

**UCS - UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO**

SANDRA MARIA POLETTO

**PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA: garantias ao equilíbrio
contratual com vistas à dignidade da pessoa humana do aposentado**

CAXIAS DO SUL (RS)

2007

SANDRA MARIA POLETTO

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA: garantias ao equilíbrio contratual com vistas à dignidade da pessoa humana do aposentado

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de mestre, pelo Programa de Pós-graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Caxias do Sul. Área de concentração: Direito Ambiental e Relações de Trabalho. Linha de Pesquisa: Constituição e Relações de Trabalho.

Orientador: Professor Doutor Sergio Augustin

Caxias do Sul (RS)

2007

**Dedico este trabalho a meu pai, Julio (*in memoriam*) e minha mãe, Odila,
por seu infinito amor.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador Sergio Augustin pelos ensinamentos e confiança. Aos professores Carlos Alberto Gomes Chiarelli, Leonel Severo Rocha, Wilson Steinmetz, Cesar Augusto Modena, José Luiz Ferreira Prunes, Jayme Paviani, Hermes Pedrassani, pelo aprendizado. A Fabíola pelo incessante auxílio ao longo dessa travessia. A Marilise, Otaviano, Ed, Valquiria, Thaisy, Andréa, Letícia, Anna, pela cumplicidade e por tantos momentos felizes compartilhados. A Fernanda, pela acolhida, hospitalidade e demonstração de amizade. A Saulo, por tudo o que significa para mim, e por ter me ensinado que o verdadeiro amor é capaz de triunfar, sempre. A Sofia, fonte maior de inspiração e substrato de minha força interior. A Roberto, pelo modelo que me inspirou a trilhar o caminho das ciências jurídicas. A Vera, Antônio, Juliano, Sonia, Carlos Alberto, Ana, Tatiana, Kleber, Nicole, Jucélia e Sidnei pelo carinho e dedicação dispensados à minha filha em minhas ausências. A Paulo, Marli, Camila, Sergio, Jane, Juliana, Marques, Renata, Graça, Diogo, Manoela, Luís Carlos, Cláudia, Paulo Roberto, Matheus, Lucas, por existirem. À Fundação Escola da Magistratura Superior - FEMARGS, em especial a Luis, Carmen e Leila, pelo carinho e atenção sempre dedicados. A Thiago, por me fazer crer que valia a pena tentar novamente realizar este sonho. A Esther e Patricia, fiéis amigas e juristas exemplares, pelo incessante apoio. A Michelle, pelo valioso auxílio prestado.

RESUMO

O direito do trabalho nasceu no ambiente da Revolução Industrial. Contemporaneamente, a economia mundializada, aliada às transformações operadas nos modos de produção mantém a atividade produtiva em destaque. A aposentadoria, por sua vez, a cada momento fica mais assustadora. Não somente em razão dos dogmas sociais que cercam a fase da velhice. A crise no sistema previdenciário Estatal assusta aos mais otimistas. Tal fato faz com que aumente a opção pelo sistema de aposentadoria privada na modalidade fechada. Contudo, o contrato de aposentadoria nessa modalidade merece maior atenção por parte dos setores da sociedade em razão da inexistência de amparo ao trabalhador que está buscando meios de garantir renda capaz de lhe proporcionar uma velhice digna. Através de análise epistemológica da problemática do sistema de aposentadoria privada na modalidade fechada, tendo como pano de fundo a dignidade da pessoa humana do aposentado, partimos para reflexões acerca dos mecanismos necessários à implementação de uma situação de igualdade jurídica do trabalhador contratante frente à entidade previdenciária e patrocinadora do plano, no âmbito da iniciativa privada. Defendemos que sejam alinhadas ações individuais e coletivas, por meio da sociedade organizada, que acrescentem a esse sistema condições de auto-organização em favor da concretização da dignidade da pessoa humana do aposentado.

Palavras-chave: Aposentadoria. Previdência privada. Fundos de pensão. Previdência social. Proteção ao aposentado. Dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

Labor laws were created during the Industrial Revolution. Nowadays the globalized economy, combined with the changes in the means of production, keep the production activities as the focus of attention. Retirement, however, is becoming dreadful. Not only because of the social dogmas involving old age. The crisis in the state social security scares the most optimistic ones. The consequence of this fact is an increase in the number of people who choose to contribute to closed private pension entities. Some sectors of our society should turn their attention to this type of retirement, though. There is no support for the workers trying to find ways which can provide them with a proper old age. Through an epistemological analysis of issues involving contributions to closed private pension entities and having in mind a retired person's dignity, we reflect on the mechanisms required to implement juridical equality between the worker and the private entity he hires the services of – within the scope of private enterprise. We defend that individual and collective acts should work together in an organized society and add self-organization conditions to this system so as to make concrete a retired person's dignity.

Key words: Retirement. Private Social Security. Pension Funds. Protection to the retired ones. Human Dignity

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 TRABALHO E APOSENTADORIA.....	12
1.1 Trabalho, direito do trabalho, direito ao trabalho.....	12
1.1.1 Do trabalho forçado ao direito do trabalho.....	12
1.1.2 História trabalhista do Brasil.....	19
1.1.3 Direito ao trabalho no mundo globalizado.....	23
1.2 Aposentadoria.....	29
1.2.1 Princípio do fim?.....	29
1.2.2 Previdência pública.....	34
1.2.2.1 Direito fundamental social.....	34
1.2.2.2 Colapso.....	41
2 PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA	47
2.1 Sistema paralelo de previdência.....	47
2.2 Previdência privada na modalidade fechada.....	53
2.3 Aspectos nebulosos que envolvem a relação jurídica no âmbito do participante assistido.....	59
3 GARANTIAS AO EQUILÍBRIO CONTRATUAL COM VISTAS À DIGNIDADE DA PESSOA DO APOSENTADO.....	64
3.1 Princípio da proteção ou <i>pacta sunt servanda</i> ? Nova diretriz sistemática e o âmbito de proteção ao trabalhador contratante.....	64
3.1.1 Previdência complementar e Direito do Trabalho.....	64
3.1.2 Previdência complementar e Código de Defesa do Consumidor.....	78
3.1.3 Previdência complementar e Código Civil.....	73
3.2 Dignidade da pessoa humana do aposentado. Dever de quem?.....	77
CONCLUSÃO	81
REFERÊNCIAS E OBRAS CONSULTADAS	82
ANEXO I.....	87

ANEXO II.....89
ANEXO III.....105

INTRODUÇÃO

Nesses tempos em que o rendimento da aposentadoria pública, cada vez menor, não permite que o cidadão goze de condições mínimas de bem-estar social, a procura por outras fontes de renda, provenientes do trabalho remunerado após a aposentadoria, por vezes não é possível em razão de fatores como idade avançada, doenças decorrentes da velhice, não aceitação no mercado de trabalho, preconceito contra a idade, concorrência com jovens por escassas vagas no setor de emprego.

É crescente no Brasil o fenômeno da complementação de aposentadoria. Entidade pertencente ao setor privado se propõe a pagar benefício complementar ao Estatal, para garantir melhores condições financeiras na velhice. Para isso, o empregado deve contratar quando ativo e contribuir para esse sistema durante a atividade profissional.

O empregado que adere ao sistema cria expectativas em relação à sua complementação de aposentadoria. Entretanto, quando se depara com o montante com o qual foi aquinhado a título de complemento de aposentadoria se decepciona¹. Imaginou que teria a mesma situação financeira quando ativo – afinal contribuiu para duas instituições² – e a discrepância está ali, estampada nos proventos. Procura o instituto de previdência complementar, sindicato, órgãos de defesa do consumidor e, finalmente, chega ao advogado que vai levar sua causa ao Poder Judiciário. O Poder Judiciário, por sua vez, vai ter dois grandes princípios em jogo. Aquele pelo qual decidir que prevalece, vai suplantar o princípio vencido, podendo causar danos de grande proporção à classe social vencida. Fala-se no princípio da dignidade da pessoa humana e no instituto do prévio custeio. As

¹ Para não dizer que se desespera.

² Estatal e privada.

decisões desfavoráveis aos empregados podem levar ao descrédito um sistema que tem responsabilidade pela dignidade da pessoa humana na velhice. Decisões desfavoráveis às Instituições podem colocá-las em risco de falência – o que também reflete negativamente em todo o sistema de aposentadoria complementar, uma vez que a instituição ou majoração de benefício sem prévio custeio afeta financeiramente o sistema, calcado em cálculos atuariais.

Deve-se ponderar que o sistema legal que regula a complementação de aposentadoria na modalidade fechada não confere proteção ao contratante, no caso o trabalhador, como faz a legislação do trabalho (protecionista-intervencionista).

Questões surgem: deveria o participante cuidar do seu contrato? Mas como, se recebeu pronto, de seu empregador, no momento da assinatura do contrato de trabalho? Não entende nada de previdência complementar. Aquilo tudo é estranho e incompreensível para o trabalhador.

Com ênfase na aposentadoria privada na modalidade fechada, estrita aos trabalhadores empregados de empresa ou grupo de empresas, algumas questões importantes são colocadas à apreciação. Muitas não serão respondidas porque o caminho a percorrer ainda é sinuoso, por isso, não é possível enxergar o que virá depois de certas curvas.

No Brasil, há cerca de vinte anos vem apresentando crescimento notável a procura pelo sistema privado de complementação de aposentadoria, como solução ao problema dos baixos valores pagos pela previdência oficial.

Defendemos, com isso, que o trabalhador ativo assumira sua função de ator social capaz de modificar a atual situação de desigualdade, no sentido de dedicar-se a aprender mais sobre essa modalidade de benefício previdenciário, antecipar-se a eventuais falhas ou problemas que possam ocorrer no futuro, e principalmente, adquirir condições de poder analisar se o que vai receber será suficiente e está dentro do esperado, ou, não sendo, possa trabalhar juntamente com seu empregador e instituição previdenciária, numa forma de melhorar seus benefícios no momento da aposentadoria. Informações apresentadas por José PASTORE merecem análise: “No Brasil, entre os trabalhadores que têm menos de quatro anos de escola, a previdência social é luxo. Para os que têm diploma universitário, é regra. Na média, a informalidade atinge 57% da força de trabalho brasileira.”³ Com base nos índices apresentados, é possível concluir que a maior parte das pessoas

³ PASTORE, José. *A evolução do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2001, p. 115.

que contratam complementação de aposentadoria apresentam condições culturais de interferir no destino deste sistema através de ajustes agregados ao contrato de aposentadoria complementar. Ajustes estes que poderão beneficiar também aos demais trabalhadores.

Como já foi dito, não existe uma regulamentação específica desse contrato. Tudo fica no plano da “autonomia” de vontades. Mas que vontade autônoma tem um trabalhador frente ao empregador, entidade fechada de previdência complementar e contrato de adesão? Através do estudo da natureza (laboral, civil, ou consumeirista) do contrato de complementação de aposentadoria na modalidade fechada, vamos tentar encontrar mecanismos de proteção que o trabalhador pode encontrar no sistema jurídico. Entretanto, a ação solitária frente a entes coletivos tão fortes não levará esse trabalhador muito longe. Buscaremos na coletividade organizada impulso que eleve esse trabalhador à condição de igualdade jurídica para que alcance a igualdade substancial.

No cap 1 é desenhado o traçado da atividade laboral humana desde os seus primórdios, com ênfase no aspecto econômico do trabalho, ou seja, produção de bens e serviços, e como a sociedade se organizou e evoluiu em razão disto. Como o enfoque é direcionado à evolução, a legislação trabalhista infraconstitucional é pinçada dentre as mais significativas, quando pertinente ao esclarecimento do tema exposto, pois que adentrar ao exame minucioso da lei tornaria excessivo o volume do trabalho final, além de fugir do tema proposto. No estudo sobre trabalho humano e direito do trabalho no Brasil, para compreensão do fenômeno atual, o qual entende-se que guarda íntima ligação, é enfocada a história do processo legislativo. A evolução do trabalho aportou no direito do trabalho. A situação atual de busca pelo direito ao trabalho (em face da globalização) finaliza a primeira terça parte do primeiro capítulo.

No próximo tema do primeiro capítulo será abordada a aposentadoria como passo posterior à vida laboral ativa. O enfoque será em como o pré-conceito ou medo que o trabalhador ativo tem de pensar na sua condição de aposentado regem uma atitude de apatia durante a vida ativa.

Pretendemos contribuir para que a discriminação à condição de aposentado seja suplantada pela exaltação dessa fase da vida, e, também, para uma tomada de consciência no sentido de que é preciso cuidar da inatividade desde a atividade. As ferramentas são desenvolver a idéia de que é preciso manter a dignidade da pessoa

humana e tentar materializá-la através de um contrato de complementação de aposentadoria que garanta benefício capaz de manter a dignidade da pessoa do aposentado.

O Capítulo 2 estrutura questões ainda não esclarecidas acerca dessa modalidade de aposentadoria.

No Capítulo 3 será inaugurado debate acerca do que se pode extrair do sistema jurídico em termos de proteção e igualdade jurídica do trabalhador (participante, assistido ou pensionista) contratante e a entidade de previdência privada fechada. Um estudo preliminar pelo qual parte do manancial de leis vigentes é analisado e colocado a serviço do contrato de complementação de aposentadoria. Pode ser enquadrado como contrato de consumo? Por outro lado, possui feição de contrato de natureza civil, em razão de residir no âmbito privado das partes contratantes – não há obrigatoriedade. Merece a proteção do direito do trabalho por ter como requisito a existência de um contrato de trabalho?

A igualdade jurídica é vista sob o aspecto associativista. Qual o papel do sindicato nessa nova frente de luta que se abre? É possível agir em proteção aos aposentados? O Sindicato tem estrutura para isso?

Apresentamos ao final algumas reflexões que vêm sendo feitas ao longo de quatro anos de atividade e estudo nessa área.

1 TRABALHO E APOSENTADORIA

1.1 Trabalho, direito do trabalho, direito ao trabalho

1.1.1 Do trabalho forçado ao direito do trabalho

O estudo do trabalho humano, entendido nos dias de hoje como relação jurídica emoldurada pelo direito do trabalho⁴, perpassa por uma série de fatos históricos determinantes de sua evolução. Compreender o fenômeno atual das relações de trabalho pressupõe o conhecimento das suas raízes.

Investigar o passado significa visitar o homem primitivo, o trabalhador escravo – objeto de Direito na Antigüidade –, o servo da gleba ou o membro da corporação de ofício na Idade Média, e o homem operador da máquina em plena Revolução Industrial do final do século XVIII. Espécies de trabalho e de relações de trabalho que não têm correlação direta com os modos de produção e direito do trabalho hodierno – muitas vezes são opostas. Todavia, por serem seus referenciais históricos relevantes merecem ao menos sucinta referência⁵.

⁴ "A formação do Direito do Trabalho pode ser considerada um capítulo da história da liberdade humana." (CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, vol. 1, 1982, p. 4)

⁵ "Ainda que distintos, lógica e cientificamente, os fatores jurídicos, em parte determinam e em parte são determinados pela realidade social; emergem da realidade e influem sobre ela. [...] É precisamente o conhecimento destas fontes que transformou a História, de uma simples descrição político-militar de fenômenos de poder, numa história social em que o fato político aparece como determinado e como determinante de fatos e condutas sociais, econômicas e jurídicas." (*sic*) (OLEA, Manuel Alonso. *Introdução ao direito do trabalho*. Tradução de C.A. Barata da Silva. Porto Alegre: Sulina, 1969, p. 58).

Tudo principia com o trabalho do homem primitivo coletor e caçador. Exercia atividades que lhe garantiam a própria sobrevivência⁶. O trabalho, nesse caso, era algo de que o homem não poderia abrir mão. Tornava-se um fardo.

A situação do trabalho ligado a sacrifício fez o homem começar a pensar em alternativas como se fazer substituir na execução da atividade. Contudo, para que fosse executada a contento, teria que ser por outro ser humano – que, preferencialmente, fosse incapaz de reagir a tal imposição. A evolução da espécie humana propiciou condições para realização desse desejo. O primeiro traço evolutivo apareceu quando o homem, de devorador dos adversários, passou a eliminá-los. Posteriormente (na Antigüidade), poupou suas vidas, retirando-lhes a liberdade para que, como escravo⁷, exercesse o trabalho-fardo em seu lugar⁸. O sistema laboral da escravidão tornou-se uma realidade sócio-econômica generalizada. A escravidão originou-se de três nascentes históricas: i) povos vencidos nas guerras; ii) devedores insolventes; e iii) transmissão hereditária. O trabalho escravo dominou a economia até o ano de 476 da era Cristã, aproximadamente, quando, concomitantemente, iniciaram-se a crise no Império Romano e ascensão do cristianismo. Nesse contexto, emergiram Igreja, feudalismo e corporações de ofício.

O desmoronamento do Império Romano⁹, associado às idéias difundidas pelo cristianismo – igualdade entre os homens e dignidade do trabalho –, e à divisão dos Estados em feudos¹⁰ sepultaram a escravidão como atividade propulsora da economia. Em conseqüência, outro regime de prestação de trabalho – de importância equivalente ao trabalho escravo para a economia da época –, não menos segregante, tomou seu lugar: a servidão da gleba. A servidão tinha por característica a prestação de trabalho forçado nas terras dos senhores feudais¹¹.

⁶ Assim divididas: o homem era responsável pela caça e a mulher, por causa da gravidez, pela coleta de grãos (atividade embrionária da agricultura como é hoje conhecida).

⁷ Com isso, perdia sua condição de pessoa e tornava-se propriedade do vencedor – situação que se transmitia à descendência. (CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 28).

⁸ "A teoria que repele o trabalho manual como indigno do homem livre é própria da aristocracia guerreira dórica que, conquistada a Grécia, impõe aos vencidos aqueles o jugo trabalho nas terras conquistadas. Enquanto os guerreiros, através de seus grupos gentilícios, formavam a unidade cidadina, [...], tôda uma grande massa de homens pobres, em grande parte residuo dos grupos batidos, tiveram que submeter-se ao rude trabalho nos campos." (, p. 37).

⁹ Cujas extensões correspondiam ao que é hoje a Europa Ocidental.

¹⁰ Os feudos nasceram através da negociação entre a nobreza romana – que perdia poder e assistia à ocupação do seu território – e os reis dos povos bárbaros.

¹¹ Carlos Alberto Gomes CHIARELLI observa que: "O que se viu, nos primórdios da Idade Média, foi a fase crepuscular da escravidão, surgindo, em seu lugar, outros regimes que mantiveram a primazia

Os servos (considerados servos da terra), diferenciavam-se dos escravos por não deterem a condição de coisa – simples objeto de direito. Os "servos-pessoa"¹² não pertenciam aos donos, estavam presos à terra como parte dela¹³, seguindo sua sorte¹⁴. Não poderiam ser despojados da gleba, por outro lado, não poderiam abandoná-la. Seus descendentes adquiriam essa condição por transmissão hereditária¹⁵. Integravam a estrutura do regime feudal, juntamente com os reis, senhores feudais, vassallos e colonos. A formação da classe dos servos se deu através de servidão originária, resultante da colonização dos campezinos (descendentes de homens livres e oriundos de famílias de escravos manumitidos); e por agricultores livres que – em razão do cenário de instabilidade pessoal e patrimonial que se configurava¹⁶ – passaram a prestar serviços ao senhor feudal em troca de proteção.

A servidão marcou o abandono das cidades e o retorno ao trabalho prestado no campo, no interior das muralhas dos feudos. Os feudos eram verdadeiras organizações econômicas. Servos e colonos produziam quase todos os bens necessários à sua própria subsistência e à do senhor feudal. Todavia, o hermetismo natural desse regime cedia espaço para que os excedentes de produção fossem reservados e trocados fora do feudo por alimentos que aquelas terras não produziam, ferramentas e outros utensílios não gerados pela estrutura do feudo¹⁷. Esses foram os primeiros passos que deram início à marcha para retomada do crescimento do comércio. Apareceram os mercadores como intermediários entre os feudos. Feiras passaram a ser organizadas.

Os mercados de troca e feiras passaram a centralizar-se nas cidades. Situadas fora do ambiente feudal, as cidades se converteram em centros mercantis. A característica principal das cidades era sua independência do regime feudal e, decorrência disto, a possibilidade de seus habitantes desfrutarem de liberdade,

de uns homens sobre outros." (*O trabalho e o sindicato*. São Paulo: LTr, 2005, p. 46)

¹² OLEA, 1969, p. 68.

¹³ "O antigo senhor, liberando o escravo, eximia-se dos gastos que com ele fazia, ao mesmo tempo que assegurava a perpetuidade da prestação de serviços [...]" (CHIARELLI, *op. cit.*, p. 47).

¹⁴ OLEA, *op. cit.*, p. 63.

¹⁵ Característica herdada da escravidão.

¹⁶ OLEA, *op. cit.*, p. 66.

¹⁷ De acordo com Rodolfo PUIGGRÓS alguns dos objetos adquiridos fora do feudo eram sal, armas, telas finas. (SAINT-LEON, E. Martin. *Historia de las corporaciones de oficio*. Buenos Aires: Partenón, 1947, p. 12, prefácio da obra).

perdendo inclusive a condição de servo (a cidade abrigava servos fugitivos dos feudos que queriam libertar-se do poder abusivo dos senhores feudais¹⁸).

Nas cidades, em razão do crescimento da produção artesanal, por volta do século X¹⁹, nascem as corporações de ofício. Diversificadas de acordo com a identidade de profissão, tinham como característica que as diferenciava do regime escravo e da servidão da gleba o trabalho livremente prestado²⁰. Outras características como estrutura hierárquica e nomenclatura *mestre, oficial* (também denominado *companheiro*) e *aprendiz*, influenciam a organização do trabalho até os dias de hoje.

As corporações de ofício gozaram de apogeu por cerca de cinco séculos e por mais três resistiram a múltiplas pressões²¹. O derradeiro golpe veio da Revolução Francesa, em 1789, pois sendo as corporações de ofício entes coletivos situados entre os indivíduos e o Estado, não poderiam sobreviver ao novo ideal de liberdade institucionalizado, o qual não admitia a existência desses corpos intermediários. Em 1791, através de lei cujo relator foi o deputado D'Allarde as corporações de ofício foram extintas na França, proclamando a liberdade do comércio e da indústria. Seguindo a nova política do *laissez-faire*, a Lei Le Chapelier, de 14 de junho de 1791, proibiu o restabelecimento das corporações de ofício, bem como coalizões de

¹⁸ "A servidão começou a desaparecer no final da Idade Média. As grandes perturbações, ora decorrentes das epidemias, ora das Cruzadas, davam ensejo não só à fuga de servos como à alforria." (SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO. Délio. VIANNA. Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 22 ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 30).

¹⁹ Arion Sayão ROMITA (*Direito sindical brasileiro*. Rio de Janeiro: Brasilia, 1976, p. 28) afirma que no século X as corporações de ofício encontravam-se a pleno funcionamento. E. Martín SAINT-LEÓN (1947, p. 68-69) afirma: "El período que se extiende del siglo V a XI es, sin Duda, el más oscuro y peor conocido de nuestra historia. Ninguna época ha atravesado por tan trágicos acontecimientos. El naufragio de la civilización romana arrastrada por la ola enfurecida de las invasiones bárbaras, las guerras incesantes de los tiempos merovingios; más adelante, después de un intervalo demasiado corto de paz próspera y gloriosa que trajo a Francia el reinado de Carlomagno, nuevos desencadenados, las guerras privadas que se encendieron en todas partes, la autoridad real impotente y desafiada, el desorden y la anarquía, convertidos en única ley; tales son las imágenes que durante seis siglos se presentan a la mirada del historiador. La rareza de documentos originales, el laconismo de los análisis que se limitan por lo general a una seca nomenclatura de los acontecimientos y de los hechos, hacen particularmente difícil el estudio de las costumbres y de las instituciones de esa lejana época". Para este autor (*op. cit.* p. 69) as corporações apareceram nos séculos XII e XIII como instituição organizada.

²⁰ "[...] a relação estabelecida entre empresário e trabalhador está fundada sobre um contrato de trabalho, para cuja estruturação recorre-se substancialmente à velha locatio-conductio operarum dos romanos" (*sic*) (OLEA, 1969, p. 76).

²¹ Segundo Carlos Alberto CHARELLI, o fim das corporações de ofício foi determinado por fatores de ordem interna – revolta dos companheiros, fracionamento pela divisão do trabalho, sucessão no cargo de mestre por hereditariedade, inexpressivo progresso técnico-criativo em razão da ausência de interesse em ensinar e aprender o ofício – e externa e natureza econômica – surgimento da produção industrial e utilização de mão-de-obra não especializada – e, ainda, por doutrinas político-filosóficas inspiradas no liberalismo e racionalismo. (CHIARELLI, 2005, p. 71).

indivíduos em corporações – para evitar que estas realizassem algum tipo de pressão em prejuízo da liberdade individual.

Em meados do século XVIII o mundo do trabalho assistiu ao início de um processo que iria revolucionar os meios de produção. A máquina de fiar, o método de *pudlagem*²², o tear mecânico, a máquina a vapor são as principais invenções que mudaram o curso da história do trabalho e dos meios de produção.

Carlos Alberto Gomes CHIARELLI elucida algumas conseqüências do emprego da máquina na indústria:

Com a introdução do maquinismo na produção apareceram efeitos em múltiplas áreas. A grande indústria recebeu o seu batismo e provocou a concentração de capitais (Capitalismo), de um lado; produziu, de outro, a interação do trabalhador, dando vida ao espírito de equipe, ao sentimento de coletividade. A família modificou-se e muitos menores e mulheres, também lutando por um posto de trabalho na guerra pela subsistência, abandonaram os lares e tornaram-se operários(as) como os demais. A produção standardizou-se, desaparecendo a preocupação com o requinte detalhista, típico do artesanato medieval. O poderio econômico – fruto da concentração de capitais – submeteu o trabalhador à rígida supremacia hierárquica, ao mesmo tempo que se depreciava, pelo fluxo de oferta, o trabalho em si, conceituado como mercadoria. Era o salário e, com ele, a cidade absorvendo o campo e começando a multiplicar-se os grandes centros populacionais (tidos como metrópoles), enquanto o desemprego iniciava sua jornada funesta, rondando lares humildes.²³

O Estado, absenteísta em razão das idéias que emergiram com a Revolução Francesa, sustentava que a justiça nas relações de trabalho estava calcada no contrato que pressupunha recíproca igualdade jurídica que, por sua vez, era fator determinante da vontade livre dos contratantes. Emergia o conceito de *Fouillé* – o dizer contratual é o dizer justo. Não havia, naturalmente, justiça, liberdade ou igualdade substanciais. A "liberdade" tal como concebida (de aspecto puramente formal), abriu as portas para o surgimento do direito do trabalho ainda no século XVIII.

José Martins CATHARINO descreve o início da Revolução Industrial:

Estavam abertas as comportas ao individualismo proprietarista. A pessoa-trabalhadora iria sofrer um novo tipo de opressão em alto grau: a oriunda das forças do capitalismo nascente. Iniciava-se a *Primeira Revolução Industrial*, trazendo, no seu interior, a *Questão Social*, e, após repressão policial, começariam a surgir as primeiras medidas legais curativas.

²² Método que permite transformar o ferro fundido em ferro comum ou em aço.

²³ CHIARELLI, 2005, p. 86-87.

O documento legal mais importante do individualismo é o "Código de Napoleão" (Código Civil dos franceses), de 31-3-1804.

O processo de industrialização emprestava novos ares de civilização às cidades. O módico avanço tecnológico aliado ao crescimento econômico disponibilizavam muitos postos de trabalho sem exigência de mão-de-obra qualificada. Os camponeses, atraídos pela idéia de uma vida menos rude que a das lavouras²⁴, abandonavam o campo em busca de benefícios como bons rendimentos e segurança de uma renda fixa. A migração em massa dos campos para as cidades fez com que a oferta de empregos se tornasse bem menor do que a procura²⁵. Essa situação permitiu que o trabalho na fábrica fosse se tornando objeto de barganha. As famílias, cada vez mais numerosas e miseráveis, formavam o proletariado. A prole e as mulheres, com o objetivo de auxiliar na economia familiar, sujeitavam-se a trabalhar nas mesmas condições que os homens, porém, recebendo remuneração inferior. As condições de trabalho eram as piores possíveis. Não havia preocupação com segurança do trabalho, as jornadas eram extenuantes, as fábricas insalubres. A vida nas cidades não era melhor. As famílias viviam em condições desumanas.

Segadas VIANNA retrata essa quadra da história:

No seu inframundo repululava a população operária: era toda uma ralé fatigada, sórdida, andrajosa, esgotada pelo trabalho e pela subalimentação; inteiramente afastada das magistraturas do Estado; vivendo em mansardas escuras, carecia dos recursos mais elementares de higiene individual e coletiva; oprimida pela deficiência dos salários; angustiada pela instabilidade do emprego; atormentada pela insegurança do futuro, próprio e da prole; estropiada pelos acidentes sem reparação; abatida pela miséria sem socorro; torturada na desesperança da invalidez e da velhice sem pão, sem abrigo, sem amparo.²⁶

As mesmas mãos que concentravam cada vez mais riqueza dedicavam-se a explorar a classe operária, em sinal de absoluto desprezo pelo ser humano mais fraco.

O diferencial nessa fase da história é que o trabalho na fábrica aproximava as pessoas. Disso nasceram os primeiros movimentos de revolta operários que

²⁴ E por políticas que incentivavam o êxodo rural como o fechamento de fazendas.

²⁵ OLEA, 1969, p. 95, denomina esse fenômeno de "reserva" de mão-de-obra industrial, "[...] tornando uma das principais causas das péssimas condições iniciais de trabalho na indústria."

²⁶ VIANNA, 2005, p. 35.

ganharam força no Século XIX. Karl MARX e Friedrich ENGELS ao mesmo tempo relatavam os fatos históricos e impulsionavam o associativismo da massa operária:

[...] as colisões entre o operário isolado e o burguês isolado assumem cada vez mais o caráter de colisões de duas classes. Os operários começam a formar coligações contra os burgueses; juntam-se em defesa do seu salário. Fundam eles mesmos associações permanentes para se prevenirem para as insurreições ocasionais. Aqui e ali a luta transforma-se em motins. De tempos a tempos vencem os operários, mas só transitoriamente. O verdadeiro resultado das suas lutas não é o êxito imediato, é a união dos operários que cada vez mais se amplia. Fomentam-na os meios crescentes de comunicação, criados pela grande indústria, que põem os operários das diferentes localidades em ligação uns com os outros. E só é necessária esta ligação para transformar as muitas lutas sociais, por toda a parte com o mesmo caráter, numa luta nacional, numa luta de classe.²⁷

Em 1891, através da Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, a Igreja Católica preconizou a união entre capital e trabalho e a utilização da propriedade privada para promoção do bem comum. Para os mesmos problemas sociais, diferentemente do Manifesto Comunista que pregava a luta de classes, defendia soluções pacifistas como intervenção Estatal, associativismo para melhorar ambiente de trabalho e ausência de interferências político-ideológicas²⁸.

As manifestações classistas espalham-se pela Europa e Mundo Novo – para locais onde, antes, já haviam chegado indústria e capitalismo opressor.

No dizer de Carlos Alberto Gomes CHIARELLI:

Era o momento de enfrentar a encruzilhada. O *laissez-faire* não apresentava condições de resistir às pressões operárias e à forte inquietação da opinião pública, cada vez mais informada e disposta a influir.²⁹

Na segunda metade do século XIX e primeira do século XX, com vistas à Justiça Social, as organizações sindicais (que já haviam sido proibidas, passando mais tarde a serem toleradas³⁰), finalmente eram reconhecidas, juntamente com a proteção conferida pelo Estado através da intervenção legislativa, permitiram que o Direito do Trabalho ensaiasse os primeiros passos rumo a uma "nova era social"³¹.

²⁷ MARX, Karl. ENGELS, Friedrich. *Manifesto do partido comunista*. São Paulo: Edipro, 1998, p. 76-77.

²⁸ CHIARELLI, 2005, p. 109.

²⁹ CHIARELLI, 2005, p. 116.

³⁰ A importância das agremiações sindicais na trajetória do direito do trabalho justifica sua referência neste capítulo.

³¹ SÜSSEKIND, 2005, p. 37.

Ao final da I Grande Guerra, segundo Carmen CAMINO³², o Direito do Trabalho universalizou-se.

1.1.2 História trabalhista do Brasil

Segundo José Martins CATHARINO:

A história do trabalho no Brasil, antes do descobrimento europeu, não oferece campo de investigação tão vasto como a do trabalho na Ibero-américa, em terras onde floresceram estruturas sociais evoluídas, como a dos maias, incas e astecas [...].³³

A marca predominante nas primeiras atividades econômicas desenvolvidas foi a depredação – no princípio eram derrubadas árvores com a utilização de mão-de-obra indígena, mais tarde a extração de ouro. Segadas VIANNA³⁴ refere que as atividades agrícolas eram realizadas por escravos que possuíam como único desejo libertar-se, não aspiravam igualdade jurídica. Existiam poucas indústrias que operavam em instalações e método primitivos. O artesanato dominava a produção manufatureira.

O sistema feudal não se instalou e as corporações de ofício (extintas com a Constituição de 1824) não se desenvolveram de forma expressiva como na Europa, tampouco eram estruturadas como estas.

No século XVIII, se iniciaram pequenas atividades industriais e comerciais, ao que Portugal logo reagiu para impedir³⁵. No século XIX o Príncipe Regente D. João VI, após ter transferido a Corte de Portugal para o Brasil, determinou a abertura dos portos para importação e exportação, estabeleceu medidas que garantiam a

³² CAMINO, 2003, p. 37.

³³ CATHARINO, 1982, p. 15.

³⁴ SÜSSEKIND, *op. cit.*, p. 50.

³⁵ Em 15/01/1785, por meio do “Alvará de Dona Maria” foi ordenada a extinção de todas as fábricas e manufaturas existentes na colônia para que não prejudicassem a agricultura e mineração.

liberdade industrial, e criou incentivos à indústria³⁶. Iniciava-se o irreversível processo de independência da colônia de Portugal.

Em 1810 foram inauguradas as primeiras indústrias têxteis no Rio de Janeiro, e siderúrgicas começaram a funcionar em São Paulo e Minas Gerais. Na Bahia, em 1890, iniciava a ascensão do cacau e a renovação da lavoura de cana-de-açúcar³⁷.

No século XX, em 1915, Maximiliano Ramos apresentou como relator o primeiro projeto de Código de Trabalho – o qual nunca ganhou o *status* de lei. Na segunda década do século XX o potencial das indústrias no território brasileiro começou a aumentar. Entretanto, foi um período de baixa produção legislativa no campo social – apesar da de influências internas e externas como a Revolução Russa de 1917 – os problemas sociais eram defendidos por poucas vozes³⁸.

A partir de 1930 a legislação social floresceu. Do texto da Constituição de 1934 merecem destaque: garantia de liberdade sindical, criação da Justiça do Trabalho vinculada ao Poder Executivo e declaração dos direitos dos trabalhadores. A Constituição de 1937, sob o jugo do regime autoritário (Estado Novo), promoveu a restrição da liberdade sindical, e considerou a greve delito. Nesse período surge, em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452)³⁹.

A Constituição de 1946 marcou o sepultamento do Estado Novo. Dentre as inovações trazidas destacam-se: condução da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário e concessão do poder normativo; direito de greve reconhecido. O novo regime autoritário iniciado em 1964 – cuja Constituição nasceu em 1967 – reprimiu

³⁶ Alvará de 1º de abril de 1808: “Eu, o Príncipe Regente, faço saber aos que o presente Alvará virem: que desejando promover e adiantar a riqueza nacional, sendo um dos mananciais dela as manufaturas, e a indústria, que multiplicam e melhoram, dão mais valor aos gêneros, e produtos da agricultura, e das artes, e aumentam a população, dando que fazer a muitos braços, e fornecendo meios de subsistência a muitos de meus vassallos, que por falta deles se entregariam aos vícios da ociosidade; e convindo remover todos os obstáculos, que podem inutilizar, e frustrar tão vantajosos proveitos. Sou servido abolir, e revogar toda e qualquer proibição que haja a este respeito no Estado do Brasil, e nos meus domínios ultramarinos, e ordenar que, daqui em diante, seja lícito a qualquer um dos meus vassallos, qualquer que seja o país em que habitem, estabelecer todo o gênero de manufaturas sem excetuar alguma, fazendo seus trabalhos em pequeno, ou em grande, como entenderem, que mais lhes convêm, para o que, hei por bem derogar o Alvará de 5 de janeiro de 1785, e quaisquer leis, ou ordens, que o contrário decidam, como se delas fizesse expressa, e individual menção, sem embargo da lei em contrário.”

³⁷ “Luís Tarquínio, vulto à espera de um biógrafo à sua altura, pioneiro dos padrões humanitários do Brasil [...]. A obra social de Luís Tarquínio, iniciada em 1889, de urbanização e higiene, desenvolvida no complexo da ‘Vila Operária’ (inaugurada em 1902), com a ‘Escola Rui Brabosa’, inclusive museu de história natural, com serviço de assistência médica completa [...], e até com jornal para os operários [...] e revista [...]. Apenas mais um fato significativo: o regulamento da ‘Vila’ assegurava à operária gestante e parturiente salários integrais durante 15 dias antes e 30 após o parto.” (CATHARINO, 1982, p. 17).

³⁸ SÜSSEKIND, 2005, p. 50.

³⁹ CATHARINO, 1982, p. 24-25.

severamente a greve e a atividade sindical⁴⁰. A Constituição de 1988 trouxe progresso no campo social.

O estudo histórico demonstra que os acontecimentos políticos exerceram influência direta no desenvolvimento do trabalho humano e direito do trabalho no mundo. Para exata compreensão do momento histórico atual é necessário examinar como a sociedade brasileira historicamente reagiu às opressões que sofreu – promovidas pela necessidade que os mais fortes têm de dominar os mais fracos, fato que se repetiu na história da Europa e Mundo Novo – e, assim, se conseguiu, e como, resistir à opressão e promover melhorias no campo social.

A leis trabalhistas, no tempo de colônia e império, não formavam um sistema. Esse momento histórico está desvinculado do atual sistema de legislação social⁴¹.

O processo legislativo que lançou as sementes do sistema vigente é interpretado por opiniões doutrinárias opostas e contundentes. Segadas VIANNA⁴² atribui a movimentos ascendentes⁴³, no Brasil, apenas parte da origem da legislação do trabalho⁴⁴. Tarso GENRO⁴⁵ discorda afirmando que:

Criou-se o mito, em nossa literatura jurídica, que as leis sociais no Brasil são puro resultado de um paternalismo estatal que, independentemente das mobilizações reivindicatórias por parte dos trabalhadores, concedia direitos sociais conquistados duramente em outras nações. A chamada legislação “outorgada”, expressa de forma organizada pela CLT, é fruto de processo combinado das lutas operárias internas com as pressões internacionais, dos países capitalistas avançados, que, por seu turno, dobraram-se às lutas dos seus trabalhadores. Toda a legislação social, em regra, surgiu de duros combates de classe, de violências contra a classe operária, momentos em que o Estado sempre revelou sua essência de instrumento da dominação burguesa.⁴⁶

O autor cita exemplos de movimentos reivindicatórios que originaram legislações sociais:

Exemplos de movimentos reivindicatórios, que cresceram e desembocaram nas legislações sociais cuja sistematização

⁴⁰ CAMINO, 2003, p. 45.

⁴¹ SÜSSEKIND, 2005, p. 51.

⁴² *Ibidem*, p. 49.

⁴³ Caracterizados por lutas de classes travadas por trabalhadores amparados por organizações profissionais; algumas violentas, visando atendimento de reivindicações.

⁴⁴ Atribui aos movimentos descendentes as seguintes características: inexistência de luta e associações profissionais expressivas; grupos sociais inorgânicos; não há massas proletárias densas. (SÜSSEKIND, *op. cit.*, p. 50)

⁴⁵ Na mesma linha apresenta-se CAMINO (2003, p. 42).

⁴⁶ GENRO, Tarso Fernando. *Direito individual do trabalho: uma abordagem crítica*. 2. ed., São Paulo: LTr, 1994, p. 31.

acentuou-se a partir da Revolução de 1930, podem ser lembrados: em 1903, a grande greve de 25 mil cocheiros, que paralisou o Rio de Janeiro; a greve de 40 mil têxteis também em 1903; a greve dos trabalhadores metalúrgicos da Fábrica de Pregos Ipiranga, em 1903, que obteve a redução da jornada de trabalho de 11h30 diárias para 9h diárias; a greve dos pedreiros de São Paulo em 1907, que exigiu e conseguiu a redução da jornada para 8h de trabalho; a greve dos tecelões de São Paulo, já em 1908, bem como a greve nas Fábricas Rodolfo Crespi e Moinhos Santista por melhores salários.⁴⁷

Segadas VIANNA pondera que os movimentos ascendentes originaram legislação trabalhista no Brasil apenas em alguns casos, face à predominância de leis nascidas dos movimentos descendentes. A história, principalmente no período que se sucedeu à Revolução de 1930 – de efervescência em termos de legislação social – é recheada de exemplos de leis que resultam de ação do Governo para a coletividade.

José Martins CATHARINO⁴⁸ afirmava que a legislação trabalhista era utilizada para garantir a manutenção do governo autocrático.

Celso Barroso LEITE, atento à produção legislativa verificada no período posterior à Revolução de 1930, oferece seu ponto de vista:

Talvez mais acelerado, até, do que convinha, pois o poder público passou a antecipar-se às reivindicações, o que, além de implicar paternalismo, dificulta a correta apreciação das vantagens advindas, sabido como é que tendemos a não dar valor ao que nos chega sem esforço. Não se subestime, por outro lado, o aspecto positivo da questão: a possibilidade de eliminar pontos de atrito e afastar o perigo de choques violentos.⁴⁹ (*sic*)

Uma observação apenas merece ser feita: após 1930, em decorrência da ausência de um efetivo estado democrático de direito, a expressão “positivo”, utilizada pelo autor citado, poderia ser substituída pela expressão “conveniente”.

A marca, portanto, do processo legislativo no Brasil é, segundo entendimento predominante, advinda dos movimentos descendentes. O conformismo dos grupos sociais permite que até a atualidade, por exemplo, não exista liberdade sindical⁵⁰ em nosso país.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 33.

⁴⁸ CATHARINO, 1982, p. 25.

⁴⁹ LEITE. Celso Barroso. VELLOSO, Luiz Paranhos. *Previdência social*. Rio de Janeiro: Zahar, 1963, p. 118-119.

⁵⁰

1.1.3 Direito ao trabalho no mundo globalizado.

Ao longo da existência da humanidade o trabalho deixou de ser castigo, humilhação⁵¹, forma de alienação, e passou a ser considerado importante fonte de realização do homem. Felice BATTAGLIA demonstra a importância filosófica que o trabalho adquiriu ao longo da existência da humanidade:

A êle se conexas certamente tôda uma ânsia – a nossa ânsia – de elevação, mas ao mesmo tempo êle comporta tôdo o envolvimento nas coisas e nas paixões, tôdas as decadências e todas as derrotas. Nêle nascem as obras da beleza e da verdade, os institutos econômicos e os impérios da política, as silenciosas fontes da bondade e os testemunhos do sacrifício; mas, não obstante o empenho e as fadigas, não obstante a boa vontade e a prôvida fé, quantas resistências nos fazem frente, quanto o cansaço nos surpreende, obtusos que são os sentidos e fraca a inteligência, e, sobretudo, quantas escórias e miuçalha, quantos resíduos e quanta cinza atestam que a obra é incompleta, sempre incompleta!⁵² [sic]

Para Roberto DAMATTA:

A idéia moderna e indiscutível de que o trabalho se desenrola por meio de múltiplas ocupações ou profissões integradas por um leque relativo de escolhas num mercado livre, aberto e competitivo, onde as pessoas elegem e trocam de “profissão”, é uma invenção do liberalismo moderno. Foram as práticas igualitárias, engendradas por regimes políticos fundados no império da lei, na economia de mercado, no voto universal e no trabalho livre, começando na Inglaterra e tomando proporções ‘americanas’ e globais na América, que exorcizaram o trabalho como “castigo”, “obrigação”, “pecado”, “estigma” e “maldição” – como o célebre significado de “batente”, como se diz –, tirando-o dos porões da subordinação, da pobreza, da desigualdade e da marginalidade.⁵³

A fim de dar continuidade ao estudo do tema proposto é prudente retomar a definição de acontecimento que vem se desenvolvendo contemporaneamente. Muito embora seja assunto discutido desde a década de 70, a história oferece provas de

⁵¹ “Convém lembrar que a palavra ‘trabalho’ vem do Latim vulgar tripaliare que literalmente significa, como diz o Dicionário Aurélio, ‘martirizar com o tripalium, um instrumento de tortura’ que era colocado sobre os ombros da vítima, provavelmente tirando-lhe a pele ou, como se diz vulgarmente até hoje, ‘o couro das costas.’” (DAMATTA, Roberto. Reflexões sobre o trabalho no contexto social brasileiro. In: *Cultura do Trabalho. Pensamentos Liberais*, vol. IX. Porto Alegre: IEE, 2005, p. 208).

⁵² BATTAGLIA, 1958, p. 334-335.

⁵³ DAMATTA, Roberto. Reflexões sobre o trabalho no contexto social brasileiro. In: *Cultura do Trabalho. Pensamentos Liberais*, vol. IX. Porto Alegre: IEE, 2005, p. 198.

que a tendência globalizante do homem pode ser atestada desde os remotos tempos do Império Romano – a sede de colonização e transformação do mundo em um só, dominado por Roma. É possível afirmar, guardadas as devidas proporções, que a globalização é um fenômeno que se repete desde a história antiga, e se mostra no presente com os contornos da modernidade. Observa-se todo o tipo de opiniões acerca de suas manifestações e implicações. Considerando que se trata de um acontecimento que transcende a esfera jurídica⁵⁴, a análise proposta deve passar por um mergulho em outras áreas do conhecimento.

Desde 1990 o mundo assiste um frenético desenrolar de fatos que se sucedem e irradiam seus efeitos diretamente na vida da humanidade. Alguns exemplos são o fim da “ordem bipolar” com a extinção do bloco socialista; formação e/ou consolidação dos blocos econômicos; transnacionalização dos processos produtivos; críticas ao modelo de Estado do “bem-estar social” e “nacional desenvolvimentista”, entre outros⁵⁵.

A globalização, responsável por grande parte das transformações mundiais, é um fenômeno econômico por natureza que se desenvolve no seio do capitalismo e tem como principais ferramentas tecnologia⁵⁶ e comunicação. É o capital que avança, comandado pelas estratégias das empresas transnacionais⁵⁷, transpondo fronteiras geopolíticas, envolvendo países ricos e pobres.⁵⁸

Para Carlos Alberto CHIARELLI:

A análise detalhada mostra que, mais do que nunca, passa-se por um período acelerado, e aparentemente “sem destino”, de mudanças: na estrutura familiar, nas relações interpessoais, nas hierarquias funcionais, no plano institucional, na área produtivo-laboral, no risco de empreender, nos limites (quais?) espaciais do agir, nos valores civilizatórios e culturais (da ética à religião) e na missão (existirá?) do próprio Homem: de onde, para onde e por quê?⁵⁹

⁵⁴ CHIARELLI, 2005, p. 290.

⁵⁵ MARQUES, Adhemar Martins; BERUTTI, Flávio Costa; FARIA, Ricardo de Moura. *História do tempo presente*. São Paulo: Contexto, 2003, p. 139.

⁵⁶ Ivan da Costa MARQUES (*O Brasil e a abertura dos mercados: o trabalho em questão*. São Paulo: ABEC, 1998, p. 69) entende que a capacidade tecnológica engloba as capacidades de gerência e organização.

⁵⁷ Empresas transnacionais são “[...] empresas ou grupos que efetuam sua estratégia de expansão com base na instalação de filiais fora do país de origem sem, contudo, abandonar os vínculos com seu país de origem (ou seja, a matriz, bem como a coordenação do grupo, permanece no mercado original)”. *Ibidem*, p. 155.

⁵⁸ MOURA, Paulo C. *A crise do emprego: uma visão além da economia*. Rio de Janeiro: Mauad, 1998, p. 79.

⁵⁹ CHIARELLI, 2005, p. 290.

Ulrich BECK sustenta que o mundo está vivendo o paradigma⁶⁰ da segunda modernidade que, como a primeira⁶¹, desencadeia novas polarizações e politização de grupos sociais no âmago do seu conflito⁶². A globalização é um processo que vem de fora para dentro, abala as estruturas político-moral-econômicas que sustentam o Estado da modernidade, e como conseqüência disso, a sociedade mundial pode ser compreendida como um mosaico de sociedades⁶³. Para o autor:

En el paradigma de la segunda modernidad se cuestiona también la consistencia interna, la imagen social y la estructura producidas por constantes antropológicas e imperativos funcionales de la primera modernidad. [...] Al capitalismo global corresponde un proceso de globalización cultural y política que destrona la territorialidad como principio de ordenamiento del saber cultural en los que se apoyan las imágenes tranquilizadoras de uno mismo y del mundo.⁶⁴

Domenico DE MASI⁶⁵ sintetiza: “Globalização é isso: o globo, agora, é uma grande aldeia. [...] o mundo inteiro escuta as mesmas canções, assiste aos mesmos filmes e tende aos mesmos consumos”.

Paralelamente, e como decorrência desse processo, o capital cada vez mais se aglutina em poucas mãos, verificam-se crises sociais como desemprego, fome, exclusão social, aumento da pobreza e da violência. O crescimento populacional, mais controlado que alguns anos atrás, ainda se apresenta como um problema⁶⁶. Os efeitos da mundialização, como longos tentáculos, alcançam ao mundo laboral, interferem no modo capitalista de produção e na organização do trabalho⁶⁷.

O desabrochar dessa nova forma de produção começou a dar sinais visíveis a partir dos anos 80. Enquanto a América Latina permanecia alheia a tudo o que acontece no resto do mundo, os países desenvolvidos dão início a um processo de

⁶⁰ MOURA (*op. cit.*, p. 56) ensina: “Chamamos de ‘paradigma’ este tipo de transição, que altera a forma como interpretamos as realidades e lidamos com as situações (termo criado por Thomas Kuhn, em seu livro ‘The Structure of Scientific Revolutions’, e desde então largamente aplicado ao campo social). Um novo paradigma, portanto, implica criar uma nova visão do mundo e de tudo o que o cerca, inclusive das ciências, da vida social, dos valores, das estruturas políticas e sociais, das instituições e dos comportamentos”.

⁶¹ Vivida durante a Revolução industrial dos séculos XVIII e XIX, a qual, segundo Ulrich BECK (*Un nuevo mundo feliz*. Tradução de Bernardo Moreno Carrillo, Barcelona: Paidós Ibérica S.A., 2000, p. 32) se desenvolveu dentro do território do Estado.

⁶² *Ibidem*, p. 32.

⁶³ BECK, 2000, p. 32-33.

⁶⁴ BECK, *Ibidem*, p. 34.

⁶⁵ DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. 7 ed., Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 141.

⁶⁶ MOURA, 1998, p. 57.

⁶⁷ ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 200.

reestruturação produtiva decorrente de reformulações científico-tecnológicas⁶⁸. Surgiram novos conceitos de gestão e, com isso, passaram a existir novos imperativos como diminuição do tempo e do custo operacional, perfeição, praticidade, contentamento do cliente, aumento do lucro e, acima de tudo, competitividade. Como condutora desse processo nasceu a reengenharia e, a partir dela, implementados investimentos em tecnologia e informação.

Na década de 1990 a reengenharia criou as empresas *computer friendly* (amistosas ao computador). A estratégia diminuiu níveis de gerência, reduzindo pessoal e aumentando a produtividade⁶⁹. A Eastman Kodak reduziu seus níveis de gerência de treze para quatro. A Intel reduziu de 10 para 5 os níveis de hierarquia de gerentes⁷⁰. Empresas como a *IBM Credit* reduziram de sete dias para menos de quatro horas o tempo entre pedido e aprovação de financiamento⁷¹. O intercâmbio eletrônico de dados através da utilização do código de barras também auxilia aos varejistas no processo de agilização da compra e venda, pedidos, entrega de mercadorias e redução de estoque, entre outros. No Japão, a *National Bicycle Company* utiliza um sistema de computador que, a partir das medidas do cliente, cria o tamanho e a forma adequada da bicicleta. O processo de montagem e embarque do equipamento leva menos de três horas⁷².

A marcha em busca de novos mercados e mais lucros faz com que as empresas utilizem todo o tipo de recursos para atingir os fins almejados. Empresas transnacionais contratam parte da produção na Ásia, a preços ínfimos, para que o setor de ponta da empresa gere o conjunto.

Cada vez mais o capital se concentra. Domenico DE MASI⁷³ observa:

[...] de acordo com o *Der Spiegel*, 'as vinte maiores empresas mundiais, das quais fazem parte a Mitsubishi, a Royal Dutch/Shell e a Daimler-Benz, têm uma receita superior à soma das economias de oitenta países mais pobres'. A ONU calculou que trezentos e cinquenta e oito miliardários do mundo todo são mais ricos que

⁶⁸ Para Jeremy RIFKIN (*O fim dos empregos*. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995, p. 05): "Enquanto as primeiras tecnologias industriais substituíram a força física do trabalho humano, trocando a força muscular por máquinas, as novas tecnologias baseadas no computador prometem substituir a própria mente humana".

⁶⁹ RIFKIN, 1995, p. 07.

⁷⁰ *Ibidem*, p. 112.

⁷¹ *Ibidem*, p. 110.

⁷² *Ibidem*, p. 111. RIFKIN complementa: "Ironicamente, a empresa descobriu, através de seus estudos de marketing, que sua resposta é rápida demais e diminui o entusiasmo de seus clientes, e por isso, atrasa proposadamente a entrega em uma semana, para que o cliente possa sentir 'a alegria da expectativa.'" (*Ibidem*, p. 112).

⁷³ DE MASI, 2000, p. 143.

metade da população global. Segundo *The Economist*, no setor de bens de consumo duráveis – automóveis, companhias aéreas, indústrias aeroespaciais, eletrônica, elétrica e siderúrgica –, cinco sociedades privadas controlam mais de 50% do mercado mundial.

Conseqüência de tudo isso é a substituição do homem pela máquina. Na década de 1950 o setor industrial concentrava 33% dos empregados norte-americanos. Na década de 1990 o percentual reduziu para menos de 17%⁷⁴. Entre os anos de 1979 e 1992, enquanto a produtividade aumentou em 35% a força de trabalho foi reduzida para 15%⁷⁵. Segundo dados de pouco mais de dez anos, enquanto máquinas automatizadas, robôs e computadores desempenham a maior parte das tarefas na indústria, mais de 75% da mão-de-obra está desempenhando atividades pouco mais do que simples e repetitivas⁷⁶.

Inevitável pensar, a partir dos dados expostos acima, sobre qual o destino dos empregos. Está chegando o limite do emprego denominado “formal”? Inicia-se uma nova era onde imperam as terceirizações, informalidade e contratos por prazo determinado? É possível lutar contra tudo isso? Ou buscar alternativas? O trabalho criativo seria uma delas? E o operário da fábrica, o gari, que não têm acesso à cultura da criatividade? Irão juntar-se à massa dos desempregados, cada vez mais pobres?

Um novo marco se apresenta dividindo a história do trabalho. O desemprego atinge índices mundiais alarmantes. A população cresce e, concomitantemente, a utilização da máquina pela indústria. A prestação de serviços e a atividade intelectual estão em alta, e isso faz engrossar a legião de excluídos. Não se sabe, atualmente, se o trabalho é realmente tão importante para o ser humano, ou se sua valorização decorreu de necessidades ou interesses surgidos no passado. Há os que protagonizam cenas de resistência à chegada do novo paradigma, outros simplesmente absorvem os novos conceitos sem questionar, e, finalmente, existem grupos que se detêm a examinar o que pode haver de bom ou ruim nessa nova face do direito do trabalho. Os argumentos são instigantes.

Paulo MOURA sintetiza:

⁷⁴ RIFKIN, 1995, p. 08.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 09.

⁷⁶ *Ibidem*, p. 05.

A civilização dentro da qual temos vivido, pelo menos nos últimos 200 ou 300 anos, e particularmente desde o século passado (e, para nosso interesse específico, desde a Revolução Industrial) é fortemente influenciada pelos parâmetros de racionalidade e pelo que se imagina seja o melhor do rigor científico. Somos todos herdeiros da obra de Galileu, Bacon, Newton, Descartes e, modernamente, nos orgulhamos desta cultura objetiva-racional-científica, sem a qual, com certeza, não teria sido possível construir a modernidade, nem teríamos o extraordinário avanço científico-tecnológico que faz o mundo dar saltos de progresso. Mas se o paradigma newtoniano-cartesiano foi útil e necessário para orientar os caminhos da humanidade até o presente (civilização industrial e pós-industrial), agora, certamente, ele se choca com as novas realidades e exigências dos novos tempos. Daí a necessidade imperiosa de uma reformulação. É quando vai surgir um novo paradigma.⁷⁷

István MÉSZÁROS analisa:

Qualquer que seja o grau de sucesso das medidas que surjam, ou que sejam compatíveis com os requisitos e limitações básicos do modo de produção capitalista, o fato crucial é, e persiste sendo, que, sob as circunstâncias e condições atuais da produção do capital, a totalidade da força de trabalho se envolve numa confrontação cada vez mais intensa com o capital monopolista – o que traz consigo profundas conseqüências para o desenvolvimento da consciência social.⁷⁸

Para o Brasil enfrentar com sucesso o novo paradigma, José PASTORE⁷⁹ defende que o sistema de leis trabalhistas, originalmente construído para a atividade industrial de massa⁸⁰, deve ser reformulado⁸¹. Como forma de seguir na competição pelo mercado, deve “regulamentar bem”⁸² para sair dos objetivos nacionais e alcançar aos mercados internacionais. A maior barreira, segundo o autor, é imposta pelos conservadores⁸³. Segundo o autor, a tendência, no futuro, é que a flexibilização aumente e os salários melhorem através da repartição dos ganhos de produtividade

⁷⁷ MOURA, 1998, p. 56.

⁷⁸ MÉSZÁROS, István. *Para além do capital*. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 1005.

⁷⁹ PASTORE, 2001, p. 34.

⁸⁰ *Ibidem*, p. 36.

⁸¹ “[...] a vida segura está ficando cada vez mais longe. O velho emprego fixo, que a pessoa exercia anos a fio na mesma firma, e nele se aposentava, é quase peça de museu. Em todos os países encolhe cada vez mais o emprego fixo e se expande o trabalho variável, executado de forma autônoma, por projeto, como subcontratado, terceirizado, para uma ou mais firmas, ou para si mesmo.” (*Ibidem*, p. 37).

⁸² “O grande desafio para os países não é o de escolher entre regulamentar e não regulamentar, mas sim o de regulamentar bem, de forma a facilitar a competição. Para alguns casos, a tarefa é desregulamentar. Para outros, é re-regulamentar.” (*Ibidem*, p. 34).

⁸³ *Ibidem*, p. 35.

do empregador com seus empregados⁸⁴, mas, para viabilizar isso, o trabalhador deve desenvolver maior conhecimento sobre sua atividade⁸⁵.

A defasagem econômico-social advém, segundo Mauricio Godinho DELGADO⁸⁶, do fato de o Direito do Trabalho não ter ocupado, no cenário nacional, o seu papel civilizatório, a exemplo do que ocorreu nos países de capitalismo central. O autor preconiza que a efetividade do direito do Trabalho é a chave para o desenvolvimento econômico com justiça social⁸⁷.

1.2 Aposentadoria

1.2.1 *Princípio do fim?*

Os temas tratados acima são questões atuais de indiscutível importância. De igual quilate é a aposentadoria. Até algumas décadas atrás – quando as finanças do sistema de seguridade social encontravam-se equilibradas – aposentar-se era o momento em que a vida laboral chegava ao seu final. Estágio em que a etapa correspondente ao trabalho, como obrigação decorrente do meio social, foi cumprida e seria possível gozar férias vitalícias sustentadas pelos proventos percebidos. É preciso recordar que não havia o requisito idade, portanto, aposentadoria apenas por tempo de serviço permitia jubileamento com pouco mais de quarenta anos em diversos casos, e a partir de sua obtenção, permanecer no ócio⁸⁸.

O avançar dos séculos fez com que o tempo dedicado ao trabalho produtivo⁸⁹ ocupasse um nível de importância maior do que deveria na escala de valores da humanidade. Domenico DE MASI sustenta:

Foi a indústria que separou o lar do trabalho, a vida das mulheres da vida dos homens, o cansaço da diversão. Foi com o advento da indústria que o trabalho assumiu uma importância desproporcionada, tornando-se a categoria dominante na vida

⁸⁴ *Ibidem*, p. 119.

⁸⁵ *Ibidem*, p. 95.

⁸⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2005, p. 141.

⁸⁷ *Ibidem*, p. 143.

⁸⁸ A observação do entorno de nosso ambiente social permite essa conclusão.

⁸⁹ No sentido de produção de bens ou serviços economicamente avaliáveis.

humana, em relação à qualquer outra coisa – família, estudo, tempo livre – permaneceu subordinada.⁹⁰

A extrema valorização do trabalho não permite que aceitemos a possibilidade de que um dia as engrenagens do mundo do trabalho vão continuar funcionando sem que façamos parte dela.

Quando o tempo de vida laboral cede espaço ao ócio nasce o sentimento de exclusão. O peso que a expressão *inativo* carrega mostra sua força. O ser humano não foi educado para dispor de tempo livre. Foi programado, como máquina, para trabalhar pelo menos oito horas por dia, gostando ou não do que faz. O tempo livre – tempo para cuidar de si mesmo – é sinônimo de vergonha, de preguiça. Domenico DE MASI⁹¹ acredita que trabalho, aprendizado e prazer devem co-habitar a rotina dos seres humanos. Afirma que somente se atinge a plenitude da atividade humana quando nela interagem trabalho, estudo e jogo – isto é, trabalho, aprendizagem e diversão ao mesmo tempo⁹².

Quando se pensa em aposentadoria algumas sensações aparecem: pensar na aposentadoria como libertação do trabalho-dever; momento de experimentar outras atividades sem o jugo da obrigação pairando sobre os ombros; tempo de não fazer nada; sensação de que o trabalho muitas vezes tem a característica de ser um fardo pesado que se carrega até os sessenta anos de idade, pelo menos.

Apesar de não contar com o glamour do tema trabalho, a fase da vida após a atividade, ou seja, na aposentadoria, tem igual importância, principalmente se for considerado o aumento da taxa de longevidade humana. Indiscutivelmente, a fase da aposentadoria reserva outros tantos problemas paradoxais.

Eles principiam com o sentimento individual de impotência por não estar mais cumprindo o dever comum a todos, e sempre obedecido durante tantos anos. Muitas vezes culminam com a exclusão do aposentado, operada por seu próprio ambiente social em razão da imposição de condutas ao idoso, ditadas pelo preconceito: inércia, inatividade, pausa, morbidade, desatualização, entre outras. A partir desse (pré) conceito, o elo entre ambos (aposentado e idoso) se evidencia e os estigmas

⁹⁰ DE MASI, 2000, p. 147.

⁹¹ *Ibidem*, p. 148.

⁹² DE MASI reporta-se a um pensamento Zen: “Aquele que é mestre na arte de viver faz pouca distinção entre o seu trabalho e o seu tempo livre, entre a sua mente e o seu corpo, entre a sua educação e a sua recreação, entre o seu amor e a sua religião. Distingue uma coisa da outra com dificuldade. Almeja, simplesmente, a excelência em qualquer coisa que faça, deixando aos demais a tarefa de decidir se está trabalhando ou se divertindo. Ele acredita que está sempre fazendo as duas coisas ao mesmo tempo.” (*Ibidem*, p. 148.)

impostos ao idoso passam a acompanhar o aposentado. O trinômio velhice/aposentadoria/inatividade passou a gerar concepções de que a aposentadoria significa a porta de entrada para a velhice⁹³, o fim da linha da vida e início de espera da morte. Maria Patrocínia GONÇALVES expressa esse sentimento:

Temos muito medo da velhice; para nós, o seu significado é de perdas diversas, e vemos os fenômenos da velhice com indicações de morte e não como possibilidade de uma vida diferente. E para romper esta casca cultural que envolve a velhice é necessário um ato de muita coragem. Muitas pessoas, neste período da vida, suspendem grande parte de suas atividades, cultivando a idéia de que envelhecer é declinar e adoecer.⁹⁴

Alfredo J. RUPRECHT complementa:

Na época dos povos nômades, os anciãos eram abandonados ou mortos, por serem um estorvo para as migrações e, além disso, não produziam. No período agrícola, eram respeitados por encarnar a sabedoria e os conhecimentos necessários. A Idade Média se caracterizava pelo respeito aos mais velhos. Atualmente, a situação tem variado. Tanto no trabalho como na vida familiar e econômica, as pessoas idosas não costumam ter um ambiente favorável. O empresário prefere trabalhadores jovens, a família considera-os – em muitos casos, sobretudo na de reduzidos meios econômicos – como uma carga não desejada (prova disso é a proliferação de abrigos e asilos para idosos); na vida social, diante do pujante avanço da juventude, os da terceira idade vão se sentindo deslocados.⁹⁵

Com o passar dos tempos, verificada a crise nos cofres da previdência e o aumento da longevidade humana⁹⁶, alguns requisitos como idade mínima associada a tempo de contribuição passaram a ser exigidos para aposentação. Em contrapartida, o valor pago pela previdência oficial começou a sofrer processos de

⁹³ Alfredo J. RUPRECHT afirma: “O fato, porém, de se aposentar por velhice não deve implicar automaticamente a cessação de toda atividade; antes, pelo contrário, essas pessoas devem ser incentivadas a realizar atividades em benefício da humanidade. Muitos se perguntam se a aposentadoria por velhice é um prêmio ou um castigo. O lado positivo é a disponibilidade de mais tempo, de ser ‘dono do tempo’, de poder dedicar-se mais intensamente à vida familiar, de relacionamento, fazer coisas que antes não poderia, quer dizer, desfrutar plenamente a vida. Por outro lado, há também o lado negativo. Em primeiro lugar, pela mudança traumática de hoje estar ocupado e, no dia seguinte, não ter nada para fazer. Muitos, por diversas razões, não sabem ou não podem ocupar seu tempo livre e, por isso, ficam desorientados, inseguros. Outros são relegados por seus familiares a instituições geriátricas, traumatizando ainda mais seus espíritos.” (*Direito da seguridade social*. São Paulo: LTr, 1996, p. 169-170).

⁹⁴ GONÇALVES, Maria Patrocínia. *A capacidade de criação envelhece? Questões que nos fazem pensar se tudo tem tempo e hora para acabar...* Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Gerontologia. São Paulo: PUC, 2006, p. 35.

⁹⁵ RUPRECHT, *op. cit.*, 1996, p. 169.

⁹⁶ O ser humano moderno, além de mais longo, graças à evolução da ciência, goza de melhor saúde física e mental.

redução. Além de problemas de ordem psicológica e social do parar de trabalhar num mundo onde prevalece a idéia de que somente o trabalho produtivo enobrece, apresenta-se o econômico: o estado de pré-falência do regime de aposentadoria pública. É crescente o número de pessoas que atingem as condições, mas não pretendem aposentar-se. Mantém-se em atividade – no exercício da mesma ocupação ou trabalho diverso – objetivando complementar a renda que percebem decorrente da aposentadoria e/ou executar atividade laboral por realização pessoal. José PASTORE observa: “O tempo em que os idosos aposentados se punham dentro de seus pijamas o dia inteiro e circulavam a esmo pela casa e pela vizinhança, sem ter o que fazer, acabou.”⁹⁷ Fátima Regina TEIXEIRA assevera:

No Brasil o mercado de trabalho, como espaço social que é e representa, começa a transformar-se em alvo de interesse de parte da população de terceira idade, sobretudo da composta pelos aposentados. O despertar de interesse desses indivíduos pelo trabalho numa fase mais avançada de suas vidas, sustenta-se, basicamente em três fatores: na compreensão que têm do valor irrefutável das relações interpessoais que se originam em suas vidas a partir das relações de trabalho; na percepção da importância de todo um conjunto de atributos que lhes são socialmente imputados a partir do trabalho; e, também, no desejo de manutenção de um padrão de vida semelhante ao que possuíam anteriormente à aposentadoria. Para esses indivíduos, o retorno à vida produtiva constitui-se, gradativamente, numa necessidade.⁹⁸

Dados de pesquisas apresentados por José PASTORE⁹⁹ indicam que a “esmagadora” maioria das pessoas entre 30 e 50 anos pretende trabalhar enquanto puder. Existem, ainda, pessoas que pretendem dedicar-se à atividade voluntária – que não gera renda, porém preenche a vida interior. Isto porque o ato de aposentar-se também traz a lembrança do fim da própria existência humana, pois que o fim do tempo do trabalho produtivo e remunerado, em regra se dá concomitantemente com a idade mais avançada, onde pouco mais se fará, ou por pouco tempo.

A alternativa de procurar um trabalho remunerado após aposentar-se para aumentar a renda reflete outra má notícia: apesar do trabalho do aposentado estar gerando riqueza para a economia, sob o ponto de vista social não é bom sinal, pois

⁹⁷ PASTORE, 2001, p. 163.

⁹⁸ TEIXEIRA, Fátima Regina. *Qualificação para o trabalho: uma proposta para a clientela da terceira idade*. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós Graduação em Engenharia da Produção. Florianópolis: UFSC, 2001, p. 12.

⁹⁹ PASTORE, *op. cit.*, p. 162.

o mercado de trabalho – que já não absorve a mão de obra dos trabalhadores ativos – não tem lugar para os aposentados. José PASTORE explica:

Os dados das últimas pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que 40% dos brasileiros com mais de 70 anos continuam trabalhando e gerando metade da renda da sua família.

Esse trabalho está longe de ser um “bico” eventual. Ao contrário, 62% dos homens entre 65 e 90 anos trabalham 40 horas por semana em atividades de autoconsumo, comércio, serviços e até construção civil.

Há quem defenda a idéia de que os aposentados não deveriam trabalhar, pois isso toma lugar dos jovens que precisam entrar no mercado de trabalho. Isso significa dizer que, numa economia que não tem o necessário dinamismo para gerar empregos para todos, os idosos têm de ser proibidos de trabalhar, mesmo quando pedem e desejam trabalhar.”¹⁰⁰

Paradoxalmente, na maior parte das vezes é apenas nesse momento que se percebe quanto mais a questão dos rendimentos decorrentes de aposentadoria poderia ter sido pensada durante a vida laboral, para que ações fossem postas em prática. Principalmente quando se experimenta o patamar que a renda mensal posterior à da vida ativa reserva ao aposentado.

As considerações acima permitem concluir que de fato a aposentadoria está deixando de ser o momento de “vestir o pijama” e ir para o aposento.

Todavia, não se pode esquecer que em determinado momento da vida o ser humano, mesmo contra sua vontade, se verá obrigado a parar de trabalhar. Algumas circunstâncias como saúde precária e/ou atividade penosa podem determinar o afastamento do aposentado de vez da atividade. E, se não pode contar com outro tipo de amparo, como sobreviver com o que recebe a título de aposentadoria? É com o foco direcionado a esse grupo de pessoas que prosseguiremos com o estudo.

O tema Previdência Pública será abordado adiante. Suas dificuldades econômicas também serão expostas, assim como a alternativa da aposentadoria complementar na modalidade fechada, pois são temas diretamente relacionados e complementares ao problema da remuneração na aposentadoria.

A reunião das informações tem como objetivo viabilizar a proposta de cuidar da inatividade desde o início da atividade. Repensar o contrato de previdência complementar na modalidade fechada – alternativa crescente em termos de opção

¹⁰⁰ PASTORE, 2001, p. 162.

para uma melhor renda na inatividade – exercendo papel de sujeito ativo no resgate da dignidade da pessoa humana do aposentado.

1.2.2 Previdência pública.

1.2.2.1 Direito fundamental social

A idéia de previdência vem da insegurança do homem diante de situações de risco que ameaçam sua existência¹⁰¹. Historicamente, a preocupação com proteção contra riscos levou o homem a desenvolver mecanismos de proteção individual e social: beneficência, assistência pública, socorro mútuo, seguro social e seguridade social¹⁰².

Celso Barroso LEITE classifica a série de fatos históricos que se sucederam até o surgimento da moderna previdência social em antecedentes (ou seja, tudo o que vem antes na história); e origem (marcos iniciais da previdência moderna)¹⁰³. Exemplos de antecedentes históricos vêm dos povos helênicos (*hetairíades* ou *hetairias*) que prestavam proteção e auxílio mútuo a escravos manumitidos e a

¹⁰¹ LEITE, João Antônio Guilembardt Pereira. *Curso elementar de direito previdenciário*. São Paulo: LTr, 1977, p. 17.

¹⁰² Para Miguel HORVATH JÚNIOR: “A beneficência está relacionada ao modelo de proteção social no qual a atividade a ser desenvolvida funda-se e tem motivação no amor (caritas) ao próximo. A filantropia não caracterizava direito ou dever, posto que se baseava em valores morais-religiosos (amar a Deus e ao próximo como a si mesmo). Como parte integrante desta técnica de proteção aos desvalidos, a igreja cria hospedagens anexas aos templos onde auxiliava os órfãos, anciãos, inválidos e doentes.

A assistência realizada pelos indivíduos (assistência privada) é um fim de toda a coletividade. Vislumbra-se nítida diferenciação com a filantropia, posto que na assistência o motivo não é puramente altruísta, mas sim de profilaxia social.

O socorro mútuo se exterioriza com a formação das sociedades mútuas. Na Grécia, registra-se a existência de associações de mútua ajuda, conhecidas como ‘éranoi’. Estas associações exigiam contribuições regulares de seus associados e tinham como finalidade a concessão de empréstimos sem juros aos participantes que se encontravam diante de situações de necessidade. [...]

O seguro social surge em decorrência da revolução industrial o qual cria a figura do trabalhador assalariado que necessita de proteção contra acidente do trabalho, doença, invalidez e morte. Técnica de proteção social que originalmente previa proteção apenas e tão somente aos trabalhadores.

A seguridade social é a proteção que a sociedade proporciona a seus membros mediante uma série de medidas públicas contra as privatizações econômicas e sociais, que de outra forma derivariam no desaparecimento ou em forte redução de sua subsistência [...].” (HORVATH JÚNIOR, Miguel. *A previdência Social em face da globalização*. São Paulo: Quarter Latin, 2006, p. 15-16).

¹⁰³ LEITE, 1963, p. 34.

estrangeiros. Os romanos, por volta de 700 a.C., contavam com os *collegia*¹⁰⁴, corpos associativistas que durante a República bifurcaram-se em religiosos e profissionais¹⁰⁵. Os profissionais, além do cunho religioso, possuíam as *caixas de socorro*, de natureza mutualista¹⁰⁶. No Brasil, quando ainda colônia de Portugal, 1543, destacou-se a criação da Casa de Misericórdia de Santos, por Brás Cubas. Nos tempos do Império surgiram montepios (militares ou civis) e sociedades beneficentes que ofertavam seguros coletivos ou assistência social.

A origem da previdência social remonta a 1883, na Alemanha¹⁰⁷. Bismarck instituiu o seguro-doença obrigatório para os trabalhadores da indústria¹⁰⁸. Primeira medida em que aparece nitidamente a figura do Estado autoritário e paternalista intervindo na esfera privada por meio da imposição do seguro obrigatório, e participando do seu custeio¹⁰⁹. Outro marco de grande destaque na proteção social foi o Plano Beveridge, elaborado durante a Segunda Grande Guerra, por uma comissão interministerial presidida pelo *Lord William Henry Beveridge* (1942-1944). Visava “proteção do berço ao túmulo com adoção da idéia de seguridade social (assistência social, saúde e previdência).”¹¹⁰ No Brasil, o sistema de previdência origina-se no decreto legislativo nº 4.682, de 24-1-1923¹¹¹, de autoria do deputado Elói Chaves. A denominada Lei Elói Chaves determinava a criação de Caixas de Aposentadoria e Pensões para os empregados das empresas ferroviárias (de filiação por empresas). Proliferaram as Caixas por todo o país. A partir de 1933 verifica-se importante aperfeiçoamento: filiação por categoria profissional, determinada pela atividade preponderante da empresa. As Caixas de Pensões transformaram-se em Institutos de Aposentadoria e Pensões. Em 1960, com o

¹⁰⁴ CAMINO, 2003, p. 29.

¹⁰⁵ CHIARELLI, 2005, p. 44.

¹⁰⁶ LEITE, *op. cit.*, p. 33.

¹⁰⁷ O seguro-acidentes do trabalho foi instituído em 1884 e o seguro-invalidez-velhice em 1889.

¹⁰⁸ “Assim fixado o marco inicial, parece oportuno consignar que a previdência social teve causas imediatas antes políticas do que pròpriamente sociais ou econômicas. [...] Bismarck, então à testa do governo alemão, preparou a mensagem do Imperador Guilherme I sobretudo com o objetivo de fazer com que seu Partido Conservador recuperasse o terreno que vinha perdendo para os Democratas Sociais, porta-vozes da crescente maioria dos que reivindicavam reformas de caráter social e medidas de proteção às classes assalariadas no país em rápido processo de industrialização.” (*sic*) (LEITE, *op. cit.*, 1963, p. 35).

¹⁰⁹ *Ibidem*, p. 34.

¹¹⁰ HORVATH JÚNIOR, *op. cit.*, 2006, p. 20.

¹¹¹ Segundo Celso Barroso LEITE, a previdência social deveria ter início com a Lei 3.724, de 15-1-1919, que estabeleceu a responsabilidade do empregador de indenizar o empregado por acidente do trabalho e estabeleceu, ao mesmo tempo, o seguro de acidentes do trabalho. Defende o autor: “Nenhum seguro será mais social que o de acidentes do trabalho [...]. Assim, a previdência social teve início, entre nós, com a Lei 3.724, de 15-1-1919 [...] mas seu ponto de partida oficial continua sendo a Lei Elói Chaves. (LEITE, 1963, p. 119).

advento da Lei 3.807, de 26 de agosto, o Brasil adentra nova fase inaugurada pela Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS). A Lei Orgânica unificou a legislação previdenciária entre todos os Institutos previdenciários. Em 1966 o Decreto-Lei nº 72, de 21 de novembro, unificou os Institutos e criou o Instituto Nacional do Seguro Social - INPS (sobreviveram independentes do INPS os institutos: IAPFESP¹¹², IPASE¹¹³ e SASSE¹¹⁴). Em 1972 os rurais foram incluídos no âmbito da proteção previdenciária através da Lei Complementar 11, de 25.05 (criação do PRORURAL). Em 11 de dezembro de 1972 a Lei nº 5.859 incluiu os empregados domésticos. Em 1988, na Constituição Brasileira, foi criada a Seguridade Social prevendo atuação na assistência social, assistência à saúde e previdência social. A principal revolução foi a que estabelece o prévio custeio como requisito para criação ou majoração de qualquer benefício. A partir de então, uma série de novas leis continuaram sendo editadas, porém, a base do sistema previdenciário permanece pouco alterada.

Inserida no sistema de seguridade, a previdência ainda permanece com a característica de seguro social, ou seja, depende do binômio carência/contribuição. Apesar do reconhecimento generalizado de que se trata de um direito fundamental social, está longe, ainda, do ideal de universalização pela igualdade entre os seres humanos.

A luta do homem pela igualdade tem uma de suas vertentes nos direitos fundamentais. Seus fins, alcance, medida e efetividade ocupam o centro dos debates nas doutrinas jurídica, econômica, filosófica, política e social em geral. Positivados na Constituição brasileira, assim como na Constituição de outros Estados, os direitos fundamentais pertencem à modernidade¹¹⁵. Como parte integrante e indissociável dos direitos fundamentais civis, políticos, culturais e econômicos, os direitos fundamentais sociais trilham seu caminho em busca do bem-estar social, dignidade da pessoa humana e igualdade.

A história de sua positivação inicia a partir do século XVII, com o denominado modelo inglês. No século XVIII surgem os modelos americano e francês.

O modelo inglês nasceu de uma reforma e se caracterizava pela retirada de privilégios medievais através da ação parlamentar e judicial. Impulsionados pela filosofia dos direitos humanos e pela burguesia em seu trânsito para a modernidade,

¹¹² Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Ferroviários e Servidores Públicos.

¹¹³ Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado.

¹¹⁴ Serviço de Assistência e Seguro Social dos Economistas – caixas econômicas federais.

¹¹⁵ STEINMETZ, Wilson. *A Vinculação dos Particulares aos Direitos Fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 92.

surgiram os primeiros traços de garantias assim traduzidas: processuais; às manifestações de pensamento; à imprensa; à segurança pessoal; à participação política.

O modelo americano se iniciou com o nascimento de um novo Estado independente e recebeu influência britânica¹¹⁶ mas com o passar do tempo adquiriu características do modelo francês.

O modelo francês surgiu de uma revolução caracterizada pela quebra de paradigmas. Da Revolução Francesa resultaram uma série de transformações sociais, dentre as quais merecem destaque: abolição dos direitos feudais; ruptura com a monarquia absolutista e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789¹¹⁷.

Algumas dessas transformações tinham como objetivo impor limites jurídicos e políticos ao poder do Estado absolutista que se instalara após a sociedade medieval. Surgiam teorias que defendiam a prevalência de uma Constituição, denominadas liberal – ou, mais precisamente, constitucionalismo¹¹⁸. A fonte do direito não era mais a vontade do soberano (ou monarca), estava limitada. Os direitos fundamentais, entendidos como direitos naturais – pois pré-existentes ao Estado – deveriam ser pelo Estado respeitados e protegidos. A humanidade assistia ao nascimento do Estado de Direito.¹¹⁹

O século XIX também foi o período de consolidação do Estado liberal clássico. A partir das duas décadas finais a feição do Estado liberal começa a ceder lugar ao Estado do bem-estar.¹²⁰ Com o advento do princípio da legalidade, as normas definidoras e reguladoras dos direitos fundamentais provinham da lei. A lei provinha do Estado. Conseqüência disto: o Estado ditava os direitos fundamentais.

Por conta do modelo de constitucionalismo que se iniciou no século XX, o percurso dos direitos fundamentais sofreu uma mudança de curso que deu início a grandes transformações. Fator de grande influência sobre a atual concepção dos direitos fundamentais ocorreu no segundo pós-guerra do século XX: após seu

¹¹⁶ Em razão da colonização por ingleses.

¹¹⁷ MARTINEZ, Gregorio Peces-Barba. *Curso de Derechos Fundamentales*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, 1999, p. 146.

¹¹⁸ STEINMETZ, Wilson. *Op. cit.*, p. 65-66.

¹¹⁹ Somente conceituado como tal no século XIX pela Escola de Direito Público alemã.

¹²⁰ STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, Luis Bolzan de. *Ciência política e teoria geral do Estado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 53.

sepultamento pela era Hitler¹²¹, passaram por um processo de reconstrução alavancado pela Declaração Universal de 1948.

Assistiu-se ao nascimento do “[...] Estado de direito democrático, isto é, como uma ordem de domínio legitimada pelo povo”¹²². A Constituição se assentou como lei máxima e fundamento de validade de todas normas que integravam o ordenamento jurídico. Os direitos fundamentais passaram a vincular todos os poderes públicos – não somente Executivo e Judiciário como na época do constitucionalismo liberal e do Estado liberal¹²³ clássico. Com o advento do Estado democrático de direito passaram a operar como *reais*¹²⁴ os limites aos poderes públicos – decorrentes da vinculação do Estado aos direitos fundamentais.

Os *direitos fundamentais sociais* (denominação contemporânea predominante) adquiriram *status* de norma constitucional somente no século XX, com as constituições do México (1917), República Alemã (1919) e do Brasil (1934), sem muita aplicação prática¹²⁵. Para CANOTILHO “[...] o livre desenvolvimento da personalidade e a defesa da dignidade da pessoa humana postulam ética e juridicamente a positivação constitucional dos chamados ‘direitos sociais’”¹²⁶.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948¹²⁷, considerada marco histórico do processo de reconstrução dos direitos humanos, também foi responsável por suas atuais concepções: universalidade e indivisibilidade (caracterizando-se a segunda pela unidade e inter-relação entre os direitos fundamentais civis, políticos, sociais, culturais e econômicos)¹²⁸. No dizer de Flávia PIOVEZAN:

¹²¹ Apresentando o Estado como o grande violador de direitos humanos, a era Hitler foi marcada pela lógica da destruição e da descartabilidade da pessoa humana, que resultou no envio de 18 milhões de pessoas a campos de concentração, com a morte de 11 milhões, sendo 6 milhões de judeus, além de comunistas, homossexuais, ciganos, etc. (PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos, o princípio da dignidade humana e a Constituição brasileira de 1988*. JURIS PLENUM, Caxias do Sul: Plenum, v. 2, n. 89, julho 2006. 2 CD-ROM.)

¹²² CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 1998, p. 91 e 92.

¹²³ STEINMETZ, *op. cit.*, p. 83.

¹²⁴ *Ibidem*, p. 83.

¹²⁵ KRELL, Andréas J. *Direitos sociais e controle judicial no Brasil e na Alemanha*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002, p. 19.

¹²⁶ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Constituição dirigente e vinculação do legislador*. 2. ed. Coimbra: Coimbra, 2001, p. XX.

¹²⁷ Constituição Federal. Art. 22. “Toda a pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social; e pode legitimamente exigir a satisfação dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis, graças ao esforço nacional e à cooperação internacional, de harmonia com a organização e os recursos de cada país.”

¹²⁸ PIOVESAN, 2006, CD-ROM.

[...] em face da indivisibilidade dos direitos humanos, há de ser definitivamente afastada a equivocada noção de que uma classe de direitos (a dos direitos civis e políticos) merece inteiro reconhecimento e respeito, enquanto outra classe de direitos (a dos direitos sociais, econômicos e culturais), ao revés, não merece qualquer observância.¹²⁹

Os direitos fundamentais sociais, em sua concepção atual, não são direitos contra o Estado mas através do Estado. De observância obrigatória, têm por finalidade dar melhores condições de vida aos hipossuficientes para concretizar a igualdade¹³⁰ e bem-estar social na busca da dignidade da pessoa humana. Pertencem a um modelo de Estado do bem-estar (*welfare state*). Realizam-se através de ações positivas ou prestações. É a justiça distributiva que tem como ator principal o Estado.

Os conceitos de liberdade, igualdade, dignidade da pessoa humana e bem-estar social suscitam dúvidas e divergências doutrinárias passíveis de gerar uma obra dedicada a cada um desses temas. Trazer todos os debates a este trabalho implicaria aumentar a quantidade de texto a ponto de desviar da idéia central proposta nesta dissertação. Por isso, a abordagem prossegue em conformidade com o entendimento da doutrina predominante. Observações ou comentários pertinentes serão apontados em notas de rodapé.

Seguindo sua trilha, os direitos fundamentais aportam na Constituição brasileira de 1988¹³¹, caracterizada pela ruptura com o regime ditatorial. Três conseqüências advêm dos direitos sociais catalogados na Constituição brasileira: i) a primeira é que, em virtude da previsão contida no *caput* do art. 5º, possuem aplicação imediata¹³²; ii) a segunda é a vinculação (positiva e negativa¹³³) do poder Estatal; e iii) terceira (sustentáculo das duas primeiras): exigibilidade que se traduz na possibilidade de, através de instrumentos processuais concretos, remediar a violação de um direito fundamental e obter do Estado¹³⁴ a conduta ditada pela Constituição. Em relação à Constituição brasileira é correto afirmar que o parágrafo

¹²⁹ *Ibidem*.

¹³⁰ MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 15. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2004, p. 203.

¹³¹ Que consagra, dentre outros, o trabalho (art. 6º, *caput*), a previdência social (art. 6º, *caput*) e a aposentadoria (art. 7º, XXIV).

¹³² KRELL, 2002, p. 19.

¹³³ ABRAMOVICH, Victor; COURTIS, Christian. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. 2. ed. Madrid: Trotta, p. 25 a 36.

¹³⁴ Destinatário da norma de direito fundamental social.

primeiro do artigo 5º vincula *negativamente*, uma vez que os direitos fundamentais estão fora da esfera de disponibilidade dos poderes Estatais. E vincula *positivamente* na medida em que o Estado deve promover todos os esforços para a realização dos direitos fundamentais¹³⁵.

Conduzida pelos matizes constitucionais do bem-estar social e justiça nasce a Seguridade Social¹³⁶. Visa “[...] o homem como indivíduo”.¹³⁷ A Seguridade Social é um sistema que tem por objetivo assegurar direitos afetos à saúde, previdência e assistência social através de ações integradas, de iniciativa conjunta entre o poder público e a sociedade¹³⁸.

Nas palavras de Marco Fridolin Sommer SANTOS, o modelo de seguridade social brasileiro se traduz em um meio de realização do bem-estar social: “[...] a seguridade social é um direito à segurança econômica, um instrumento de garantia do direito fundamental à liberdade da necessidade e de realização do bem-estar social.”¹³⁹

Seguridade Social é o gênero do qual são espécies: i) saúde; ii) assistência social; e iii) previdência social¹⁴⁰. As duas primeiras têm como característica principal a universalidade, isto é, dispensam filiação prévia e contribuição¹⁴¹. A previdência social tem âmbito de proteção restrito aos beneficiários-contribuintes¹⁴² na forma de prestações com caráter de seguro-social. Abarca, em suma, cobertura a “[...] contingências decorrentes de doença, invalidez, velhice, desemprego, morte e

¹³⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 353. O autor menciona (p. 354) a pertinência de Gomes Canotilho ao destacar a dupla dimensão (positiva e negativa) que a vinculação aos direitos fundamentais gera para o Poder Público.

¹³⁶ Assentada no Capítulo II do Título VIII que trata da Ordem Social.

¹³⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito da seguridade social*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 46.

¹³⁸ Art. 194 da Constituição brasileira.

¹³⁹ SANTOS, Marco Fridolin Sommer. *Acidente do trabalho, entre a seguridade social e a responsabilidade civil: elementos para uma teoria do bem-estar e da justiça social*. São Paulo: LTr, 2005, p. 129.

¹⁴⁰ A seguridade social tem o objetivo de proteger o homem como indivíduo, e não somente o trabalhador.

¹⁴¹ Sergio Pinto MARTINS (2005, p.47) elucida: “A assistência social beneficia os hipossuficientes através da concessão de pequenos benefícios a pessoas que nunca contribuíram para o sistema. A saúde é gerida através de políticas sociais e econômicas destinadas a reduzir os riscos de doenças e outros agravos, e ações e serviços para a proteção e recuperação do indivíduo.” Marly A. CARDONE (Previdência e Seguridade Social, *In* RODRIGUES, Aluisio (Coord.). *Direito Constitucional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1993, p. 328-333) acrescenta: A saúde e assistência social são custeadas pelos impostos pagos a título de solidariedade social, por toda a sociedade, em atenção ao princípio da justiça distributiva. Vide também a Constituição brasileira, inciso I, parágrafo único do art. 194.

¹⁴² FORTES, Simone Barbisan; PAULSEN, Leandro. *Direito da seguridade social*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 28.

proteção à maternidade, mediante contribuição, concedendo aposentadorias, pensões, etc”¹⁴³.

1.2.2.2 Colapso

A crise do Estado-providência – decorrente das despesas insustentáveis geradas pelo Estado protecionista – traz a idéia de que o Estado deve retroceder. Como corolário de tudo isso, assiste-se o renascimento de idéias liberais¹⁴⁴ nas vestes do modelo econômico do século XXI.

Segundo Norberto BOBBIO¹⁴⁵, a doutrina liberal começou a ressurgir no final do século XX em sua versão moderna como uma reação contra o avanço do socialismo. Em contraposição ao programa de economia planificada e de coletivização dos meios de produção, a doutrina liberal defende a economia de mercado e a liberdade de iniciativa econômica. Nessa concepção, a doutrina liberal contemporânea adota sua concepção clássica alusiva aos limites do poder do Estado¹⁴⁶. Para BOBBIO, a teoria do liberalismo, hoje contrária à teoria do “Estado de Justiça”, é a teoria do “Estado mínimo” (o *minimal state* dos anglo-saxões)¹⁴⁷. Os liberais acreditam que o Estado é um mal necessário, uma vez que, mesmo limitado em seus poderes, exerce uma função de crucial importância: garantidor das liberdades individuais e da propriedade privada. O liberalismo contemporâneo, segundo analisa BOBBIO, é “[...] *uma defesa intransigente da liberdade econômica, da qual a liberdade política é apenas um corolário*”¹⁴⁸.

Nesse cenário – onde triunfa a economia de mercado – surge o fenômeno da globalização a gerar a internacionalização da economia, a derrubada de fronteiras, a crise do Estado-Nação, o Estado abstêmio, etc.. As empresas trabalham hoje no espaço global captando as vantagens de cada nação. A competitividade entre as nações faz surgir novas formas de prestação de trabalho movidas pelo binômio

¹⁴³ MARTINS, 2005, p. 47.

¹⁴⁴ PEREIRA, Cláudia Fernanda de Oliveira. *Reforma da previdência*. Brasília: Brasília Jurídica, 1999, pág. 23.

¹⁴⁵ BOBBIO, Norberto. *Liberalismo e democracia*. Tradução da Editora Brasiliense S.A., 3. ed. Brasília: Editora Brasiliense, 1990, pág. 85.

¹⁴⁶ HAYECK, Frederich Von *apud* BOBBIO, Norberto. *Liberalismo e democracia*. Tradução da Editora Brasiliense S.A., 3. ed. Brasília: Editora Brasiliense, 1990, pág. 89.

¹⁴⁷ BOBBIO, 1990, pág. 89.

¹⁴⁸ *Ibidem*, pág. 87.

menor custo/maior lucro. No custo, como se sabe, está incluída a mão-de-obra. Soma-se o encargo previdenciário. Nessas condições, quanto maior o custo da geração do produto ou serviço pela empresa, maior a chance de ceder espaço ao concorrente.¹⁴⁹ As soluções que vêm sendo adotadas são redução de salários e vantagens, sonegação à Previdência através da informalidade, empregos precários, etc. José Alberto Couto MACIEL ensina:

Não se pode confundir desregulamentação com flexibilização, pois a primeira admite a redução dos direitos trabalhistas visando a preservar a saúde das empresas e a implementar novas tecnologias, baixando o custo da produção. Afasta-se o Estado da relação de emprego e, em consequência, há uma autonomia das empresas para discutir direitos com sindicatos enfraquecidos, retornando-se a uma fase histórica de péssimas condições de trabalho, da qual se originou toda uma legislação protetora do trabalhador.¹⁵⁰

O contexto econômico descrito conduz ao desemprego e/ou à informalidade – fatores que exercem influência direta sobre a Seguridade Social. Os ideais de igualdade¹⁵¹, bem-estar social¹⁵² e dignidade da pessoa humana parece que estão longe de serem alcançados por problemas como absoluta divergência em relação à sua exata definição, objetivos, interpretação, alcance e medida.

O trabalhador, contribuinte do Sistema Previdenciário, no momento em que a necessidade de auxílio bate à sua porta, espera que entre em cena o Estado como cumpridor e garantidor dos direitos fundamentais sociais alinhados na Constituição brasileira. E o que se constata é que desde 1988 pouco se fez para diminuir o abismo que separa as palavras escritas da sua efetividade.

Existem inúmeras explicações para a crise do Estado-providência e, conseqüentemente, do Sistema de Previdência Social.

Com relação ao parco desenvolvimento de ações que garantam efetividade aos objetivos que a Previdência Social deve realizar, um dos aspectos inicialmente levantados pela doutrina é que muitas das normas garantidoras dos direitos fundamentais sociais são normas *programáticas*, portanto, não auto-aplicáveis.

¹⁴⁹ Esse concorrente muitas vezes está até em outro continente, como o Asiático, cujo salário é baixíssimo, se comparados a países desenvolvidos, e mesmo ao Brasil, e onde as regras de previdência e demais direitos sociais simplesmente são ignoradas pela grande maioria de empregadores.

¹⁵⁰ MACIEL, José Alberto Couto. *Desemprego ou supérfluo?: globalização*. São Paulo: LTr, 1998, pág. 105.

¹⁵¹ DWORKIN, Ronald. *A virtude soberana*. São Paulo: Martins Fontes, 2005, p. 03: “A igualdade é um ideal político popular, mas misterioso.”

¹⁵² *Ibidem*, p. 05: “...há muitas interpretações da definição de bem-estar...”

Todavia, a doutrina atual entende que, além de auto-aplicáveis, são definidoras de metas e finalidades e devem atingir um nível adequado de concretização pelo Legislativo, Executivo e Judiciário. Vinculam o Estado na medida em que exigem políticas direcionadas à satisfação dos fins nelas indicados¹⁵³. Para Andréas KRELL, “[...] normas constitucionais sobre direitos sociais devem ser abertas para receber diversas concretizações consoante às alternativas periodicamente escolhidas pelo eleitorado”¹⁵⁴. José Joaquim Gomes CANOTILHO pondera que a auto-aplicabilidade não deve ser tão ampla:

O problema está não na contestação da bondade política e dogmática da vinculatividade imediata, mas sim no alargamento não sustentável da força normativa directa das normas constitucionais a situações necessariamente carecedoras da *interpositio legislativa*. É o que acontece, a nosso ver, com a acrítica transferência do princípio da aplicabilidade imediata consagrado no artigo 5º, LXXVII, 1º, da Constituição brasileira, a todos os direitos e garantias fundamentais de forma a abranger indiscriminadamente os direitos sociais consagrados no Capítulo II.¹⁵⁵

No atual contexto, tanto internamente, através de seus órgãos, quanto externamente, através dos poderes Estatais, a crise na Previdência Social apresenta duas faces: i) os objetivos programados pela Constituição para a Previdência Social, mesmo auto-aplicáveis, estão longe de sua mínima efetivação; ii) a crise financeira, por todos conhecida, vem de longa data, por isso é um dos fatores determinantes para a ausência de efetividade. Decorre das constantes sonegações, roubos, ausência de controle e de fiscalização do sistema, desvios, dívidas não pagas, entre outros, segundo Cláudio Baldino MACIEL¹⁵⁶.

Marco Fridolin SOMMER SANTOS¹⁵⁷, por sua vez, entende que a crise do Sistema Previdencial oficial está ligada ao custeio. Aponta que a Seguridade é meramente assistencial, beneficiando a todos os cidadãos sem levar em conta as contribuições, e isso causa desequilíbrio financeiro no Sistema Previdenciário que paga boa fatia da conta de todo o Sistema de Seguridade Social (ao qual integra). Para o autor, casos como o custeio, pelo Estado e não pela empresa envolvida, das despesas de assistência médico-hospitalar decorrentes de acidente do trabalho, por

¹⁵³ KRELL, 2002, p. 20-21.

¹⁵⁴ Acrescenta o autor que não cabe ao Poder Judiciário intervir na esfera de outro Poder para realizar os juízos de conveniência e oportunidade. *Ibidem*, p. 22.

¹⁵⁵ CANOTILHO, 2001, introdução, p. XVII.

¹⁵⁶ MACIEL, 2003, p. 41.

¹⁵⁷ SOMMER SANTOS, 2005, p. 109 a 126.

exemplo, caracterizam uma distorção que leva o SUS a subsidiar a atividade empresarial. O autor sustenta também que a especificidade do risco é essencial ao sistema previdenciário enquanto regime contributivo, com caráter de seguro-social. Outro vértice apresentado para o problema está no modelo assistencial adotado pela Constituição de 1988. O caráter assistencial atribuído ao regime Previdencial gera desequilíbrio com relação ao cumprimento dos compromissos futuros e à possibilidade do trabalhador e do setor de produção pagar essa conta¹⁵⁸.

Adroaldo Furtado FABRÍCIO atribui a seguinte explicação:

Quando se instituiu no País a previdência pública, *in genere*, foi previsto o seu custeio mediante uma contribuição de três fontes, todas de igual volume: a dos empregados, a dos empregadores e a do erário. Como é notório, este último jamais cumpriu a sua parte, de modo que, ao longo de muitas décadas, só por isso, o mecanismo previdenciário teve de funcionar com dois terços, no máximo, de sua arrecadação prevista.¹⁵⁹

O autor ainda refere que o regime tríplice da contribuição destinada à formação de reservas seria suficiente para manter o sistema, mesmo com o crescimento do número de beneficiários, geralmente apontado como causa do fracasso.¹⁶⁰ Para FABRÍCIO, deve haver controle da corrupção que gera sonegação e desvio, e esse último “[...] pelo menos, contido nos limites do dízimo, que parece ser o da corrupção institucionalizada e consentida”¹⁶¹.

O custeio da previdência social, que tem como uma das principais fontes a contribuição calculada sobre o salário do empregado, a partir desse quadro que se apresenta – mudanças nas relações trabalho/emprego; migração para a informalidade; economia instável; livre concorrência – passa a enfrentar crise na sua receita. O grande empresário que substitui operários por máquinas para diminuir o custo e aumentar a produtividade e, com isso, o lucro, paga menos tributo à Previdência. Isso gera excedente de mão-de-obra ociosa, migração para a informalidade, diminuição da população que contribui para a Previdência. Paradoxalmente, o pequeno empresário que não tem máquinas e investe na contratação de trabalhadores (empregados ou não, todos contribuintes do sistema

¹⁵⁸ *Ibidem*, p.115-122.

¹⁵⁹ FABRÍCIO, Adroaldo Furtado. *Previdência, o modelo e a gestão*, in por Maria Isabel Pereira da Costa (org.). *Previdência ou imprevidência?*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 38.

¹⁶⁰ *Ibidem*, p. 37 a 39.

¹⁶¹ *Ibidem*, p. 39.

previdenciário) é mais tributado pela Previdência, que recolhe seu custeio a partir da folha de pagamento.

Em nosso sistema previdenciário – de repartição simples – a diminuição da população de contribuintes desequilibra a balança previdenciária, uma vez que há cada vez mais empregados em idade de se aposentar e menos empregados ativos contribuindo para a manutenção dos assistidos (aposentados, acidentados, doentes, etc).

Simone Barbisan FORTES afirma:

[...] o aumento das taxas de expectativa de vida, a diminuição das taxas de natalidade, o refreamento do crescimento econômico, com conseqüentes reflexos nos índices de desemprego, têm sido fatores cruciais nas análises econômicas que apontam para *déficits* financeiros nos mais variados sistemas de Previdência Social no mundo.¹⁶²

O aumento da expectativa de vida nas últimas décadas da história fala por si. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, atualmente, 15 milhões de pessoas, ou seja, 8,6% da população brasileira possui mais de sessenta anos. Segundo o próprio Instituto, o aumento da população de idosos é fenômeno mundial, sem precedentes. Em 1950 havia cerca de 204 milhões de idosos no mundo. Em 1998 o número aumentou para 579 milhões e estima-se que em 2050 sejam 1 bilhão e 900 milhões de idosos no mundo. A população de centenários no Brasil passou de 13.865, em 1991 para 24.576 pessoas em 2000¹⁶³. A expectativa de vida, que em 1910 era de 33,4 anos, passou para 64,8 anos no ano de 2000¹⁶⁴.

A concessão de aposentadorias sem o critério idade fez com que muitas pessoas se aposentassem com idade inferior a 50 anos. Levando-se em conta que o cálculo da expectativa de vida dessas pessoas era menor quando iniciaram sua vida ativa, a atual expectativa de vida superior a sessenta e quatro anos cria um rombo de natureza atuarial no sistema previdenciário. Isto porque o cálculo do valor e tempo de contribuição não fecha com a expectativa de vida e tempo em que receberá proventos de aposentadoria. Problemas dessa ordem somente agora passaram a ser captados pelo olhar até então desatento da Previdência nacional.

¹⁶² FORTES, 2005, p. 139.

¹⁶³ <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/25072002pidoso.shtm>. Acesso em 12.04.2007

¹⁶⁴ <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/29092003estatisticasecxhtml.shtm>. Acesso em 12.04.2007

É possível resumir os três grandes problemas que geram a crise na Previdência Social: i) envelhecimento da população; ii) baixa natalidade; iii) transformações no mercado de trabalho; e iv) má gestão administrativa (ausência de técnicos nos cargos de administração e desvio de recursos).

2 PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA

2.1 Sistema paralelo de previdência

Riscos sociais são eventos, previsíveis ou não, que, quando ocorrem, interferem negativamente na vida de determinado grupo de pessoas, criando uma situação de dependência de assistência econômica, médica ou social. Para suprir essas necessidades, no transcorrer dos séculos, o homem organizou-se na forma de entes coletivos que prestavam auxílio a trabalhadores vítimas desses eventos. Bismarck e Beveridge encabeçaram reformas que marcaram o início da era na qual passou-se a pensar em assistência previdenciária universal prestada pelo Estado desde o nascimento até a morte. A Previdência ofertada pelo Estado, em regra de repartição¹⁶⁵, por essa mesma razão cada vez remunera menos aos seus beneficiários. Fatores alinhados no capítulo anterior, geradores da crise na seguridade, dentre os quais destacam-se: achatamento da pirâmide populacional, redução da taxa de fecundidade e longevidade da população são determinantes quando o tema é a crise no sistema de repartição.

No Brasil, a Previdência Social, subdivide-se em: i) regimes próprio e geral de previdência social. Ambos caracterizam-se pela origem Estatal; natureza institucional do vínculo mantido com os segurados; obrigatoriedade de filiação; e custeio obtido mediante cobrança de contribuições sociais; ii) supletivo, com determinantes de particular, privado e complementar (em regra), estruturado pelo cidadão, mas supervisionado, acompanhado e policiado pelo Estado.

¹⁶⁵ O sistema de repartição, em linhas gerais, baseia-se na contribuição dos ativos para pagamento dos inativos, de tal forma que efetiva os institutos da solidariedade e redistributividade da renda.

Regulado inicialmente pela Lei nº 6.435/77, o sistema tem atualmente seus preceitos contidos no artigo 202 da Constituição, e Leis Complementares nº 108¹⁶⁶ e 109¹⁶⁷, ambas de 29 de maio de 2001.

O primeiro plano de previdência privada surgiu no Brasil em 10 de janeiro de 1835, com a criação do Mongeral – Montepio Geral dos Servidores do Estado, na forma de entidade aberta sem fins lucrativos, reunindo características de facultatividade e mutualismo¹⁶⁸. A primeira entidade fechada de previdência privada foi a Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – Previ, criada em 16 de abril de 1904 para pagamento de pensões aos dependentes de seus associados¹⁶⁹. Ambas entidades iniciaram suas atividades anteriormente à data que marcou o início da previdência Estatal obrigatória.

A previdência prestada através da coletividade organizada (sistema de proteção anterior à de origem Estatal) sobreviveu ao longo da história, e mesmo depois do surgimento e predomínio do sistema Estatal, manteve existência paralela. Contemporaneamente, diante da crise (generalizada) do Estado Providência, cada vez mais a previdência privada se agiganta nas principais economias do mundo. Fatores como o baixo valor pago pela previdência Estatal, aliado à necessidade de manutenção de uma renda que garanta ao menos um mínimo existencial para o aposentado, estão a ocasionar maior adesão ao sistema de previdência não estatal¹⁷⁰ complementar. A previdência privada é adotada, também, por quem não integra o sistema Estatal de previdência¹⁷¹ e contrata o modelo de previdência privada na modalidade aberta.

Sobre a co-existência do sistema de previdência complementar, Manuel S. Soares POVOAS opina:

¹⁶⁶ A Lei Complementar nº 108/2001: “Dispõe sobre a relação ente a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências.”

¹⁶⁷ A Lei Complementar nº 109/2001: “Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências.”

¹⁶⁸ RAMOS, Maria Cibele de Oliveira. *Os planos beneficiários das entidades de previdência privada*. São Paulo: LTr, 2005, p. 23.

¹⁶⁹ *Ibidem*, p. 23.

¹⁷⁰ “Os planos privados [...], embora não vinculados ao Poder Público, em verdade se enquadram no conjunto das nossas medidas de proteção social, já que, pelas suas características e quase sempre pelo elevado número das pessoas abrangidas, possuem caráter coletivo que muito os aproxima do sentido social de que aqui se cogita.” (*In*, LEITE, Celso Barroso. *A proteção social no Brasil*. 2. ed., São Paulo: LTr, 1978, p. 118).

¹⁷¹ Em razão da obrigatoriedade do sistema Estatal, no Brasil trabalhadores que estão na informalidade, ou profissionais liberais e, ainda, autônomos podem não pertencer ao plano Estatal.

A impossibilidade de os sistemas compulsórios satisfazerem completamente as necessidades dos segurados, as previsões de que se fazem sobre o desequilíbrio que, inexoravelmente, se abaterá sobre eles e ainda a doutrinação das correntes neo-liberalistas de que o homem não deve se entregar à ação exclusiva do estado a administração do seu bem-estar futuro, mas criar esquemas voluntários e alimentá-los para que na eventualidade de estados de necessidade se possa sobrepassá-los, têm levado a criar esquemas específicos privados previdenciários.¹⁷²

Arthur Bragança de Vasconcelos WEINTRAUB assevera:

[...] não se pode permitir que os atuais padrões dos aposentados do Regime Geral da Previdência Social piorem. Nesse ponto, a Previdência privada oferece um apoio marcante na manutenção dos atuais ganhos dos aposentados. O movimento maior de adesão ao sistema de Previdência Privada é positivo no sentido de diminuir a pressão social em torno do Regime Geral.¹⁷³

O sistema, nos demais países, é chamado de fundos de pensão ou planos de pensão. No Brasil, recebeu a denominação de previdência privada – porque não é pública. Também é usualmente apelidado de previdência complementar¹⁷⁴.

A entidade de previdência aberta é de livre escolha pelo contratante¹⁷⁵. A modalidade fechada é restrita a trabalhadores de uma empresa ou grupo de

¹⁷² POVOAS, Manuel S. Soares. *Previdência privada – filosofia, fundamentos técnicos, conceituação jurídica*. São Paulo: Fundação Escola Nacional de Seguros, 1985, p. 49-50.

¹⁷³ WEINTRAUB, Arthur Bragança de Vasconcelos. *Previdência privada: atual conjuntura e sua função complementar ao regime geral da previdência social*. 2. ed., São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003, p 27.

¹⁷⁴ A última denominação revela-se incorreta, uma vez que na modalidade aberta (sem obrigatoriedade de filiação à previdência pública) o termo “complementar” não tem sentido porque nesse caso a previdência pode ser somente não Estatal – e não complementar à principal (Estatal).

¹⁷⁵ Lei Complementar nº 109/2001, art. 26: “Os planos de benefícios instituídos por entidades abertas poderão ser:

I - individuais, quando acessíveis a quaisquer pessoas físicas; ou

II - coletivos, quando tenham por objetivo garantir benefícios previdenciários a pessoas físicas vinculadas, direta ou indiretamente, a uma pessoa jurídica contratante.

§ 1º O plano coletivo poderá ser contratado por uma ou várias pessoas jurídicas.

§ 2º O vínculo indireto de que trata o inciso II deste artigo refere-se aos casos em que uma entidade representativa de pessoas jurídicas contrate plano previdenciário coletivo para grupos de pessoas físicas vinculadas a suas filiadas.

§ 3º Os grupos de pessoas de que trata o parágrafo anterior poderão ser constituídos por uma ou mais categorias específicas de empregados de um mesmo empregador, podendo abranger empresas coligadas, controladas ou subsidiárias, e por membros de associações legalmente constituídas, de caráter profissional ou classista, e seus cônjuges ou companheiros e dependentes econômicos.

§ 4º Para efeito do disposto no parágrafo anterior, são equiparáveis aos empregados e associados os diretores, conselheiros ocupantes de cargos eletivos e outros dirigentes ou gerentes da pessoa jurídica contratante.

§ 5º A implantação de um plano coletivo será celebrada mediante contrato, na forma, nos critérios, nas condições e nos requisitos mínimos a serem estabelecidos pelo órgão regulador.

§ 6º É vedada à entidade aberta a contratação de plano coletivo com pessoa jurídica cujo objetivo principal seja estipular, em nome de terceiros, planos de benefícios coletivos.”

empresas¹⁷⁶. Na previdência aberta é adotado o regime financeiro de capitalização. Na modalidade fechada o sistema de repartição (característico do plano de benefício definido) está sendo abandonado em razão da migração, que segue a passos largos, para o sistema de capitalização (atinentes ao plano de contribuição definida).

O regime financeiro¹⁷⁷ de capitalização, ao contrário do regime de repartição, apresenta, grosso modo, forma de uma poupança individual que vai integrar um fundo que garantirá o recebimento do benefício pelo contribuinte. O capital que vai propiciar o recebimento do benefício se formará a partir das contribuições vertidas pelas partes contratualmente obrigadas a fazê-lo e será multiplicado pela instituição gestora do fundo. Não é difícil concluir que o sistema de capitalização tem nível baixo de solidariedade. Maria Cibele de Oliveira RAMOS esclarece:

Esse regime financeiro não se fragiliza ante as alterações do índice de natalidade ou do mercado de trabalho, já que se trabalha com contas individualizadas. Entretanto é abalado pela variação das taxas de juros e pelo aumento da expectativa de vida.¹⁷⁸

Existem países que operam com sistema previdenciário público e privado de forma diferente da existente no Brasil. O primeiro país a privatizar totalmente o

¹⁷⁶ Lei Complementar nº 109/2001, art. 31: “As entidades fechadas são aquelas acessíveis, na forma regulamentada pelo órgão regulador e fiscalizador, exclusivamente:

I - aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entes denominados patrocinadores; e

II - aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominadas instituidores.

§ 1º As entidades fechadas organizar-se-ão sob a forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos.

§ 2º As entidades fechadas constituídas por instituidores referidos no inciso II do caput deste artigo deverão, cumulativamente:

I - terceirizar a gestão dos recursos garantidores das reservas técnicas e provisões mediante a contratação de instituição especializada autorizada a funcionar pelo Banco Central do Brasil ou outro órgão competente;

II - ofertar exclusivamente planos de benefícios na modalidade contribuição definida, na forma do parágrafo único do art. 7º desta Lei Complementar.

§ 3º Os responsáveis pela gestão dos recursos de que trata o inciso I do parágrafo anterior deverão manter segregados e totalmente isolados o seu patrimônio dos patrimônios do instituidor e da entidade fechada.

§ 4º Na regulamentação de que trata o caput, o órgão regulador e fiscalizador estabelecerá o tempo mínimo de existência do instituidor e o seu número mínimo de associados.” (Entendemos que os empregados não acessam à entidade fechada, mas ao sistema fechado de previdência privada. As entidades apenas administram esse sistema.)

¹⁷⁷ “Entende-se por regimes financeiros os métodos adotados para prover os recursos necessários ao cumprimento das obrigações assumidas pelo sistema previdenciário. De maneira simples, podem ser considerados formas de distribuição do custo dos benefícios no tempo ou a alternativa mais viável à população para suportar o custo dos compromissos assumidos.

É importante destacar que o custo dos benefícios, independentemente do regime financeiro adotado, é sempre o mesmo. Muda apenas a forma de aplicação das contribuições vertidas ao plano.” (RAMOS, 2005, p. 89.)

¹⁷⁸ *Ibidem*, p. 90.

sistema previdenciário foi o Chile. Todo trabalhador que começou a trabalhar a partir de 1º de janeiro de 1983¹⁷⁹ paga 10% de seus ganhos a entidade de previdência de sua escolha¹⁸⁰. Desde 1981, com a reforma no sistema previdenciário, operada através do Decreto-lei nº 3.500, o sistema previdenciário passou a ser de capitalização (ou seja, contribuição definida)¹⁸¹. O governo chileno exerce fiscalização sobre as Administradoras de Fundos de Pensão e, em caso de insuficiência de fundos ao filiado, assegura rendimento mínimo¹⁸². O sistema que começou a operar com adesão de 25% dos trabalhadores, hoje tem 93% da totalidade da população laboral ativa. O sistema chileno influenciou outros países como Colômbia, Peru, México, Argentina e Uruguai, com a diferença que mantiveram a previdência pública e Argentina e Uruguai adotaram sistema misto¹⁸³. Deve ser observado que o sistema chileno não tem o Estado por trás, e, em vista de ser de capitalização, está sujeito aos riscos decorrentes do investimento de capital no mercado financeiro. Um dos traços de imperfeição desse modelo é a possibilidade de um abalo de grandes proporções atingir o sistema financeiro com reflexos sobre as 22 administradoras de fundos de pensão existentes no Chile¹⁸⁴. Verificada tal contingência, provavelmente o Estado não terá condições de manter o pacto, sequer suportar o pagamento do benefício mínimo. O outro é que um sistema unicamente de capitalização caminha na contra-mão da universalização, além de ferir o princípio da distributividade.

A Argentina adotou, a partir de reforma iniciada em 1993, sistema misto que envolve previdência pública (repartição simples) e privada (capitalização). Os sistemas público e privado foram fundidos, porém, cada ente (Estado e administradoras de fundos de pensão) gere os regimes de repartição e capitalização, respectivamente¹⁸⁵.

No Uruguai existe o modelo público de previdência, de repartição simples¹⁸⁶. A reforma operada em 1995 introduziu a previdência complementar privada¹⁸⁷. A Solidariedade “Intergeneracional”, componente da esfera pública, garante

¹⁷⁹ A partir de 1º de janeiro de 1983 se tornou obrigatório.

¹⁸⁰ WEINTRAUB, 2003, p. 71.

¹⁸¹ *Ibidem*, p. 71.

¹⁸² *Ibidem*, p. 71.

¹⁸³ *Ibidem*, p. 73.

¹⁸⁴ WEINTRAUB, 2003, p. 24.

¹⁸⁵ *Ibidem*, p. 75.

¹⁸⁶ *Ibidem*, p.76.

¹⁸⁷ *Ibidem*, p. 76.

aposentadoria de todos os trabalhadores que recebam até cinco mil pesos uruguaios – essa população é formada por 89% dos trabalhadores uruguaios¹⁸⁸. O “Ahorro Individual Obligatorio” é um sistema previdenciário privado obrigatório aos trabalhadores que recebem mais de cinco mil pesos. É administrado pelas “Administradoras de Fondos de Pensiones” e organizado na forma de contas individuais de poupança¹⁸⁹.

O sistema previdenciário no Paraguai é precário¹⁹⁰. Não existe um modelo único. A percentagem de trabalhadores beneficiados é muito pequena¹⁹¹. Os benefícios previdenciários são garantidos por *Cajas Especiales* que podem envolver uma determinada categoria de trabalhadores. Em decorrência disto, não há universalidade do sistema de proteção e prestações aos segurados¹⁹².

Na Itália apenas 5% dos trabalhadores vincularam-se aos fundos de pensão. Na Alemanha a adesão chega a 46%; Grã-Bretanha, 48%; Irlanda 40%; a Bélgica tem 31%; Portugal e Espanha 15% dos trabalhadores¹⁹³. A Itália enfrenta forças oposicionistas da sociedade contra a reforma que tem como lema: *anziani, siate meno egoisti (idosos, sejam menos egoístas)*¹⁹⁴. O país, ao argumento do achatamento da pirâmide do envelhecimento e baixa taxa de fecundidade, pretende passar do regime de repartição para o de capitalização¹⁹⁵.

Na Austrália co-existem benefício público e universal por idade, benefício complementar privado compulsório (*Superannuation Guarantee*) e poupança voluntária¹⁹⁶.

A Espanha destaca-se no cenário mundial em razão do denominado *Pacto Toledo*. Marco da última reforma na previdência espanhola, o Pacto resultou na Lei nº 24/1997¹⁹⁷. O país não quebrou os benefícios sociais conquistados e manteve o regime público de repartição como base do sistema. Cláudio Ferrer de SOUZA explica a importância do Pacto:

¹⁸⁸ RAMOS, 2005, p. 64.

¹⁸⁹ *Ibidem*, p. 64.

¹⁹⁰ WEINTRAUB, *op. cit.*, p. 76.

¹⁹¹ *Ibidem*, p. 76.

¹⁹² *Ibidem*, p. 76.

¹⁹³ WEINTRAUB, 2003, p. 78.

¹⁹⁴ *Ibidem*, p. 79.

¹⁹⁵ *Ibidem*, p. 79.

¹⁹⁶ RAMOS, 2005, p. 64.

¹⁹⁷ SOUZA, Cláudio Ferrer de. As reformas da previdência social: uma análise comparativa dos sistemas de previdência social sob o aspecto das principais mudanças contemporâneas no atual cenário mundial. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (coordenador). *Previdência privada: (doutrina e comentários à Lei complementar nº 109/01)*. São Paulo: LTr, 2004, p. 94.

A importância desta última reforma não reside apenas no alcance das medidas tomadas, mas, também pelo fato de as mesmas terem sido elaboradas por meio de um consenso social. Este foi obtido por meio de negociações com interlocutores sociais e de um acordo entre os partidos políticos sobre a necessidade de atuar frente à viabilidade futura do sistema de previdência espanhol.¹⁹⁸

Na Europa os países integrantes da Comunidade Européia buscam uma previdência integrativa¹⁹⁹. Marco Antônio César VILLATORE conclui:

A situação da crise previdenciária é muito delicada, principalmente na Itália, com os problemas se agravando dia após dia, mas ao menos as partes sociais (empregadores, empregados e governo) já têm consciência de que a saída ou a diminuição da crise se encontram justamente na utilização da previdência integrativa ou complementar.²⁰⁰

O sistema previdenciário americano, superavitário, como demonstra Cláudio Ferrer de SOUZA²⁰¹, tem motivado preocupações desde 1977 – estudos demonstram que a partir de 2008 iniciará processo de declínio no superávit. As razões são semelhantes às de outros sistemas – dentre as principais está a longevidade. Segundo SOUZA²⁰², americanos argumentam que sociedades em envelhecimento não são capazes de sustentar um regime de repartição.

2.2 Previdência privada na modalidade fechada

Toda a entidade fechada de previdência complementar tem por objeto administrar e executar planos de benefícios de natureza previdenciária, complementares aos da previdência oficial²⁰³. A administração fica a cargo unicamente da entidade de previdência complementar. O Estado tem somente poder de fiscalizar. O ato de associar-se à entidade fechada de previdência complementar

¹⁹⁸ *Ibidem*, p. 93-94.

¹⁹⁹ VILLATORE, Marco Antônio César. *Previdência complementar no direito comparado*. In: Revista de previdência social. n° 232, março, 2000, São Paulo: LTr, p. 246.

²⁰⁰ *Ibidem*, p. 254.

²⁰¹ SOUZA, 2004, p. 100-101.

²⁰² *Ibidem*, p. 100.

²⁰³ Em decorrência dos preceitos contidos no artigo 202, da CF, artigos 2º e 32 da Lei Complementar 109, no Decreto n° 81.240/78 e demais diplomas legais complementares à legislação de previdência complementar.

é *faculdade* conferida aos empregados de uma empresa ou de um grupo de empresas, ou associados do instituidor²⁰⁴.

Nas palavras de Wladimir Novaes MARTINEZ, previdência fechada complementar é:

...técnica de proteção social autonomamente organizada pelo particular, articuladamente sob monitorada supervisão do Governo Federal, cujo principal escopo é oferecer benefícios previdenciários agregados aos devidos pelo RGPS ou dos servidores públicos, mediante apropriação dos meios garantidores de longo prazo, sob filiação facultativa e, por via de consequência, após a admissão e contribuição formalmente obrigatória.²⁰⁵ . .

Os entes que figuram na relação jurídica de previdência complementar fechada são a patrocinadora, instituidora e trabalhador (pessoa física). Em linhas gerais, a patrocinadora, como o próprio nome sugere, patrocina parte do custeio (ou todo) do plano de seu empregado, assumindo riscos regulados pela lei dos grandes números²⁰⁶. No caso das empresas privadas e demais entes a ela equiparados, na forma do parágrafo 1º do artigo 173, da Constituição²⁰⁷, deve ser uma empresa ou grupo de empresas²⁰⁸. A instituidora é pessoa jurídica que congrega seus membros a partir do caráter profissional, classista ou setorial²⁰⁹. As entidades fechadas constituídas por instituidoras são obrigadas a terceirizar a gestão dos recursos que compõem as reservas técnicas e provisões²¹⁰ e a ofertar exclusivamente planos de contribuição definida²¹¹. De acordo com a nova sistematização da legislação civil, por ocasião da edição do Código Civil de 2002, foi extinta a figura da sociedade civil sem

²⁰⁴ Artigo 16, § 2º, da Lei Complementar nº 109/2001.

²⁰⁵ MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Comentários à Lei Básica da Previdência Complementar*. São Paulo: LTr, 2003, p. 17.

²⁰⁶ “A lei dos grandes números pode ser entendida pela lei das probabilidades, que consiste em verificar e, posteriormente, comprovar, matematicamente, a possibilidade de prever racionalmente o acaso (a partir de um dado número de experiências, verifica-se a incidência de determinado evento). Observando-se maior número de experiências, aumenta-se o grau de certeza da ocorrência de determinado evento (lei dos grandes números). Examinando a ocorrência de determinado tipo de sinistro em uma pluralidade de casos submetidos aos mesmos riscos, durante determinado período de tempo, a seguradora pode calcular (mediante as tabelas de previsão) o volume dos sinistros prováveis com relação àquele grupo, obtendo o montante provável das indenizações e, com base nesse montante, calcular o total de prêmios a serem rateados pelos segurados [...]. Enquanto os riscos agrupados são universais e gerais, os sinistros são limitados e particulares.” (FRANCO, Vera Helena de Mello. *Lições de direito securitário – seguros terrestres privados*. São Paulo: Maltese, 1993, p. 21-22).

²⁰⁷ No caso dessas empresas, cumpre observar que o artigo 202 da Constituição não permite que sua contribuição vertida para o sistema seja superior à quota que cabe ao seu empregado.

²⁰⁸ Artigo 31, I, da Lei Complementar nº 109/20001.

²⁰⁹ Artigo 31, II, da Lei Complementar nº 109/20001.

²¹⁰ Artigo 31, § 2º, I, da Lei Complementar nº 109/20001.

²¹¹ Artigo 31, § 2º, II, da Lei Complementar nº 109/20001.

fins lucrativos²¹², assim, a entidade fechada de previdência complementar somente poderá organizar-se na forma de fundação²¹³. O terceiro integrante da relação é o participante, ou assistido – este é o titular ou seu beneficiário que está em gozo de benefício previdenciário de prestação continuada, aquele, o trabalhador ativo.

A legislação atualmente prevê planos nas modalidades benefício definido, contribuição definida e contribuição variável²¹⁴. Os planos mais operados são benefício definido e contribuição definida. A modalidade benefício definido adota o regime financeiro de repartição. O Brasil segue uma tendência mundial de migração para a modalidade contribuição definida que adota o regime de capitalização – espécie de poupança individual. O plano de benefício definido se caracteriza pelo fato de ser conhecido, no momento da contratação, o valor do benefício a ser percebido quando se implementarem as condições estabelecidas no contrato. O valor da contribuição é que pode oscilar de acordo com as reservas financeiras do plano. Maria Cibele de Oliveira RAMOS²¹⁵ assevera:

Historicamente, esse tipo de plano de benefício é a modalidade predominante em todo o mundo. Retrata-se como expressão de solidariedade, já que os planos são coletivos e mutualistas, tendo sido o modelo adotado em quase todos os regimes oficiais básicos. Almeja garantir segurança e tranqüilidade aos seus participantes. Entretanto, é notória a complexidade existente nesse plano quando da determinação do direito previdenciário individual de cada participante.

RAMOS²¹⁶ prossegue:

Os planos de benefício definido normalmente eram instituídos pelas entidades fechadas de previdência privada, como uma forma de incentivo à permanência de empregados nas empresas patrocinadoras, sendo certo que havia contribuições dos participantes empregados e do empregador patrocinador.

Para Arthur Bragança de Vasconcelos WEINTRAUB²¹⁷:

Os riscos do déficit do plano, decorrente de inabilitação precoce, ficam por conta da patrocinadora, entretanto, os demais déficits são partilhados e na mesma proporção das contribuições de

²¹² Artigos 44 e 2.031, do Código Civil de 2002.

²¹³ Artigo 31, § 1º, da Lei Complementar nº 109/20001.

²¹⁴ Artigo 7º, parágrafo único da Lei Complementar nº 109/2001. A criação de outros planos é permitida, desde que autorizadas e normatizadas pelos órgãos fiscalizadores, bem como reflitam evolução técnica e flexibilidade ao sistema.

²¹⁵ RAMOS, 2005, p. 73-74.

²¹⁶ *Ibidem*, p. 75.

²¹⁷ WEINTRAUB, 2003, p. 81.

participantes e patrocinadoras. O benefício proporcionado geralmente é vitalício para o trabalhador (ou seus dependentes, em caso de morte), conforme estabelecido em contrato.

A extinção dos planos de benefício definido com o passar do tempo, segundo Maria Cibele de Oliveira RAMOS²¹⁸, tem cinco vetores: i) a portabilidade, instituída pela LC 109/2001, em razão da transferência da reserva acumulada para outra entidade de previdência privada; ii) a transferência da reserva acumulada torna-se cada vez mais incidente, pois com a transformação do mercado de trabalho pouco se assiste à cena do trabalhador que encerra sua vida laboral na mesma empresa em que iniciou; iii) o aumento da ancianidade gera mais custos, pois a fase de pagamento de benefícios se estende por período superior ao previsto; iv) instabilidade econômica generalizada, além de gerar insegurança aos participantes, pode gerar grave ônus financeiro à patrocinadora em caso de falência da entidade de previdência privada; v) transformação dos planos em contribuição definida acarreta menos risco à patrocinadora, pois a maior responsabilidade do aporte de valores recai sobre os participantes.

O plano do tipo contribuição definida é assim definido nas palavras de Adacir REIS:

O plano na modalidade *contribuição definida* é aquele no qual o participante não conhece o valor do benefício, mas apenas o valor da contribuição. Em tal tipo de plano, o *benefício é indefinido*, pois o benefício decorrerá diretamente do montante acumulado pelas contribuições vertidas e pela rentabilidade obtida. No plano CD os cálculos são feitos considerando isoladamente cada participante. Nesses planos não há um benefício previamente definido e não se poderá tecnicamente falar em déficit nem tampouco em superávit, mas apenas em 'saldo de conta'.²¹⁹ (grifos no original)

Pode-se, resumidamente, definir o plano de contribuição definida como sendo aquele no qual o contratante sabe quanto vai pagar ao fundo de pensão, mas não sabe quanto vai receber do plano quando necessitar. O valor a ser percebido dependerá de fatores como acumulação de capital e rentabilidade incidentes sobre as contribuições vertidas em favor do trabalhador.

Maria Cibele de Oliveira RAMOS²²⁰ afirma que essa espécie de plano tem por objetivo complementar evento de risco programado, como aposentadoria. Não

²¹⁸ RAMOS, *op. cit.*, p. 77-78.

²¹⁹ REIS, Adacir. Temas centrais da nova legislação. *In: Fundos de pensão em debate*. Coordenação: Adacir Reis. Brasília: Brasília Jurídica, 2002, p. 21.

²²⁰ RAMOS, 2005, p. 79.

proporciona cobertura aos benefícios decorrentes de risco não previsível como doença, invalidez, etc., pois o benefício é extraído somente a partir de saldo acumulado pelo participante. Todavia, pode haver disposição contratual estabelecendo essa cobertura.

Silvio Wanderley do Nascimento LIMA²²¹ acrescenta que são estipulados o valor da contribuição e o período contributivo (prazo), sendo que o valor do benefício (prestação) dependerá do desempenho das aplicações e do resultado da gestão do Fundo de Pensão.

Maria Cibele de Oliveira RAMOS lista algumas vantagens do plano de contribuição definida:

- São eliminados os riscos de insolvência, decorrente de crises financeiras da patrocinadora.
- Os participantes têm interesse total em fiscalizar os gestores, pois estes são responsáveis pelo valor final dos benefícios.
- Os participantes opõem-se ao uso político dos investimentos, criando custo político para os governantes.
- O prêmio, no plano de benefício definido é elevado em comparação com o de contribuição definida.
- Aumentam as resistências da sociedade às políticas monetárias inflacionadas, pois, com juros reais negativos, elas reduzem o futuro valor das aposentadorias, prejudicando a rentabilidade dos fundos.²²²

As desvantagens mais significativas que podemos extrair dessa modalidade de plano são: transferência dos riscos financeiros para o participante; ausência de distributividade da renda, de universalidade e de cobertura de riscos imprevistos (como invalidez e doença, caso não esteja prevista contratualmente, por meio de aporte de contribuições pela patrocinadora).

A terceira modalidade, os planos de contribuição variável geram certo desentendimento por parte da doutrina. Wladimir Novaes MARTINEZ²²³ explica que partem de contribuições flexíveis para obtenção de plano previamente decantado, o

²²¹ LIMA, Silvio Wanderley do Nascimento. *Regulação e previdência complementar fechada*. São Paulo: LTr, 2004, p. 73.

²²² RAMOS, 2005, p. 79. Prosseguindo com o tema, a autora compara os planos de contribuição definida e benefício definido:

- “O plano afeta individualmente os participantes, não havendo comunicação entre os seus patrimônios.
- Os riscos são assumidos pelo participante (no plano de benefício definido, quem assume os riscos é a patrocinadora).
- O valor dos benefícios varia em termos de tempo de contribuição, oscilando conforme a idade do participante. Melhor quando esse tempo é maior, e menos confortável quando é menor.”

²²³ MARTINEZ, 2003, p. 68.

que, supõe-se, esteja incluído na espécie benefício definido. Ricardo Quartim de MORAES assim explica a modalidade:

Para nós, um conceito aproximativo de planos de contribuição variável pode ser obtido por exclusão. Com efeito, um plano de contribuição variável não pode, por óbvio, ter contribuições definidas, eis que, aqui, o oposto de 'variável' não é 'fixo', mas 'definido'. Também não pode ter benefícios definidos, dado que, se assim fosse, nada haveria de diferente entre os planos de contribuição variável e os planos de benefício definido. Desse modo, os planos de contribuição variável são aqueles que não têm nem benefício, nem contribuições definidas.²²⁴

Para melhor compreender essa espécie de plano, vamos à definição contida no item 24, da Resolução nº 25, do Conselho Nacional de Seguros Privados:

Plano de Contribuição Variável – aquele em que o valor e o prazo de contribuição são estipulados previamente ou não e os valores dos benefícios ou valores garantidos são calculados por ocasião da ocorrência do evento gerador, sendo os mesmos obtidos pelo fundo acumulado com base nas contribuições puras, capitalizadas à taxa definida no contrato, durante o prazo de diferimento nele estabelecido.”

É possível deduzir, a partir da definição acima, que valor e prazo da contribuição vertida pelo participante podem sofrer oscilações, todavia, têm que atingir certo patamar de capital acumulado que autoriza à obtenção do benefício. Este é calculado no momento da ocorrência do evento desencadeador da necessidade, a partir do saldo acumulado, acrescido da taxa de capitalização e prazo de contribuição, previamente definidos no contrato. Embora tenha como pressuposto a existência de capital acumulado, tal modalidade não é espécie pura de contribuição definida, uma vez que valor e prazo de contribuição podem ser flexibilizados. Não é benefício definido, pois o que se define no momento da contratação, conforme subitem 24.1, da Resolução citada, é o critério do cálculo do benefício, e não o valor do benefício. Acreditamos que essa modalidade de plano vem para atender ao mercado de trabalhadores e empresas (patrocinadoras) que possuem picos (sazonais) de maior rendimento salarial, no caso do empregado, e faturamento, no caso da patrocinadora.

²²⁴ MORAES, 2004, p. 165.

A legislação vigente²²⁵ atribui ao regime fechado de previdência complementar certas *características*²²⁶, que são: complementaridade e autonomia organizacional em relação à previdência Estatal; facultatividade²²⁷; transparência na gestão financeira e administração dos planos de benefícios²²⁸; ausência de participação do capital Estatal²²⁹; portabilidade do direito acumulado pelo participante²³⁰; obrigatoriedade de oferta à população que tem permissão para vincular-se ao sistema (empregados da patrocinadora e associados da instituidora)²³¹; gestão colegiada²³²; submissão à fiscalização e normatização do Estado²³³; e, a mais importante: o primado pela solidez do sistema (afiora de todo o arcabouço legislativo a preocupação com a solvência das entidades fechadas de previdência para garantia da adimplência dos benefícios, vez que os contratos se estendem por longos anos).

2.3 Aspectos nebulosos que envolvem a relação jurídica no âmbito do participante assistido

Por apresentar íntima relação com o tema a ser explorado, o estudo efetuado até esse momento é resumido nesse intróito. Conforme análise anterior, o sistema previdenciário oficial, predominantemente de repartição simples, está enfrentando crise mundial – em maior ou menor grau – decorrente de fatores internos de cada nação e, de modo geral, em razão da longevidade cada vez maior do ser humano, aliada à baixa taxa de natalidade. No mesmo compasso observa-se movimentação crescente em busca de alternativas que minimizem o problema da diminuição dos valores pagos por conta dos proventos de aposentadoria pelo regime Estatal. Uma das alternativas que mais tem encontrado adeptos no setor de emprego formal, na iniciativa privada, é a contratação de suplementação dos proventos da aposentadoria oficial através de entidade fechada de previdência complementar.

²²⁵ Artigo 202, da Constituição e 1º, da Lei Complementar nº 109/20001.

²²⁶ Conforme denomina WEINTRAUB, 2003, p. 8.

²²⁷ Artigo 202, *caput*, da Constituição, e artigo 1º, da Lei Complementar nº 109.

²²⁸ Artigos 3º, II e IV, 7º, 22, 23 e 24, da Lei Complementar nº 109/2001.

²²⁹ Artigo 202, § 3º, da Constituição.

²³⁰ Artigo 14, II, da Lei Complementar nº 109/2001.

²³¹ Artigo 16 da Lei Complementar nº 109/2001.

²³² Artigo 202, § 6º, da Constituição, artigo 35, da Lei Complementar nº 109/2001.

²³³ Art. 3º da Lei Complementar nº 109/2001.

Acima, a preocupação predominante quando efetuamos a pesquisa foi contextualizar a previdência privada na modalidade fechada. Abaixo, o foco se debruça sobre uma célula componente desse complexo, qual seja, proteção ao sujeito de direitos que ingressa no sistema de complementação de aposentadoria através do vínculo de emprego que possui com a patrocinadora (empresa privada ou ente a ela equiparado, na forma do parágrafo 1º, do artigo 173, da Constituição).

No Brasil, segundo Informe Estatístico da Secretaria de Previdência Complementar do mês de setembro de 2006²³⁴: existiam 284 entidades fechadas de previdência complementar de patrocínio privado em funcionamento²³⁵; os ativos totais²³⁶ evoluíram de 144,3 bilhões de reais no ano de 2000 para 329,9 bilhões de reais até setembro de 2006²³⁷; a evolução dos ativos de investimentos²³⁸, em bilhões de reais, passou de 129,2, em 2000, para 306,3, em setembro de 2006²³⁹; a população total²⁴⁰ das entidades fechadas de previdência complementar de patrocínio privado somou, em setembro de 2006, 1.460.509²⁴¹.

A previdência complementar fechada pertence a um contexto dinâmico de história recente no Brasil. Em razão disso está perfilando inúmeras abordagens decorrentes de seu crescimento no mundo das relações jurídicas. Dentre elas, a relação do empregado contratante²⁴² com os demais vértices da relação jurídica que se forma (empregador/patrocinadora e/ou instituidora e entidade fechada) padece de preocupação ainda incipiente por parte de setores da sociedade e operadores do direito. O Estado, ao regulamentar o sistema complementar, não conferiu proteção diretamente voltada para o empregado contratante nos moldes da CLT. Todavia,

²³⁴ http://www.mpas.gov.br/docs/pdf/ie_setembro2006.pdf. Consulta em 12/04/2007.

²³⁵ Anexo 3, Tabela 3, p. 3 do documento. E 80 entidades fechadas de previdência complementar de patrocínio público, com tendência ao crescimento, face à recente reforma previdenciária levada a efeito através da Emenda Constitucional nº 41/2003.

²³⁶ Ativos totais segundo o Informe Previdenciário são o conjunto de bens e direitos das entidades fechadas de previdência complementar.

²³⁷ Gráfico 4, pág. 7.

²³⁸ Ativos de investimentos, de acordo com o Informe citado, são as aplicações das entidades fechadas de previdência complementar no mercado mobiliário e imobiliário para garantir o pagamento dos compromissos com os participantes.

²³⁹ Gráfico 6, pág. 9.

²⁴⁰ População total, segundo definição constante no anexo analisado, é composta de participantes, assistidos e beneficiários de pensão.

²⁴¹ De acordo com o mesmo documento, a população total das entidades fechadas de previdência complementar de patrocínio público somava, na mesma época, 981.111.

²⁴² Utilizamos a expressão *empregado contratante* porque entendemos que abarca a coletividade formada por: participante, assistido, beneficiários de pensão e designados. Nem sempre todos serão o trabalhador contratante, a exemplo do beneficiário de pensão e designado. Todavia, os benefícios que o sistema pode trazer a ambos encontram-se na esfera de preocupação do trabalhador contratante.

entendemos que a análise, muito importante, da postura abstencionista do Estado não tem lugar no presente trabalho por implicar em demasiado afastamento do tema central proposto²⁴³. Além disso, elogiar ou criticar a atitude do Estado foge da motivação que inspirou a realização do estudo pois que isso se resumiria ao plano hipotético, sem possibilidade de solução independente do Estado, uma vez que dependem, para sua consecução, de longos²⁴⁴ processos legislativos. Entendemos que a solução do problema proposto pode se efetivar a partir de ações que se desenvolvem no plano concreto, engendradas diretamente pelo particular.

A investigação deve começar pelo momento da contratação. Mister indagar acerca da proteção que tem o empregado contratante desse plano. Como demonstrado acima, a legislação prevê três tipos de plano (contribuição definida, benefício definido e plano de contribuição variável). Por outro lado, abre a possibilidade de criação de planos que apresentem evolução técnica e flexibilidade ao regime de previdência privada²⁴⁵. Os planos, predominantemente de benefício definido, estão migrando para a modalidade contribuição definida. Nessa modalidade o participante é quem concorre com a entidade fechada nos riscos decorrentes do investimento das contribuições, e não mais a patrocinadora; e o valor da complementação somente será conhecido no momento do pagamento do benefício – esse vai depender do sucesso do investimento das contribuições vertidas.

No período em que laboramos na assessoria jurídica de entidade fechada de previdência complementar, em defesa de seus interesses, assistimos o desenrolar de certos fatos – a seguir narrados. Essa sucessão de acontecimentos originou certa angústia decorrente de questionamentos que passamos a fazer envolvendo todas as bases que compõem o sistema de previdência complementar na modalidade fechada, e como elas se inter-relacionam. Assim nasceu a idéia de realizar o presente estudo. Os questionamentos referidos são expostos sem pretensão de que sejam respondidos nas linhas que se sucedem, mas com preocupação de lançá-los à comunidade científica e sociedade para que juntos os respondam e lancem as

²⁴³ “A maior ou menor intervenção do Estado no âmbito das relações sociais é algo que diz respeito à economia política – Smith, Keynes, Marx, Hayeck – mas nada tem a ver com racionalidade do direito ou dos contratos.” (TIMM, Luciano Benetti. *O novo paradigma contratual: o direito social como uma nova racionalidade normativo sociológica?*. In, *Código de defesa do consumidor e o código civil de 2002: convergências e assimetrias*. PFEIFFER, Roberto Augusto Castellanos; PASQUALOTTO, Adalberto (Coordenadores), São Paulo: RT, 2005, p. 350.)

²⁴⁴ Às vezes infindos.

²⁴⁵ Art. 7º, parágrafo único, da Lei Complementar nº 109/2001.

bases para construção de um sistema de previdência complementar na modalidade fechada que efetive a dignidade da pessoa humana do aposentado – e, ao mesmo tempo, não implique em risco para as reservas financeiras do sistema.

Os fatos, referidos no início do parágrafo anterior, dizem respeito à modalidade benefício definido. Quando da implementação do pagamento do suplemento de aposentadoria por parte das entidades fechadas de previdência complementar, os assistidos e pensionistas demonstram descontentamento. Para eles, o plano não atende suas expectativas no que se refere ao valor que recebem, pois deveria garantir isonomia aos ativos. A entidade fechada de previdência complementar, por sua vez, argumenta que o valor benefício – nessa modalidade, geralmente atrelado a parcelas componentes da remuneração do empregado – é conhecido desde a contratação. Muitos assistidos e pensionistas levam sua pretensão resistida ao crivo do Poder Judiciário.

É importante ponderar que qualquer sistema de previdência é baseado em cálculos atuariais que se projetam ao longo do tempo e formam a base para o planejamento dos investimentos de capital que garantirão o pagamento dos benefícios. O ingresso no Poder Judiciário somente na fase de recebimento do benefício, a exemplo do assistido ou pensionista que possui plano de benefício definido (o qual lhe permite conhecer a composição do benefício no momento da contratação), para majorar o que já sabia que iria perceber, pode trazer um bom resultado, quando a pretensão é acolhida. O reflexo negativo disso pode se projetar para os cofres da entidade fechada.

Sem perder de vista que o bem perseguido é aposentadoria complementar que garanta um mínimo de dignidade ao trabalhador, é pertinente questionar: esse sistema previdenciário atende aos objetivos fixados na Constituição da República, no sentido de garantir dignidade ao aposentado? A efetivação dos direitos fundamentais é ônus exclusivo do Estado? É possível sonhar com igualdade jurídica do trabalhador no que concerne à discussão das cláusulas do plano? As entidades sindicais devem (podem) atuar em defesa dos trabalhadores e aposentados? Outros entes coletivos podem interferir? O contrato deve sofrer incidência dos princípios que regem as relações de trabalho?, Ou deve ser regido pelos princípios informadores das relações de consumo? Ou, ainda, trata-se apenas de contrato de adesão, de natureza privada, onde prevalecem os princípios da autonomia de vontades e *pacta sunt servanda*?

Prosseguimos em direção ao objetivo proposto. No próximo capítulo as questões apresentadas serão investigadas à luz dos institutos do direito do trabalho, direito do consumidor, direito civil e direito constitucional.

3 GARANTIAS AO EQUILÍBRIO CONTRATUAL COM VISTAS À DIGNIDADE DA PESSOA DO APOSENTADO

A importância histórica dos direitos fundamentais, com ênfase ao direito à aposentadoria, foi abordada no capítulo 1. Nos itens que se sucedem, passamos a inter-relacionar a previdência complementar fechada, como vetor do processo de garantia da dignidade da pessoa humana, com demais sistemas integrantes do ordenamento jurídico que orbitam o tema central.

3.1 Princípio da proteção ou *pacta sunt servanda*? Nova diretriz sistemática e o âmbito de proteção ao trabalhador contratante

3.1.1 Previdência complementar e Direito do Trabalho

Pode-se inicialmente constatar que a contratação de complementação de aposentadoria na modalidade fechada, por empregado de empresa patrocinadora, trata-se de negócio jurídico cujo pressuposto é a pré-existência de liame empregatício entre o contratante e a patrocinadora do plano²⁴⁶. Esse cordão umbilical que liga o contrato de emprego ao contrato de aposentadoria divide os operadores do direito no que concerne aos princípios informadores de um e de outro instituto.

Arthur Bragança de Vasconcellos WEINTRAUB afirma:

Como o labor está intimamente ligado ao Direito Previdenciário, haja vista que as contribuições previdenciárias dependem dos frutos

²⁴⁶ Artigo 31, inciso I, da Lei Complementar nº 109/2001.

obtidos com o trabalho humano, vemos a relevância do Direito do Trabalho neste contexto.²⁴⁷

A relação de previdência complementar na modalidade fechada decorrente patrocínio do empregador está assentada sobre três pilares: i) empregado (ou participante, ou assistido ou beneficiário destes); ii) entidade fechada de previdência complementar e iii) patrocinadora. Prosseguiremos a investigação concentrando o foco na relação do empregado com a patrocinadora e com a entidade fechada²⁴⁸.

Um dos fatores a ser considerado é o inegável alcance social do sistema. Celso Barroso LEITE assevera: “Na verdade trata-se de planos de natureza mista e até mais sociais do que individuais [...]”²⁴⁹

Cada vez mais empresas mantém planos de previdência para seus empregados. Muitas delas estabelecem fundações assistenciais destinadas a operar planos de previdência complementar.

O significado do princípio da proteção, aplicável às relações de trabalho, é explicado por Américo PLÁ RODRIGUEZ:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes como objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.²⁵⁰

Percebe-se que o autor entende que o princípio da proteção é aplicável ao trabalhador porque o próprio sistema legal está voltado à proteção do trabalhador:

Se o legislador se propôs a estabelecer por meio da lei um sistema de proteção do trabalhador, o intérprete desse direito deve colocar-se na mesma orientação do legislador, buscando cumprir o mesmo propósito. Sob este aspecto, o princípio não aparece como estranho aos critérios que se aplicam em qualquer ramo do direito, nos quais o intérprete deve sempre atuar em consonância com a intenção do legislador. E num plano mais concreto assinala *Krotoschin* que o Direito Trabalho embora não tenha provavelmente produzido

²⁴⁷ WEINTRAUB, 2003, p 47.

²⁴⁸ A relação entre a patrocinadora e a entidade fechada de previdência complementar tangencia o tema central, por isso, merece abordagem específica através da elaboração de trabalho científico distinto.

²⁴⁹ LEITE, Celso Barroso. *A Proteção Social no Brasil*. São Paulo: LTr, 1986.p. 32.

²⁵⁰ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, Ed. da Universidade de São Paulo, 1978, p. 50.

métodos típicos de interpretação, tem sido e continua sendo o que dirige certo movimento interpretativo tendente a introduzir ou aprofundar no direito positivo a idéia da solidariedade social. Trata-se daquela tendência geral que propende a igualar cada vez mais as condições da luta pelo direito em que se encontra o economicamente débil com as do homem opulento e a atenuar os rigores excessivos do direito individual, considerando-se o interesse social. Esta tendência é hoje em dia comum a todo o direito e só se podem estabelecer diferenças quanto à importância que se deve atribuir a suas aspirações ou à força com que ela se faz sentir.²⁵¹

A posição externada por PLÁ RODRIGUES por si só oferece os elementos para construção da resposta à questão referente à aplicação do mais importante princípio do direito do trabalho em favor do trabalhador contratante da previdência complementar. Como já referido (Capítulo 2), o sistema de previdência complementar na modalidade fechada não estende manto de proteção ao trabalhador, a exemplo da Consolidação das Leis do Trabalho. Podemos afirmar que a proteção direta do sistema legal se manifesta através dos mecanismos de garantia de solidez do regime²⁵², e essa influte benefício ao trabalhador, pois proporciona sensação de segurança quanto ao investimento financeiro para o futuro. O trabalhador recebe proteção indireta do sistema²⁵³.

A referência de PLÁ RODRIGUES no sentido de que o direito do trabalho fecunda idéias de proteção ao mais fraco, atenuando o rigor do direito individual em nome do interesse social na busca da igualdade jurídica²⁵⁴ entre os homens, ao nosso ver, encontra, no sistema de previdência complementar, terreno fértil para germinar.

Maria Cibele de Oliveira RAMOS ensina:

Merece destaque o fato de a Lei Complementar nº 109/2001 ser objetiva ao instituir que os planos de benefícios das entidades de previdência complementar não integram o contato de trabalho dos participantes, do mesmo modo que, excluídos os benefícios percebidos, estes também não integram a remuneração dos participantes enquanto empregados da empresa ou grupo de empresas que instituíram a patrocinadora.

É relevante esse comando, porquanto um funcionário da empresa ou grupo de empresas desligado por justa causa, por exemplo, manterá todos os seus direitos em relação à entidade de previdência

²⁵¹ PLÁ RODRIGUES, Américo. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, Ed. Da Universidade de São Paulo, 1978, p. 30-31.

²⁵² Supervisão, policiamento e acompanhamento das atividades da Entidade e sua administração.

²⁵³ Seguro, o trabalhador beneficia ao regime, pois utiliza mais a previdência complementar.

²⁵⁴ Almejando igualdade substancial.

complementar, não podendo existir qualquer interferência decorrente da forma de extinção do contato de trabalho. Ou seja, finda a relação empregatícia, esse empregado, como qualquer outro que tenha pedido demissão ou tenha sido desligado por dispensa simples, poderá optar pelo autopatrocínio, pelo resgate, pela portabilidade ou pelo *vesting* (outra denominação dada ao benefício proporcional diferido).²⁵⁵

WEINTRAUB ao analisar a questão da competência para processar e julgar demandas dessa natureza afirma que o parágrafo segundo do artigo 202 da Constituição desvincula as contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência privada, porque contém em seu texto que os mesmos “não integram o contrato de trabalho dos participantes” ou sua remuneração.²⁵⁶

Silvio Wanderley do Nascimento LIMA, sustenta que a disposição contida no artigo 68 da Lei Complementar nº 109/2001²⁵⁷ e edição da Lei nº 10.243/2001 que alterou o inciso sexto do parágrafo segundo do artigo 458²⁵⁸, da Consolidação das Leis do Trabalho, esclarecem a desvinculação que existe entre ambos institutos²⁵⁹.

É importante esclarecer que o texto do artigo 68 da Lei Complementar nº 109/2001 e do inciso sexto do parágrafo segundo do artigo 458, da Consolidação das Leis do Trabalho são posteriores à alteração no parágrafo segundo do artigo 202, da Constituição, operada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998²⁶⁰.

²⁵⁵ RAMOS, 2005, p. 82-83.

²⁵⁶ WEINTRAUB, 2003, p. 49.

²⁵⁷ Lei Complementar nº 109/2001. Art. 68. “As contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstos nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência complementar não integram o contrato de trabalho dos participantes, assim como, à exceção dos benefícios concedidos, não integram a remuneração dos participantes.”

²⁵⁸ Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 458. “Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

[...]

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

[...]

VI - previdência privada;”

²⁵⁹ LIMA, Silvio Wanderley do Nascimento. *Regulação e previdência complementar fechada*. São Paulo: LTr, 2004, p. 275-276.

²⁶⁰ A partir da referida Emenda, o texto do parágrafo segundo do artigo 202, da Constituição passou a ter a seguinte redação: “§ 2º. As contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência privada não integram o contrato de trabalho dos participantes, assim como, à exceção dos benefícios concedidos, não integram a remuneração dos participantes, nos termos da lei.”

A título de acréscimo ao que acima foi exposto observamos: sobre o contrato laboral incide forte tutela Estatal (intervencionista/protetiva); na relação previdenciária complementar, o intervencionismo Estatal limita-se. A regulamentação emanada do Poder Público não se debruça sobre o contrato firmado entre a Entidade de Previdência Complementar e o particular (trabalhador)²⁶¹.

Assim, a relação do empregado com a entidade fechada de previdência complementar ou com a patrocinadora (no caso, seu empregador) quando estiver atrelada à relação previdenciária complementar, não recebe o feixe de proteção próprio do contrato de trabalho.

3.1.2 Previdência complementar e Código de Defesa do Consumidor

O estudo do campo de aplicação do Código de Defesa do Consumidor permite estabelecer, *prima facie*, elo com o modelo de previdência complementar na sua versão fechada. A teorização de Claudia Lima MARQUES, quando analisa o Código de Defesa do Consumidor frente ao Código Civil de 2002, e afirma que o primeiro apresenta expressa dimensão coletiva sem perder a individual, permite que se avance ao próximo passo dessa investigação. Vejamos:

[...] o CDC tem uma dimensão coletiva expressa (mesmo sem perder a dimensão individual). O sujeito de direitos que protege é individual, mas também é abstratamente plural ao mesmo tempo, e protegido pelas mesmas normas (todas também de ordem pública, segundo o art. 1º do CDC). Já, nas normas do CC/2002, prevalece a dimensão individual, pois regulamentar o caso privado entre iguais e os direitos daí resultantes é a sua finalidade principal.²⁶²

O contrato de complementação de aposentadoria apresenta as dimensões coletiva e individual. Nesse passo, Silvio Wanderley do Nascimento LIMA, leciona:

[...] temos que as EFPC se enquadram na definição legal de fornecedores (Lei n. 8.078/1990, art. 3º), os planos de benefícios na de produto (Lei n. 8.078/1990, art. 3º, § 1º) e os participantes e

²⁶¹ Remetemos à leitura artigo 202, da Constituição e Leis Complementares nº 108 e 109, ambas de 2001.

²⁶² MARQUES, Claudia Lima. Três tipos de diálogos entre o Código de Defesa do Consumidor e o Código Civil de 2002: superação das antinomias pelo “diálogo das fontes”. In, *Código de defesa do consumidor e o código civil de 2002: convergências e assimetrias*. PFEIFFER, Roberto Augusto Castellanos; PASQUALOTTO, Adalberto (Coordenadores), São Paulo: RT, 2005, p. 23.

beneficiários na definição de consumidores (Lei n. 8.078/1990, art. 2º).

Destarte, a relação jurídica em tela é de consumo e, por conseguinte, sujeita-se às disposições do Código de Defesa do Consumidor – Lei n. 8.078/1990.

Em que pese respeitáveis vozes afirmarem a inaplicabilidade das disposições do Código de Defesa do Consumidor no âmbito das EFPC, temos que os argumentos por estas expendidos não contam com guarida em nosso ordenamento jurídico.²⁶³

LIMA prossegue argumentando que a localização *topográfica* da previdência complementar, na Constituição, não a exclui do campo de “[...] *incidência dos princípios reitores da Ordem Econômica, dentre estes a defesa do consumidor (art. 170, V da CRFB).*”²⁶⁴ Quando enfrenta o fato de que as entidades fechadas de previdência complementar possuem natureza fundacional, o referido autor sustenta que a não existência de lucro é irrelevante, pois o conceito de fornecedor é mais amplo que o de comerciante. Afirma:

O ponto relevante é a existência da relação obrigacional, em que há o adimplemento de uma prévia prestação, devendo esta ser contraprestada de forma segura e eficiente, por alguém que, como visto, realiza tal atividade de forma sistemática, contínua e remunerada.²⁶⁵

A definição dos direitos ou interesses individuais homogêneos – os quais seus titulares são identificáveis e detentores de direito divisível, unidos em decorrência de fato que atinge essa coletividade. Essa perspectiva está sendo aceita pelos tribunais, a exemplo da decisão do Superior Tribunal de Justiça, proferida no Recurso Especial nº 220.256-SP, DJ 18.10.1999:

Os interesses e direitos individuais homogêneos, de que trata o art. 21, da Lei nº 7.347/85, somente poderão ser tutelados, pela via da ação coletiva, quando os seus titulares sofrerem danos na condição de consumidores.²⁶⁶

Para o autor, sendo tratados como consumidores, os participantes e beneficiários poderão assistir à defesa coletiva dos seus direitos²⁶⁷.

²⁶³ LIMA, 2004, p. 279.

²⁶⁴ *Ibidem*, p. 280.

²⁶⁵ *Ibidem*, p. 281.

²⁶⁶ LIMA, 2004, p. 283.

²⁶⁷ *Ibidem*, p. 283.

A contraposição à opinião do autor pode ser avaliada na doutrina de Lygia Maria AVENA. Pode-se sintetizar a posição da jurista em cinco argumentos principais: i) a idéia de proteção ao consumidor nasceu com a Constituição de 1988, mais precisamente, no seu artigo 170, situado no âmbito dos princípios voltados à valorização da Ordem Econômica. O Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990) nasceu em decorrência do artigo 48 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. As entidades fechadas de previdência complementar fazem parte da Ordem Social na Constituição²⁶⁸; ii) as entidades fechadas não comercializam nem distribuem os benefícios no mercado de consumo. A lei só permite constituição de entidade fechada de previdência complementar através de pessoa jurídica sem fins lucrativos. Sendo assim, o conceito de fornecedor insculpido no Código de Defesa do Consumidor não se aplica à entidade fechada²⁶⁹; iii) por exclusão, se não pode ser fornecedora, os participantes não são consumidores, porque consumidores são pessoas expostas a práticas comerciais que não se estendem às entidades fechadas de previdência complementar²⁷⁰; iv) a contribuição vertida pelo participante em favor do plano de benefícios não pode ser equiparada a preço ou remuneração, típicos do negócio comercial. Destaca que em muitos planos somente o empregador suporta os encargos decorrentes de benefício considerado de risco (morte, invalidez e doença). Reforça ressaltando a possibilidade de resgate das contribuições, e a previsão em muitos planos de direito ao participante de levantar as contribuições da patrocinadora²⁷¹; v) ou os *destinatários dos benefícios de tais entidades*, tendo em conta o parágrafo 2º do artigo 3º, da Lei nº 8.078/1990, também não se aplica o Código de Defesa do Consumidor. Os benefícios prestados pelas entidades fechadas de previdência complementar não podem ser distribuídos ao público em geral porque, por força de lei, possui “[...] abrangência restrita e delimitada”²⁷².

Já referimos antes e entendemos adequado repetir que a Lei Complementar nº 109/2001 estabelece linhas gerais do sistema de previdência complementar, porém não regula o contrato previdenciário ou a relação jurídica do participante ou

²⁶⁸ AVENA, Lygia Maria. Da inaplicabilidade do Código de Defesa do Consumidor no âmbito das entidades fechadas de previdência complementar. In, *Fundos de pensão em debate*. Coordenador: Adacir Reis. Brasília: Brasília Jurídica, 2002, p. 53.

²⁶⁹ *Ibidem*, 2002, p. 55.

²⁷⁰ *Ibidem*, 2002, p. 54-55.

²⁷¹ AVENA, 2002, p. 56.

²⁷² *Ibidem*, p. 57.

assistido com a entidade fechada de previdência complementar ou mesmo com a patrocinadora (seu empregador). Assim como o empregado é efetivamente hipossuficiente no embate singular com o empregador, não é diferente quando se defronta com seu empregador ou com a entidade fechada de previdência complementar para debater questões atinentes ao plano ou ao contrato de previdência complementar. Essas relações não se travam entre sujeitos iguais. Todavia, entendemos que se o sistema legal não estendeu a proteção trabalhista ao empregado/participante, é possível estabelecer o *diálogo* entre a previdência fechada e outros mecanismos de proteção oferecidos pelo ordenamento jurídico²⁷³. Claudia Lima MARQUES, ao discorrer sobre os diálogos entre o Código Civil de 2002 e o Código de Defesa do Consumidor aponta novas diretrizes do direito que primam pelo pluralismo de métodos, agentes econômicos e fontes:

Efetivamente, o Código de Defesa do Consumidor/CDC é um contraponto em relação ao campo de aplicação do CC/2002, pois prevê o tratamento especial dos diferentes ou vulneráveis caracterizados como consumidores (art. 2º, caput, Parágrafo único do art. 2º, art. 29 e art. 17 do CDC). Assim, pode ser considerado o mais importante exemplo do atual pluralismo de fontes e de agentes no direito privado brasileiro.

Como vimos, o *pluralismo*, a pluralidade de métodos, de fontes e de agentes econômicos caracteriza e desafia o Direito Privado brasileiro atual. É o desafio proposto pelo aparecimento de novos sujeitos de direitos, que levam à distinção do campo de aplicação de uma norma subjetivamente com base no agente econômico envolvido (civil, empresário ou consumidor).²⁷⁴

Se o Código de Defesa do Consumidor inaugura o contraponto, como referido por MARQUES, pois construído para regular a relação civil entre desiguais, o novel sujeito de direitos em situação de desigualdade, equiparado ao consumidor (destinatário final), é o participante (ou assistido ou pensionista) na relação previdenciária complementar.

Prossegue MARQUES:

Em resumo, se o novo Código Civil de 2002 modificou o Direito Privado brasileiro, unificando o direito das obrigações, e definiu o empresário (art. 966), a sociedade empresária (art. 982) e o estabelecimento (art. 1.142), não definiu – assim como também não o fez o Código Civil Italiano de 1942 – o elemento unificador do direito privado: a empresa. Trata-se, pois, de uma opção subjetiva: a

²⁷³ Muitos, inclusive, mais avançados, vêm oxigenar o sistema legal, pois adequados à modernidade, à evolução tecnológica.

²⁷⁴ MARQUES, 2005, p. 75-76.

definição do papel que o sujeito exerce no mercado, naquele preciso momento e naquele contexto relacional, é que definirão o campo de aplicação das leis e a maneira como elas 'dialogam' ou se aplicam, ao mesmo tempo, àquela mesma situação jurídica: prioritariamente ou subsidiariamente! E mais do que isto, a finalidade (civil, empresarial ou de consumo) da relação é outro fator a considerar. Isto valoriza a teoria finalista de interpretação do CDC e a definição principal de consumidor do art. 2º do CDC: 'Consumidor é toda pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza produto ou serviço como destinatário final.'

Em outras palavras, do domínio desta destinação subjetiva e finalista (relação entre iguais, de finalidade puramente civil ou de finalidade comercial e relação mista entre diferentes ou de consumo), depende a própria compreensão sobre a aplicação da nova lei (CC/2002) e suas antinomias (reais e aparentes) ou diálogos com as leis especiais anteriores, como o CDC.²⁷⁵

A teoria do pluralismo das fontes parece mais adequada como método interpretativo à efetivação da igualdade substancial do participante (ou assistido, ou pensionista). A departamentalização do direito sem comunicação (ou *diálogo*) entre seus institutos (ou fontes) parece não seguir o dinamismo atual do direito. Pode-se comparar à situação de deixar o intérprete da lei percorrendo um labirinto à procura da saída (a resposta), ou realizar um sobrevôo por sobre o mesmo labirinto (o sistema jurídico) e construir, a partir dessa ampla visão, a melhor resposta.

À guisa de conclusão: se a inscrição do empregado como participante de uma entidade fechada de previdência privada se faz por meio de contrato de adesão, sem que esse contrato tenha sido previamente negociado por sua entidade de classe, por exemplo, pode configurar relação jurídica de natureza contratual sujeita ao direito privado e ao esquema de proteção do direito do consumidor.

²⁷⁵ *Ibidem*, p. 78-79. Da descrição que a autora faz do Direito Civil na Alemanha, merece transcrição o seguinte trecho: "Efetivamente, parece extremamente significativo, que a Alemanha, um país principal do Direito Comparado, tenha modificado agora o seu Código Civil para *receber* a figura do consumidor (novo § 13 BGB-*Verbraucher*) e do fornecedor (novo § 14 BGB-*Unternehmer*), absorvendo assim, no seio da codificação do Direito Civil, o seu filho mais novo, o direito do consumidor. Assim, as relações de consumo são hoje Direito Civil geral na Alemanha. Estas relações mistas, entre um empresário, pessoa física ou jurídica profissional que fornece produtos ou serviços (§ 14 do BGB), e um consumidor, pessoa física com fins não profissionais (§ 13 do BGB) são Direito Civil, não Direito Comercial ou Direito puramente Econômico, como muitos defendiam. O Direito Civil renasce como centro científico do Direito Privado para abraçar a proteção dos mais fracos, dos vulneráveis, dos consumidores. Um Direito Civil assumindo a sua função social e de harmonia em todas as relações civis, inclusive as de consumo, evitando assim o radicalismo das disciplinas autônomas e procurando uma nova sistematização.

Este modelo alemão pode ser comparado (permitam-me a figura de linguagem) a um círculo abrangente, que seria o direito civil novo do BGB-Reformado, com, e um núcleo duro, composto pelas normas especiais para proteção dos consumidores, nos novos parágrafos incorporados das antigas leis especiais, assim como suas cláusulas gerais privilegiadoras. Outro círculo seria o Direito Comercial." (MARQUES, 2005, p. 68).

3.1.3 Previdência complementar e Código Civil

O modelo de sistema subjacente ao novo Código Civil, segundo Judith MARTINS-COSTA, é aberto à pluralidade metodológica, e duas matrizes técnicas: a primeira ocorre por meio das cláusulas gerais que atraem a responsabilidade da jurisprudência; e a segunda consiste na tarefa legada ao legislador de regular campos do direito sujeitos a maior mobilidade imposta pela ordem social e econômica, constituindo-se em futuras leis – vinculadas ao Código Civil (eixo central) pelos valores e conceitos genéricos como meio de “[...] assegurar a unidade (relativa) do sistema²⁷⁶”.

A autora afirma que na modernidade não remanesce a ficção da igualdade – suporte ideológico dos sistemas de Codificação oitocentista, cujas regras tinham como atributos sua generalidade e abstração. As normas codificadas, modernamente, estão polarizadas “[...] pela diretriz da concretude à ‘ética da situação’²⁷⁷”. Essa nova situação engloba o sujeito em seus diversos *papéis sociais*²⁷⁸.

Os novos paradigmas do Código Civil de 2002 foram defendidos por Miguel REALE:

Quando entrar em vigor o novo Código Civil, perceber-se-á logo a diferença entre o Código atual, elaborado para um país predominantemente rural, e o que foi projetado para uma sociedade, na qual prevalece, em grande parte, a vida urbana. Haverá uma passagem do individualismo e do formalismo do primeiro para o sentido socializante do segundo, mais aberto às mutações sociais, com substancial mudança no paradigma jurídico-social. Além disso é superado o apego a soluções estritamente jurídicas, reconhecendo-se o papel que na sociedade contemporânea voltam a desempenhar os princípios de boa-fé e de correção, para que possa haver real concreção jurídica. Socialidade e eticidade condicionam os preceitos do novo Código Civil, no qual desempenham grande papel as normas ou cláusulas abertas.²⁷⁹

²⁷⁶ MARTINS-COSTA, Judith; BRANCO, Gerson. *Diretrizes teóricas do novo Código Civil brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 117.

²⁷⁷ MARTINS-COSTA, 2002, p. 122-123.

²⁷⁸ *Ibidem*, p. 123.

²⁷⁹ REALE, Miguel. *Visão geral do novo código civil*. p. 12.

O novo Código Civil está assentado sobre quatro diretrizes: i) sistematicidade²⁸⁰; ii) operabilidade; iii) eticidade; iv) socialidade²⁸¹. As duas últimas relacionam-se com o presente estudo. As raízes do conteúdo ético são expostas por MARTINS-COSTA:

[...] sendo o Coordenador da Comissão Elaboradora do Projeto um filósofo e humanista do porte de Miguel Reale, é natural que o seu texto encontre-se permeado por regras nas quais é funda a exigência de eticidade que deve pautar as relações extrapatrimoniais e patrimoniais entre as pessoas, portadoras que são da especial dignidade que, agora, a própria Constituição Federal lhes reconhece. Por isso, afirma Reale, o novo Código, diferentemente do Código de 1916, 'muito avaro ao referir-se à equidade, à boa-fé, à proibidade', é 'ao contrário, pródigo em inserir, nos mais diversos aspectos das relações civis, a exigência da eticidade nas condutas, como um verdadeiro dever jurídico positivo'. Em vários artigos pode-se observar, como uma das mais salientes características do novo Texto Civil, a valorização dos pressupostos éticos na ação dos sujeitos de direito, seja como consequência da *proteção da confiança* que deve existir como condição *sine qua non* da vida civil, seja como *mandamento de equidade*, seja, ainda, como *dever de proporcionalidade*.²⁸² (grifos no original)

A boa-fé, adotada pelo Código Civil de 2002 como forma principal de interpretação, segundo Gerson Luiz Carlos BRANCO, restringe a autonomia da vontade na medida em que impõe certos deveres e limita direitos, devendo o julgador estar atento às regras gerais do sistema²⁸³. A nova dimensão da boa-fé, como diretriz de conduta para os contratantes, é explicada por BRANCO:

A concepção de um 'historicismo axiológico' que revela o culturalismo de Reale, transborda em toda sua magnitude no que diz respeito à predominância do princípio da eticidade no novo Código. Tal princípio trata do reconhecimento da relação bipolar e dialética entre a realidade e o direito, a força que a moral social, o poder social possuem e os efeitos que provocam sobre o direito. Os dispositivos que tratam da boa-fé revelam uma nova dimensão do direito em relação ao Código de 1916, cujos ideais liberais ditavam o padrão moral da coletividade por meio da força e

²⁸⁰ “[...] não se confunda a diretriz sistemática com a ‘idéia de sistema’ construída, desde o Jusnaturalismo, como um abstrato modelo geométrico. A diretriz, aqui, diz mais de perto com a noção de *unidade*. Como afirma Irti, hoje em dia o Código Civil reassume uma decisiva posição histórica, pois, acolhendo princípios, custodiando técnicas de disciplina e categorias ordenatórias, tem novamente ‘la responsabilità dell’unità’, suprimindo a Constituição, que não pode tudo prever e está mais fortemente sujeita aos azares da política, desenvolvendo então o Código a função de garantia e protegendo a continuidade da vida civil.” (MARTINS-COSTA, 2002, p. 110).

²⁸¹ *Ibidem*, p. 131. Remetemos à leitura das duas primeiras, examinadas pela autora na apresentação da estrutura e do sistema, pág. 95 e seguintes.

²⁸² MARTINS-COSTA, 2002, p. 133.

²⁸³ BRANCO, 2002, p. 61.

plenitude do legislador. Ao juiz somente cabia realizar os valores presentes na lei, enquanto as disposições relativas à boa-fé objetiva, em especial o art. 422, que determina que ‘os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé’, consistem em instrumentos de penetração de valores que tendem a preservar e a valorizar as regras éticas básicas do relacionamento contratual.²⁸⁴

Corrente da filosofia jurídica apresenta ressalva ao anúncio da nova racionalidade do Código de Defesa do Consumidor e Código Civil como instituidores de um novo paradigma. Luciano Benetti TIM sustenta que atual visão ética do direito é, na verdade, um retorno à ética do ponto de vista aristotélico, para o autor não aprofundado – e alterado porque transfere a questão da justiça do plano do dever ser para ser entendida como virtude social e relacional²⁸⁵.

Arnold WALD afirma que os conceitos trazidos pelo no Código Civil refletem um momento internacional e que legislações recentes como o novo Código Civil holandês, o Código Civil de Quebec e a reforma do Código Civil alemão apresentam o contrato visto sob a ótica da boa-fé²⁸⁶.

A socialidade, por sua vez, segundo MARTINS-COSTA, como fundamento das normas civis, instrumentaliza no Código Civil a diretriz da solidariedade social:

Se às Constituições cabe proclamar o princípio da função social – o que vem sendo regra desde Weimar –, é ao Direito Civil que incumbe transformá-lo em concreto instrumento de ação. Mediante o recurso à função social e também à boa-fé – que tem uma face marcadamente ética e outra solidarista – instrumentaliza o Código agora aprovado, a diretriz constitucional da *solidariedade social*, posta como um dos ‘objetivos fundamentais da República’.²⁸⁷

²⁸⁴ *Ibidem*, p. 63.

²⁸⁵ TIMM, 2005, p. 351. “O ponto defendido neste artigo é que a nova racionalidade do CDC e do CC/2002 poderia não ser tão nova como quer a escola normativista sociológica, mas poderia representar – algo a ser aprofundado a posterior –, pelo menos em parte, a retomada da dialética aristotélica de onde nunca deveria ter saído o direito, a política e a ética. Assim, o direito retornaria a ser percebido como ciência prática distinta das ciências teóricas – identificação levada a efeito equivocadamente pelos jusnaturalistas modernos.” (*Ibidem*, p. 351)

²⁸⁶ WALD, Arnold. A evolução do contrato no terceiro milênio e o novo Código Civil. *In, Aspectos controversos do novo código civil: escritos em homenagem ao Ministro José Carlos Moreira Alves*. Coordenadores: Arruda Alvim, Joaquim Portes de Cerqueira César, Roberto Rosas. São Paulo: RT, 2003, p. 73-74.

²⁸⁷ MARTINS-COSTA, 2002, p. 144.

A regra geral atinente à função social do contrato disciplina e limita a liberdade de contratar. Atribui ao contrato um “valor operativo” que vai determinar sua interpretação²⁸⁸. O novo paradigma instalado substituiu a visão liberal-individualista por um horizonte social-humanista de propriedade.²⁸⁹

A função social do contrato também é analisada Arnold WALD. O autor refere que a modernidade transmutou a feição do contrato. Este instrumento não mais se refere à composição de interesses de partes antagônicas²⁹⁰. WALD pondera que a função social do contrato deve ser interpretada como proteção conferida pelo legislador à parte economicamente mais fraca para manutenção do equilíbrio contratual em nome de interesses superiores da sociedade. Muitas vezes pode significar interesses antagônicos²⁹¹.

Conferir a cada magistrado ou intérprete do direito, por mais qualificado que seja, o poder de dizer o que é social, na visão de Ives Gandra da Silva MARTINS, significa eliminar o Poder Legislativo e fracionar o Poder Judiciário em 15.000 unidades (somatório do elenco de juízes brasileiros). MARTINS argumenta que o caminho para a valorização do social engastado na Constituição é garantir a produção legislativa aos representantes do povo²⁹².

O novo Código Civil relativizou o *pacta sunt servanda*. Percebe-se que a busca pelo sentido de justiça ainda não tem unanimidade entre os operadores do direito. Cabe aos atores sociais e ao intérprete da lei, no caso das relações de natureza previdenciária privada, o exercício de sopesar o direito individual sem perder a visão global do sistema de aposentadoria complementar para que possa atender seus compromissos ao longo de muitos anos. Em virtude disso, há que ser visto como empreendimento coletivo, social, comunitariamente estruturado, detentor de natureza de seguro social.

3.2 Dignidade da pessoa humana do aposentado. Dever de quem?

²⁸⁸ BRANCO, 2002, p 66.

²⁸⁹ *Ibidem*, p. 67.

²⁹⁰ WALD, *op. cit.*, p. 69.

²⁹¹ WALD, 2003, p. 72.

²⁹² MARTINS, Ives Gandra da Silva. A função social do contrato. In, *Aspectos controvertidos do novo código civil: escritos em homenagem ao Ministro José Carlos Moreira Alves*. Coordenadores: Arruda Alvim, Joaquim Portes de Cerqueira César, Roberto Rosas. São Paulo: RT, 2003, p. 338-339.

É voz uníssonas que o contrato de previdência tem natureza civil com capilarizações securitárias. O Código Civil de 2002 veio estruturado em raízes de eticidade e socialidade – condutoras das obrigações pré-contratuais e pós-contratuais. Em razão dos embates que surgem entre beneficiários do sistema de complementação de aposentadoria na modalidade fechada e a entidade fechada de previdência complementar – antes narrados – é que foi elaborado este estudo. Os proventos cada vez menores pagos pela previdência oficial estão perfilando os aposentados na marcha dos excluídos. Meio milhão de pessoas recebiam benefício previdenciário inferior a um salário mínimo em fevereiro de 2007; e quase 16 milhões, no mesmo mês, estavam recebendo valor igual a um salário mínimo²⁹³.

O sistema de previdência complementar, por força de disposição constitucional, integrante do sistema Estatal de previdência, deve ser visto como agente condutor da efetivação da dignidade da pessoa humana do aposentado.

O Poder Judiciário é o intérprete que vai, de acordo com os novos paradigmas ditados pela ordem social e econômica subjacente à Constituição, ao Código de Defesa do Consumidor e Código Civil, garantir que limitadores e obrigações éticas e sociais decorrentes da formação e execução do contrato sejam por todos cumpridas.

O cidadão que se vincula ao sistema complementar enquanto empregado ativo deve individualmente exercer seu papel de ator social de mudanças, questionando o sistema, unindo-se, buscando reunir informações para possibilitar que seu contrato de complementação de proventos de aposentadoria seja modificado até a satisfação do mínimo ou máximo possível, de acordo com a possibilidade da entidade fechada de previdência complementar a que está filiado.

Existe previsão no parágrafo primeiro do artigo 35, da Lei Complementar nº 109/2001, de participação de no mínimo 1/3 das vagas nos Conselhos deliberativo e fiscal das entidades fechadas de previdência complementar, de participantes assistidos. Essa participação nesses órgãos colegiados permite fiscalização da entidade, entretanto, não confere poder ao voto do assistido.

Agente coletivo de fundamental importância nesse novo processo de transformação nas relações jurídicas, sociais, contratuais, nos processos de produção e trabalho, é o sindicato. Os seres humanos vivem e convivem agrupados.

²⁹³ Conforme tabela 2, de Elaboração do Ministério da Previdência Social. http://www.mpas.gov.br/pg_secundarias/previdencia_social_1.asp (acesso em 12/04/2007)

Para José Martins CATHARINO²⁹⁴ não apenas por determinismo, instintivo e biológico, mas também por sentimentos, razões e pensamentos comuns ou divergentes.

A partir da Constituição de 1988, segundo CHIARELLI²⁹⁵, o sindicato brasileiro passou a buscar mais autonomia:

Na esteira da globalizações e das privatizações, as relações laborais ganharam tinturas mais criativas do mundo associativo, em detrimento das imposições exógenas estatais. Foi a partir de então, e com razoável frequência, que a negociação coletiva passou a ter significação no quadro estatístico do país, sem ainda ser predominante, como no mundo industrializado, mas capaz de evidenciar que o sindicato já passava a ter participação em normatizações coletivas.

Peter DRUCKER enfatiza o poder da ação sindical:

Os sindicatos servem como uma fonte compensatória de poder. 'Toda ação gera uma reação, diz uma das leis fundamentais da física. Os sindicatos são a 'reação' à ação das administrações.²⁹⁶

Para o autor, o efetivo ingresso do sindicalismo como representantes dos empregados traria mais poder aos sindicatos²⁹⁷. Em 1977 DRUCKER profetizava:

[...] o sindicato que o socialismo fundo-de-pensão requer será muito diferente dos sindicatos do passado e do presente. Sua função, seus compromissos e sua retórica atuais estão sendo mais profundamente questionados e desafiados que os de qualquer outra instituição social americana.²⁹⁸

O sindicato vive um período de crise, assim como o próprio direito do trabalho. Todavia, o sindicato (pouco atuante na defesa dos interesses dos inativos) como agente coletivo representante da classe dos trabalhadores, tem o dever de interferir no processo de complementação de aposentadoria na modalidade fechada como Instituição que vai garantir o equilíbrio ao participante, assistido ou pensionista, integrante do sistema privado de renda na inatividade. O sindicato deve agregar ao seu corpo os trabalhadores inativos. Esses trazem a experiência e o conhecimento sobre a causa da aposentadoria complementar. Deve se abrir um

²⁹⁴ 1982, p. 14

²⁹⁵ 2005, p. 142.

²⁹⁶ DRUCKER, Peter Ferdinand. *A revolução invisível: como o socialismo fundo-de-pensão invadiu os Estados Unidos*. Tradução de Carlos A. Malferrari, São Paulo: Pioneira, 1977, p. 147.

²⁹⁷ *Ibidem*, p. 150.

²⁹⁸ *Ibidem*, p. 154.

novo conduto na entidade sindical composto pelos profissionais inativos. Trabalhadores e aposentados, por sua vez, devem cobrar de suas entidades uma ação mais efetiva no sentido de resguardar a renda na velhice.

Os sindicatos são agentes políticos dessa fatia da sociedade que devem repensar sua postura enferrujada diante da modernidade e colocar-se a postos para articular melhores condições aos contratos de complementação de aposentadoria. Essas associações coletivas devem buscar conhecimento para profissionalizar-se nessa negociação, inclusive abrir novas possibilidades ao próprio sistema de previdência complementar. A Lei Complementar nº 109/2001 inclusive permite a criação de fundos de pensão para seus associados. O sindicato pode agir em duas frentes, como negociador e instituidor de entidade fechada de previdência complementar.

CONCLUSÃO

Os Estados que promovem a política do bem-estar social já começam a mostrar dificuldades decorrentes do alargamento das linhas de atuação da máquina Estatal e burocratização dos serviços.

Nos países periféricos os problemas se repetem: i) muitas diretrizes balizadoras dos direitos fundamentais sociais decorrem de jogos de interesses ocasionais; ii) com isso, são elevados ao nível Constitucional direitos fundamentais com contornos utópicos; iii) não existem meios processuais capazes de garantir a efetiva realização dos direitos fundamentais sociais; iv) a legislação infraconstitucional segue a linha do interesse político e eleitoreiro; v) os desvios e corrupção não são punidos com a devida severidade.

Nesse contexto, o valor Justiça social previsto na Constituição se tornou vítima do descrédito da sociedade.

Conseqüência que merece destaque é o crescimento da previdência complementar nos quatro cantos do mundo. Sinal de que mesmo nos Estados do bem-estar social os riscos sociais estão sendo repassados para a administração da iniciativa privada.

No Brasil o Sindicato, fruto de exercício de democracia incipiente, mesmo após o advento da Constituição de 1988 e do governo do Partido Trabalhista, a partir de 2002, jamais exerceu plenamente sua função de agente de transformação, pois mitigada a plena liberdade dessa instituição eminentemente privada.

O associativismo foi o maior legado deixado pelo Manifesto Comunista²⁹⁹. Essa idéia ainda pulsa através de seu descendente legítimo, o Sindicato. Porém, no nosso país este que deveria ser o personagem principal na promoção da proteção ao trabalhador/empregado, está cada vez mais excluído da solução dos conflitos.

²⁹⁹ CHIARELLI, 2005, p. 106.

Paradoxalmente, enquanto nos países desenvolvidos o Sindicato é foro de debates, no Brasil o Sindicato não está se aparelhando como deveria para conferir proteção ao trabalhador, futuro jubilado.

O impasse se verifica justamente na dificuldade que os Sindicatos têm demonstrado no decorrer da crise que se desenvolve. A intenção não é derrubar os ideais sempre perseguidos pelas agremiações de trabalhadores, mas que seja enfrentada a realidade: é preciso lançar mão de novas estratégias para enfrentar o problema da aposentadoria de sua categoria. Os representantes dos empregados devem capacitar-se, para que cada vez mais e melhor possam dar respaldo à classe dos trabalhadores.

Outro aspecto relevante que deve ser levantado é o caminho para a informalidade que está sendo seguido pela massa de desempregados. O sindicato pode representar essa categoria? Em caso de resposta afirmativa, contra quem? E os idosos, os demais desempregados, os empregados aposentados, e todas as demais classes que não pagam a contribuição sindical obrigatória? Quem luta por eles? Esses questionamentos não têm o condão de gerar uma crise institucional, apenas apontam caminhos inexplorados pela atuação sindical, onde ela pode buscar força e reforço necessários.

As novas configurações do mundo exigem do sindicato adoção de novas estratégias e aprimoramento técnico para manter-se como ator político influente no processo de transformação.

Novas matrizes jurídicas conferem aos direitos sociais maior possibilidade de efetivação. Porém, a lei não trabalha sozinha. É preciso que se equiparem trabalhador e instituição de previdência complementar e viabilizem um sistema complementar de renda na inatividade que ofereça ao idoso condições dignas de sobrevivência.

O trabalhador deve acreditar que na agremiação sindical podem se desenhar alternativas para a solução (ou amenização) de seus problemas. Para isso, deve participar do processo colaborando e cobrando resultados de sua entidade sindical.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVICH, Victor; COURTIS, Christian. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. 2. ed. Madrid: Trotta, 2004.

AVENA, Lygia Maria. Da inaplicabilidade do Código de Defesa do Consumidor no âmbito das entidades fechadas de previdência complementar. *In, Fundos de pensão em debate*. Coordenador: Adacir Reis. Brasília: Brasília Jurídica, 2002, p. 47-71.

BATTAGLIA, Felice. *Filosofia do trabalho*. Tradução de Luís Washington Vita e Antônio D'Elia. São Paulo: Saraiva, 1958.

BECK, Ulrich. *Un nuevo mundo feliz*. Tradução de Bernardo Moreno Carrillo, Barcelona: Paidós Ibérica S.A., 2000.

BOBBIO, Norberto. *Liberalismo e democracia*. Tradução da Editora Brasiliense S.A., 3. ed. Brasília: Brasiliense S.A., 1990.

CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 1998

_____. *Constituição dirigente e vinculação do legislador*. 2. ed. Coimbra: Coimbra, 2001.

CARDONE, Marly A. Previdência e Seguridade Social. *In: RODRIGUES, Aluisio (Coord.). Direito Constitucional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1993, p. 328-333.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, vol. 1, 1982.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. *O trabalho e o sindicato*. São Paulo: LTr, 2005.

DAMATTA, Roberto. *Reflexões sobre o trabalho no contexto social brasileiro*. *In: Cultura do Trabalho. Pensamentos Liberais*, vol. IX. Porto Alegre: IEE, 2005, p. 197-221.

DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. 7. ed., Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO. Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2005.

DRUCKER, Peter Ferdinand. *A revolução invisível: como o socialismo fundo-de-pensão invadiu os Estados Unidos*. Tradução de Carlos A. Malferrari, São Paulo: Pioneira, 1977.

DWORKIN, Ronald. *A virtude soberana*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FABRÍCIO, Adroaldo Furtado. Previdência, o modelo e a gestão. In: COSTA, Maria Isabel Pereira da (org.). *Previdência ou imprevidência?*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

FORTES, Simone Barbisan. *Previdência social no Estado democrático de direito*. São Paulo: LTr, 2005

_____. PAULSEN, Leandro. *Direito da seguridade social*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

FRANCO, Vera Helena de Mello. Lições de direito securitário – seguros terrestres privados. São Paulo: Maltese, 1993.

GENRO, Tarso Fernando. *Direito individual do trabalho: uma abordagem crítica*. 2. ed., São Paulo: LTr, 1994.

GONÇALVES, Maria Patrocínia. A capacidade de criação envelhece? Questões que nos fazem pensar se tudo tem tempo e hora para acabar... Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Gerontologia. São Paulo:PUC, 2006.

HORVATH JÚNIOR, Miguel. *Previdência social em face da globalização*. São Paulo: Quarter Latin, 2006.

KRELL, Andréas J. *Direitos sociais e controle judicial no Brasil e na Alemanha*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002.

LEITE, Celso Barroso. VELLOSO, Luiz Paranhos. *Previdência social*. Rio de Janeiro: Zahar, 1963.

LEITE, Celso Barroso. *A proteção social no Brasil*. 2. ed., São Paulo: LTr, 1978.

LEITE, Celso Barroso. *A Proteção Social no Brasil*. São Paulo: LTr, 1986.

LEITE, João Antônio Guilemberndt Pereira. *Curso elementar de direito previdenciário*. São Paulo: LTr, 1977.

LIMA, Silvio Wanderley do Nascimento. Regulação e previdência complementar fechada. São Paulo: LTr, 2004.

MACIEL, Cláudio Baldino. Mais um passo para o desmonte do brasileiro. In: COSTA, Maria Isabel Pereira da (org.). *Previdência ou imprevidência?*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 41-44.

MACIEL, José Alberto Couto. *Desemprego ou supérfluo?: globalização*. São Paulo: LTr, 1998

MARQUES, Adhemar Martins; BERUTTI, Flávio Costa; FARIA, Ricardo de Moura. *História do tempo presente*. São Paulo: Contexto, 2003.

MARQUES, Claudia Lima. Três tipos de diálogos entre o Código de Defesa do Consumidor e o Código Civil de 2002: superação das antinomias pelo “diálogo das fontes”. In, *Código de defesa do consumidor e o código civil de 2002: convergências e assimetrias*. PFEIFFER,

Roberto Augusto Castellanos; PASQUALOTTO, Adalberto (Coordenadores), São Paulo: RT, 2005, p. 11-82.

MARQUES Ivan da Costa. *O Brasil e a abertura dos mercados: o trabalho em questão*. São Paulo: ABEC, 1998.

MARTINEZ, Gregorio Peces-Barba. *Curso de Derechos Fundamentales*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, 1999.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Comentários à lei básica de previdência complementar*. São Paulo: LTr, 2003.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. A função social do contrato. *In, Aspectos controvertidos do novo código civil: escritos em homenagem ao Ministro José Carlos Moreira Alves*. Coordenadores: Arruda Alvim, Joaquim Portes de Cerqueira César, Roberto Rosas. São Paulo: RT, 2003, p. 335-341.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito da seguridade social*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARX, Karl. ENGELS, Friedrich. *Manifesto do partido comunista*. São Paulo: Edipro, 1998.

MÉSZÁROS, István. *Para além do capital*. São Paulo: Boitempo, 2002.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MORAES, Ricardo Quartim de. *Previdência privada: doutrina e comentários à Lei complementar nº 109/01*. Marcus Orione Golçalves Correa (coordenador). São Paulo: LTr, 2004, p. 160-166.

MOURA, Paulo C. *A crise do emprego: uma visão além da economia*. Rio de Janeiro: Mauad, 1998.

OLEA, Manuel Alonso. *Introdução ao direito do trabalho*. Tradução de C.A. Barata da Silva. Porto Alegre: Sulina, 1969.

PASTORE, José. *A evolução do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2001.

PEREIRA, Cláudia Fernanda de Oliveira. *Reforma da previdência*. Brasília: Brasília Jurídica, 1999.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos, o princípio da dignidade humana e a Constituição brasileira de 1988*. JURIS PLENUM, Caxias do Sul: Plenum, v. 2, n. 89, julho 2006. 2 CD-ROM.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, Ed. Da Universidade de São Paulo, 1978.

POVOAS, Manuel S. Soares. *Previdência privada – filosofia, fundamentos técnicos, conceituação jurídica*. São Paulo: Fundação Escola Nacional de Seguros, 1985.

RAMOS, Maria Cibele de Oliveira. *Os planos beneficiários das entidades de previdência privada*. São Paulo: LTr, 2005.

REIS, Adacir. Temas centrais da nova legislação. *In: Fundos de pensão em debate*. Coordenação: Adacir Reis. Brasília: Brasília Jurídica, 2002, p. 15-36.

- RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos*. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: LTr, 1995.
- ROMITA, Arion Sayão. *Direito sindical brasileiro*. Rio de Janeiro: Brasília, 1976.
- _____. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- RUPRECHT, Alfredo J. *Direito da seguridade social*. São Paulo: LTr, 1996.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1998.
- SAINT-LEON, E. Martin. *Historia de las corporaciones de oficio*. Buenos Aires: Partenón, 1947.
- SANTOS, Marco Fridolin Sommer. *Acidente do trabalho, entre a seguridade social e a responsabilidade civil: elementos para uma teoria do bem-estar e da justiça social*. São Paulo: LTr, 2005.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 4 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.
- SOUZA, Cláudio Ferrer de. As reformas da previdência social: uma análise comparativa dos sistemas de previdência social sob o aspecto das principais mudanças contemporâneas no atual cenário mundial. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (coordenador). *Previdência privada: (doutrina e comentários à Lei complementar nº 109/01)* São Paulo: LTr, 2004, p. 81-119.
- STEINMETZ, Wilson. *A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2004.
- STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, Luis Bolzan de. *Ciência política e teoria geral do Estado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 22 ed., São Paulo: LTr, 2005.
- TEIXEIRA, Fátima Regina. Qualificação para o trabalho: uma proposta para a clientela da terceira idade. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós Graduação em Engenharia da Produção. Florianópolis: UFSC, 2001.
- TIMM, Luciano Benetti. O novo paradigma contratual: o direito social como uma nova racionalidade normativo sociológica?. In, *Código de defesa do consumidor e o código civil de 2002: convergências e assimetrias*. PFEIFFER, Roberto Augusto Castellanos; PASQUALOTTO, Adalberto (Coordenadores), São Paulo: RT, 2005, p. 342-351.
- VILLATORE, Marco Antônio César. *Previdência complementar no direito comparado*. In: Revista de previdência social. Nº 232, março, 2000, São Paulo: LTr, p. 245-261.
- WALD, Arnold. A evolução do contrato no terceiro milênio e o novo Código Civil. In, *Aspectos controvertidos do novo código civil: escritos em homenagem ao Ministro José Carlos Moreira Alves*. Coordenadores: Arruda Alvim, Joaquim Portes de Cerqueira César, Roberto Rosas. São Paulo: RT, 2003, p. 59-76.

WEINTRAUB, Arthur Bragança de Vasconcelos. *Previdência privada: atual conjuntura e sua função complementar ao regime geral da previdência social*. 2. ed., São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

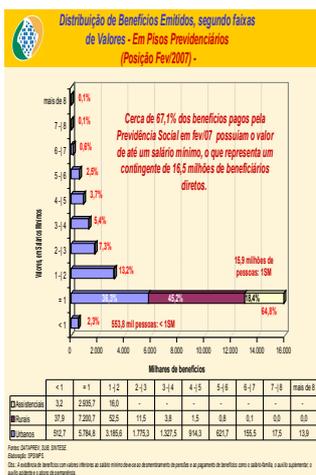
Internet:

<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/25072002pidoso.shtm>. Acesso em 12.4.2007.

<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/29092003estatisticasecxhtml.shtm>. Acesso em 12.04.2007

http://www.mpas.gov.br/pg_secundarias/previdencia_social_10.asp (acesso em 12/4/2007)

ANEXO I



ANEXO II



Informe Estatístico

Setembro - 2006



Secretaria de Previdência

Complementar

2006 – Ministério da Previdência Social
Secretaria de Previdência Complementar

É permitida a reprodução total ou parcial desta obra, desde que citada a fonte.

ÍNDICE I

Informações Cadastrais	
Quantidade de EFPC e de patrocinadores	3
Quantidade de planos assistenciais e previdenciários	3
Quantidade de EFPC por unidade de federação	3
Informações Populacionais	
População das EFPC	3
Relação das 10 maiores EFPC, segundo a população total	4
Relação das 10 maiores EFPC, segundo a quantidade de participantes, de assistidos e de beneficiários de pensão	4
Informações dos Benefícios	
Benefícios em manutenção	5
Benefícios concedidos no mês	6
Quantidade e valor médio dos benefícios em manutenção na Previdência Complementar	6
Valor total dos gastos previdenciais na Previdência Complementar	6
Informações sobre Patrimônio	
Ativo total das EFPC	7
Evolução do ativo total das EFPC	7
Relação das 10 maiores EFPC, segundo o ativo total	7
Informações sobre o Programa de Investimentos	
Ativo de investimentos da EFPC	8
Composição do ativo de investimentos das EFPC	9
Evolução do ativo de investimentos das EFPC	9
Relação das 10 maiores EFPC, segundo ativo de investimentos	9
Relação dos 10 maiores ativos de investimentos das EFPC, nos segmentos de renda fixa e de renda variável	10
Informações sobre o Programa Previdencial	
Programa Previdencial das EFPC	11
Evolução das contribuições e das receitas Previdenciais das EFPC	12
Informações sobre o Programa Assistencial	
Programa Assistencial das EFPC	12
Informações sobre o Programa Administrativo	
Programa Administrativo das EFPC	12

ÍNDICE II

Tabelas

Tabela 1- Quantidade de EFPC por tipo de patrocínio predominante e quantidade de patrocinadores	3
Tabela 2- Quantidade de planos assistenciais e previdenciários de EFPC	3
Tabela 3 - Distribuição das EFPC por Unidade de Federação	3
Tabela 4- População das EFPC, segundo tipo de patrocínio predominante	4
Tabela 5- Quantidade de benefícios em manutenção pelas EFPC por espécie, segundo tipo de patrocínio predominante	6
Tabela 6- Quantidade de benefícios concedidos no mês pelas EFPC por espécie	6
Tabela 7- Quantidade de benefícios em manutenção, valor total pago e valor médio dos gastos previdenciais	7
Tabela 8- Ativo total das EFPC, segundo tipo de patrocínio predominante	7
Tabela 9- Ativo de investimento das EFPC, por segmento de aplicação e detalhamento das aplicações de investimentos, segundo tipo de patrocínio predominante	8
Tabela 10- Programa previdencial das EFPC, por tipo de recurso com detalhamento das contribuições e dos benefícios, segundo tipo de patrocínio predominante	11
Tabela 11- Programa assistencial das EFPC, por tipo de recurso com detalhamento das contribuições e dos benefícios, segundo tipo de patrocínio predominante	12
Tabela 12- Programa administrativo das EFPC, por tipo de recurso com detalhamento das receitas e despesas, segundo tipo de patrocínio predominante	12

Gráficos

Gráfico 1- População das EFPC	4
Gráfico 2- Aposentadoria concedidas, por espécie, no mês	6
Gráfico 3- Ativo total das EFPC	7
Gráfico 4- Evolução do ativo total das EFPC	7
Gráfico 5 Composição do ativo de investimento das EFPC, segundo o segmento de aplicação	9
Gráfico 6- Evolução do ativo de investimento das EFPC	9
Gráfico 7- Evolução das contribuições e das receitas previdenciais das EFPC	12

Quadros

Quadro I - Relação das 10 maiores EFPC por tipo de patrocínio, segundo a POPULAÇÃO TOTAL	4
Quadro II - Relação das 10 maiores EFPC por tipo de patrocínio, segundo a quantidade de PARTICIPANTES	5
Quadro III - Relação das 10 maiores EFPC por tipo de patrocínio, segundo a quantidade de ASSISTIDOS	5
Quadro IV - Relação das 10 maiores EFPC por tipo de patrocínio, segundo a quantidade de BENEFICIÁRIOS DE PENSÃO	5
Quadro V - Relação das 10 maiores EFPC por tipo de patrocínio, segundo o ATIVO TOTAL	8
Quadro VI - Relação das 10 maiores EFPC por tipo de patrocínio, segundo o ATIVO DE INVESTIMENTOS	9
Quadro VII - Relação dos 10 maiores Ativos de Investimentos das EFPC, por tipo de patrocínio	10
Quadro VIII - Relação dos 10 maiores ativos no segmento de RENDA FIXA	10
Quadro IX - Relação dos 10 maiores ativos no segmento de RENDA VARIÁVEL	10

Observações:

- (1) Informações contábeis e benefício e população no dia 04 de abril de 2006.
- (2) EFPC- Entidades Fechadas de Previdência Complementar
- (3) Patrocínio Predominante - de acordo com o tipo patrocínio predominante a EFPC poderá estar sujeita aos ditames da lei Complementar n.º 108, de 29 de maio de 2001, ou somente à Lei complementar n.º 109, de 29 de maio de 2001

Informações Cadastrais

TABELA 1 – Quantidade de Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC, por tipo de patrocínio predominante e quantidade de patrocinadores, em set/06.

Tipo	Quantidade	
	EFPC	Patrocinador
Público	80	292
Privado	284	1916
Total*	364	2208

Fonte: Cadastro - SPC/MPS.

*somente EFPC em funcionamento

TABELA 2 – Quantidade de planos assistenciais e previdenciários das EFPC, em set/2006.

Patrocínio	Assistencial	Previdenciário
Público	26	188
Privado	30	836
Total*	56	1024

Fonte: Cadastro - SPC/MPS.

*somente EFPC em funcionamento

TABELA 3 – Distribuição das EFPC por Unidade da Federação*, em set/06.

REGIÃO Unidade da Federação	Patrocínio Público	Patrocínio Privado	Total
NORTE	3	2	5
Acre	0	0	0
Amazonas	0	1	1
Amapá	0	0	0
Pará	2	1	3
Rondônia	1	0	1
Roraima	0	0	0
Tocantis	0	0	0
NORDESTE	16	18	34
Alagoas	3	0	3
Bahia	2	4	6
Ceará	5	2	7
Maranhão	0	2	2
Paraíba	0	2	2
Pernambuco	2	5	7
Piauí	2	0	2
Rio Grande do Norte	1	2	3
Sergipe	1	1	2
SUDESTE	27	211	238
Espírito Santo	2	4	6
Minas Gerais	5	15	20
Rio de Janeiro	18	39	57
São Paulo	2	153	155
SUL	17	39	56
Paraná	8	12	20
Rio Grande do Sul	6	16	22
Santa Catarina	3	11	14
CENTRO-OESTE	17	14	31
Distrito Federal	14	9	23
Goiás	2	3	5
Mato Grosso do Sul	0	1	1
Mato Grosso	1	1	2
Total	80	284	364

Fonte: Cadastro - SPC/MPS.

*somente EFPC em funcionamento

Informações Populacionais

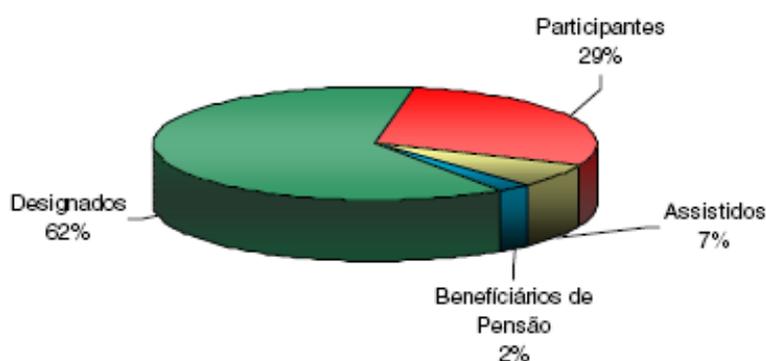
Tabela 4 - População das EFPC segundo tipo de patrocínio predominante, set/2006.

Descrição	Patrocínio		Total
	Público	Privado	
Participantes	633.961	1.206.903	1.840.864
Assistidos	243.023	197.286	440.309
Beneficiários de Pensão	104.827	56.320	161.147
Designados*	1.776.485	2.229.760	4.006.245
Total	2.758.296	3.690.269	6.448.565

Fonte: Estatística de Benefício e População - SPC/MPS

*Designado - Pessoa indicada pelo participante ou assistido, que poderá ter direito a benefícios, de acordo com as regras estabelecidas no Regulamento do plano de benefícios.

Gráfico 1
População das EFPC



Fonte: Estatística de Benefício e População - SPC/MPS

QUADRO I – Relação das 10 maiores EFPC, segundo a POPULAÇÃO TOTAL*, em set/2006.

Patrocínio Público			Patrocínio Privado		
Posição	Sigla da EFPC	Quantidade	Posição	Sigla da EFPC	Quantidade
1º	Previ/BB	162.078	1º	HSBC	63.513
2º	Postalis	111.604	2º	Valia	58.079
3º	Petros	93.477	3º	Fundação CESP	48.132
4º	Funcef	85.510	4º	BB Previdência	47.677
5º	Geap	73.705	5º	Itaubanco	38.036
6º	Refer	46.071	6º	Sistel	33.934
7º	Capesp	34.373	7º	Previ-GM	33.268
8º	Previminas	26.445	8º	Multiprev	30.326
9º	Forluz	22.599	9º	Aerus	28.572
10º	Sabesprev	21.495	10º	VWPP	28.024
Total - 10 maiores		677.357	Total - 10 maiores		409.561
Total - Patrocínio Público		981.811	Total - Patrocínio Privado		1.460.509

Fonte: Estatística de Benefício e População - SPC/MPS

*Participantes, assistidos e beneficiários de pensão

QUADRO II – Relação das 10 maiores EFPC, segundo a quantidade de PARTICIPANTES, em set/2006.

Patrocínio Público			Patrocínio Privado		
Posição	Sigla da EFPC	Quantidade	Posição	Sigla da EFPC	Quantidade
1º	Postalis	96.837	1º	HSBC	57.370
2º	Previ/BB	82.796	2º	BB Previdência	46.822
3º	Geap	73.705	3º	Valia	37.573
4º	Funcef	61.537	4º	Previ-GM	31.674
5º	Petros	40.184	5º	Itaubanco	31.250
6º	Capesp	33.861	6º	Multiprev	29.938
7º	Previminas	22.769	7º	Holandaprevi	27.920
8º	Sabesp	17.466	8º	Bungeprev	26.852
9º	Economus	14.200	9º	Ijms	26.533
10º	Forluz	10.763	10º	Fusejem	25.774
Total - 10 maiores		454.108	Total - 10 maiores		341.706
Total - Patrocínio Público		633.961	Total - Patrocínio Privado		1.206.903

Fonte: Estatística de Benefício e População - SPC/MPS

QUADRO III – Relação das 10 maiores EFPC, segundo a quantidade de ASSISTIDOS, em set/2006.

Patrocínio Público			Patrocínio Privado		
Posição	Sigla da EFPC	Quantidade	Posição	Sigla da EFPC	Quantidade
1º	Previ/BB	60.165	1º	Fundação Cesp	23.188
2º	Petros	41.034	2º	Sistel	20.653
3º	Funcef	19.680	3º	Valia	14.550
4º	Refer	19.619	4º	CBS	10.792
5º	Forluz	9.865	5º	Cxusiminas	8.294
6º	Portus	6.121	6º	Femco	7.130
7º	Fachesp	5.762	7º	Banesprev	6.699
8º	Real Grandeza	5.737	8º	Itaubanco	5.861
9º	Postalis	5.503	9º	Fatlântico	5.783
10º	Fundação Copel	4.656	10º	Telos	5.026
Total - 10 maiores		178.142	Total - 10 maiores		107.976
Total - Patrocínio Público		243.023	Total - Patrocínio Privado		197.286

Fonte: Estatística de Benefício e População - SPC/MPS

QUADRO IV – Relação das 10 maiores EFPC, segundo a quantidade de BENEFICIÁRIOS DE PENSÃO, em set/2006.

Patrocínio Público			Patrocínio Privado		
Posição	Sigla da EFPC	Quantidade	Posição	Sigla da EFPC	Quantidade
1º	Refer	20.214	1º	CBS	9.214
2º	Previ/BB	19.127	2º	Fundação CESP	6.088
3º	Petros	12.259	3º	Valia	5.956
4º	Postalis	9.264	4º	Sistel	5.927
5º	Funcef	4.293	5º	Braslight	2.389
6º	Prece	4.264	6º	Femco	2.068
7º	Portus	3.583	7º	Cxusiminas	2.057
8º	Derminas	3.266	8º	HSBC	1.312
9º	Eletroceee	2.019	9º	Itaubanco	925
10º	Forluz	1.971	10º	Atílio Fontana	923
Total - 10 maiores		80.260	Total - 10 maiores		36.859
Total - Patrocínio Público		104.827	Total - Patrocínio Privado		56.320

Fonte: Estatística de Benefício e População - SPC/MPS

Informações de Benefícios

TABELA 5 – Quantidade de benefícios em manutenção pelas EFPC por espécie, segundo tipo de patrocínio predominante, em set/2006.

Discriminação	Patrocínio		Total
	Público	Privado	
Aposentadorias	243.023	197.286	440.309
Tempo de Contribuição e Idade	8.971	18.482	27.453
Tempo de Contribuição	147.006	65.687	212.693
Idade	4.472	7.372	11.844
Invalidez	30.570	22.138	52.708
Antecipada	31.292	49.231	80.523
Postergada	2.357	536	2.893
Proporcional Diferida	365	4.888	5.253
Especial	17.990	28.952	46.942
Pensões	73.669	40.611	114.280
Auxílios	12.826	6.889	19.715
Pecúlios	3.675	1.191	4.866
Resgates	5.979	39.011	44.990
Outros Benefícios	490	342	832
Total	339.662	285.330	624.992

Fonte: Estatística de Benefício e População - SPC/MPS.

TABELA 6 – Quantidade de benefícios concedidos no mês pelas EFPC por espécie, segundo o tipo de patrocínio predominante, em set/2006.

Discriminação	Patrocínio		Total
	Público	Privado	
Aposentadorias	1.344	926	2.270
Tempo de Contribuição e Idade	445	89	534
Tempo de Contribuição	418	422	840
Idade	12	51	63
Invalidez	96	46	142
Antecipada	366	239	605
Postergada	2	3	5
Proporcional Diferida	0	47	47
Especial	4	30	34
Pensões	0	0	0
Auxílios	1.546	602	2.148
Pecúlios	356	134	490
Resgates	519	3.607	4.126
Outros Benefícios	41	10	51
Total	3.805	5.280	9.085

Fonte: Estatística de Benefício e População - SPC/MPS.



Fonte: Estatística de Benefício e População - SPC/MPS.

TABELA 7 – Quantidade de benefícios em manutenção, valor total pago e valor médio dos gastos previdências, em set/2006.

Especie de Benefício	Previdência Complementar		
	Quantidade	Valor Total (R\$)	Valor Médio (R\$)
Aposentadoria* por tempo de contribuição	225.172	774.319.474,42	3.438,79
Aposentadoria* por idade	10.452	21.037.978,91	2.012,82
Aposentadoria* por invalidez	49.624	59.546.956,91	1.199,96
Pensões**	110.319	136.215.995,73	1.234,75
Total	395.567	991.120.405,97	2.505,57

Fonte: Estatística de Benefício e População - SPC/MPS.

* Soma benefício de prestação continuada e única

** Só benefício de prestação continuada

Informações sobre o Patrimônio

Tabela 8 – Ativo total das EFPC segundo tipo de patrocínio predominante, em set/2006.

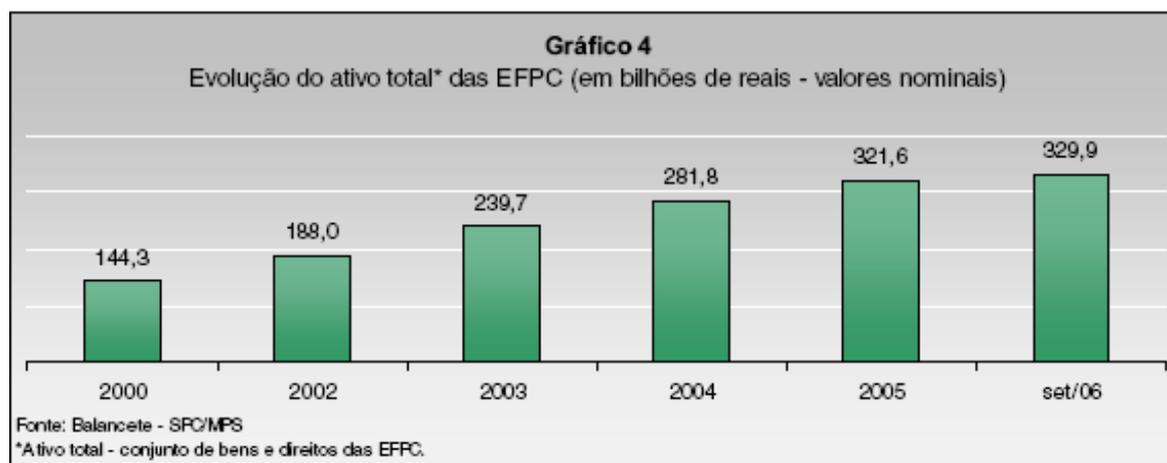
Patrocínio	Ativo (R\$)	%
Público	201.642.650.846,75	61,12
Privado	128.265.963.894,78	38,88
Total	329.908.614.741,53	100,00

Fonte: Balanete - SPC/MPS

Gráfico 3
A ativo total das EFPC, em set/06



Fonte: Balanete - SPC/MPS



QUADRO V – Relação das 10 maiores EFPC segundo o ATIVO TOTAL, em set/2006.

Patrocínio Público			Patrocínio Privado		
Posição	Sigla da EFPC	Valor (R\$)	Posição	Sigla da EFPC	Valor (R\$)
1º	Previ/BB	96.203.602.953,58	1º	Fundação CESP	16.433.125.188,94
2º	Petros	31.760.695.810,22	2º	Sistel	8.429.532.523,26
3º	Centrus	8.183.714.894,87	3º	Valia	7.748.028.045,08
4º	Fortuz	6.811.903.918,87	4º	Itaubanco	7.486.125.378,37
5º	Real Grandeza	5.568.995.522,57	5º	Banesprev	4.297.371.698,86
6º	Fapes	4.348.462.125,91	6º	Cxusiminas	3.535.328.299,03
7º	Fundação Copel	4.103.628.840,08	7º	Telos	3.160.464.741,57
8º	Postalis	3.114.607.016,36	8º	HSBC	2.838.624.969,06
9º	Eletroceee	2.938.617.366,86	9º	Fatlântico	2.782.386.559,22
10º	Fachesf	2.878.771.707,05	10º	Visão Prev	2.632.551.441,21
Total - 10 maiores		165.913.000.156,37	Total - 10 maiores		59.343.538.844,60
Total - Patrocínio Público		201.642.650.846,75	Total - Patrocínio Privado		128.265.963.894,78

Fonte: Balanete - SPC/MPS

Informações sobre o Programa de Investimentos

TABELA 9 – Ativo de investimentos* das EFPC, por segmento e detalhamento das aplicações de investimentos, segundo tipo de patrocínio predominante, em set/2006.

Segmento e Detalhamento das Aplicações de Investimento	Patrocínio		Total	%
	Público	Privado		
Renda Fixa	96.998.993,38	94.701.673,92	191.700.667,30	62,58
Títulos de Resp. Gov. Federal	28.288.985,36	7.955.029,84	36.244.015,20	11,83
Títulos de Resp. Gov. Estaduais	19.800,09	58.629,67	78.429,76	0,03
Títulos de Resp. Gov. Municipais	0,00	15.703,64	15.703,64	0,01
Aplic em Instituições Financeiras	66.278.437,86	85.496.614,57	150.775.052,43	49,22
Títulos de Empresas	2.649.610,81	1.101.433,44	3.751.044,25	1,22
Investimentos Agrícolas	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros Invest de Renda Fixa	762.158,86	74.262,75	836.421,61	0,27
Renda Variável	77.311.384,90	18.910.344,66	96.221.729,56	31,41
Mercado de Ações	48.759.417,98	11.496.468,51	60.255.886,49	19,67
Bolsa de Mercadorias e de Futuros	0,00	0,00	0,00	0,00
Mercado de Ouro	0,00	415,00	415,00	0,00
Fundos de Investimentos	28.330.529,81	7.326.841,81	35.657.371,62	11,64
Outros Invest de Renda Variável	221.437,10	86.619,35	308.056,45	0,10
Investimentos Imobiliários	6.708.048,67	3.195.950,53	9.903.999,20	3,23
Terrenos	38.995,24	49.001,53	87.996,77	0,03
Em Construção	74.616,88	25.848,89	100.465,77	0,03
Edificações	3.822.096,03	2.072.682,08	5.894.778,11	1,92
Participantes	1.934.215,01	712.440,79	2.646.655,80	0,96
Direitos em Alien Invest Imobiliários	387.252,51	156.110,88	543.363,39	0,18
Fundos de Invest Imobiliários	437.229,63	127.138,04	564.367,67	0,18
Outros Invest Imobiliários	13.643,36	57.728,32	66.317,69	0,02
Operações com Participantes	6.458.518,63	1.465.977,88	7.924.496,51	2,60
Outros Realizáveis	377.322,57	183.492,06	560.814,63	0,18
Total	187.854.268,15	118.457.439,06	306.311.707,21	100,00

Fonte: Balanete - SPC/MPS

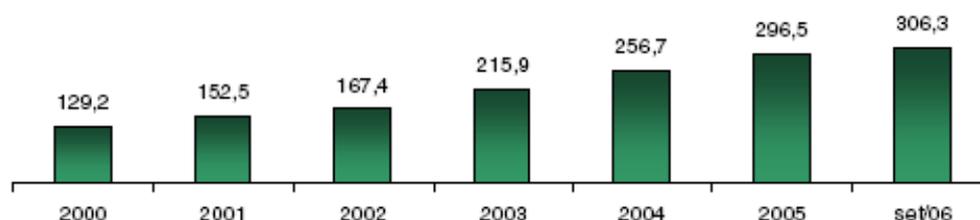
* em milhares de reais

Gráfico 5
Composição do ativo de investimentos das EFPC, segundo segmento de aplicação, em ago/2006



Fonte: Balancete - SPC/MPS

Gráfico 6
Evolução do ativo de investimentos* das EFPC
(em bilhões de reais - valores nominais)



Fonte: Balancete-SPC/MPS

*Ativo de investimentos - aplicações das EFPC, no mercado mobiliário e imobiliário, a fim de garantir o pagamento dos compromissos para com os participantes.

QUADRO VI – Relação das 10 maiores EFPC segundo o ATIVO DE INVESTIMENTOS*, em set/2006.

Patrocínio Público			Patrocínio Privado		
Posição	Sigla da EFPC	Valor (R\$)	Posição	Sigla da EFPC	Valor (R\$)
1º	Previ/BB	95.906.701,56	1º	Fundação Cesp	11.668.409,23
2º	Petros	30.615.205,52	2º	Sistel	8.342.504,59
3º	Centrus	7.083.536,05	3º	Valia	7.702.962,46
4º	Forluz	5.415.155,76	4º	Itaubanco	7.391.146,80
5º	Real Grandeza	4.290.418,51	5º	Banesprev	3.867.833,39
6º	Fapes	3.722.177,31	6º	Cxusiminas	3.031.454,50
7º	Fundação Copel	3.464.049,74	7º	Telos	2.825.533,64
8º	Postalis	2.078.425,98	8º	HSBC	2.777.277,35
9º	Eletroceee	2.610.034,49	9º	Fatlântico	2.626.262,04
10º	Fachesf	2.209.256,33	10º	Visão Prev	2.570.745,72
Total - 10 maiores		157.394.961,25	Total - 10 maiores		52.804.129,72
Total - Patrocínio Público		187.854.268,15	Total - Patrocínio Privado		118.457.439,06

Fonte: Balancete - SPC/MPS

* em milhares de reais

QUADRO VII – Relação dos 10 maiores ATIVOS DE INVESTIMENTOS* das EFPC por tipo de patrocínio, em set/2006.

Patrocínio Público			Patrocínio Privado		
Posição	Ativo	Valor (R\$)	Posição	Ativo	Valor (R\$)
1º	Mercado de ações - à vista	48.404.050,21	1º	Qtas de fdos de invest financeiros - RF	45.436.719,81
2º	Quotas fdos de invest financ - RF	46.612.300,92	2º	Fdos aplic em qtas fdos invest. financ - RF	38.412.669,21
3º	Quotas de fundos de ações	27.524.873,81	3º	Mercado de ações - à vista	11.444.091,09
4º	Notas do tesouro nacional	22.019.726,69	4º	Notas do tesouro nacional	5.110.707,73
5º	Fdos aplic quotas fdos invest financ	15.445.636,74	5º	Quotas de fundos de ações	3.543.704,63
6º	Letras financeiras do tesouro	5.602.068,16	6º	Fdos aplic qtas fdos inv financ - RV	3.508.262,74
7º	Locadas a terceiros	2.966.423,92	7º	Locadas a terceiros	1.197.674,58
8º	Debêntures não conversíveis	2.327.562,09	8º	Certificados de depósitos bancários	1.165.034,23
9º	Certificados de depósitos bancários	1.962.146,13	9º	Letras financeiras do tesouro	1.141.247,42
10º	Shopping center	1.556.835,39	10º	Locadas a patrocinador(es)	829.902,45
Total - 10 maiores		174.421.624,06	Total - 10 maiores		111.790.013,89

Fonte: Balanete - SPC/MPS

* em milhares de reais

QUADRO VIII – Relação dos 10 maiores ativos* no segmento de Renda Fixa por tipo de patrocínio, em set/2006.

Patrocínio Público			Patrocínio Privado		
Posição	Ativo Renda Fixa	Valor (R\$)	Posição	Ativo Renda Fixa	Valor (R\$)
1º	Qtas de fdos de invest financeiros - RF	46.612.300,92	1º	Quotas de fdos de invest financ - RF	45.436.719,81
2º	Notas do tesouro nacional	22.019.726,69	2º	Fdos aplic em qtas fdos invest. financ - RF	38.412.669,21
3º	Fdos aplic quotas fdos invest financ RF	15.445.636,74	3º	Notas do tesouro nacional	5.110.707,73
4º	Letras financeiras do tesouro	5.602.068,16	4º	Certificados de depósitos bancários	1.165.034,23
5º	Debêntures não conversíveis	2.327.562,09	5º	Letras financeiras do tesouro	1.141.247,42
6º	Certificados de depósitos bancários	1.962.146,13	6º	Outros títulos de resp do governo federal	805.235,35
7º	Outros invest de Renda Fixa	762.158,86	7º	Debêntures conversíveis	750.633,44
8º	Outras aplicaç em inst financeira	437.658,68	8º	Créditos securitizados do tesouro nacional	454.600,70
9º	Letras financeiras do tesouro	256.642,55	9º	Letras do tesouro nacional	415.636,26
10º	Debêntures conversíveis	247.324,82	10º	Debêntures conversíveis	146.790,14
Total - 10 maiores		95.673.225,64	Total - 10 maiores		93.839.274,29

Fonte: Balanete - SPC/MPS

* em milhares de reais

QUADRO IX – Relação dos 10 maiores ativos* de investimentos no segmento de Renda Variável, em set/2006.

Patrocínio Público			Patrocínio Privado		
Posição	Ativo Renda Variável	Valor (R\$)	Posição	Ativo Renda Variável	Valor (R\$)
1º	Mercado de ações - à vista	48.404.050,21	1º	Mercado de ações - à vista	11.444.091,09
2º	Quotas de fundos de ações	27.524.873,81	2º	Quotas de fundos de ações	3.543.704,63
3º	Fdos aplic quotas fdos inv financ RV	685.623,32	3º	Fdos aplic qtas fdos inv financ - RV	3.508.262,74
4º	Certificados de depósitos de ações	265.816,80	4º	Quotas fdos investimentos financ.-RV	274.874,42
5º	Outros investimos de renda variável	221.437,10	5º	Outros investimentos de RV	86.619,35
6º	Qtas fdos investimentos financ. - RV	120.032,67	6º	Empréstimos de ações	49.530,01
7º	Empréstimos de ações	82.615,76	7º	Mercado de ações - opções	2.689,55
8º	Mercado de ações - opções	3.997,58	8º	Ouro - físico	415,00
9º	Mercado de ações - termo	1.529,76	9º	Outros títulos do mercado de ações	157,85
10º	Outros títulos do mercado de ações	1.407,84	10º	Mercado de ações - futuro	0,00
Total - 10 maiores		77.311.384,85	Total - 10 maiores		18.910.344,64

Fonte: Balanete - SPC/MPS

* em milhares de reais

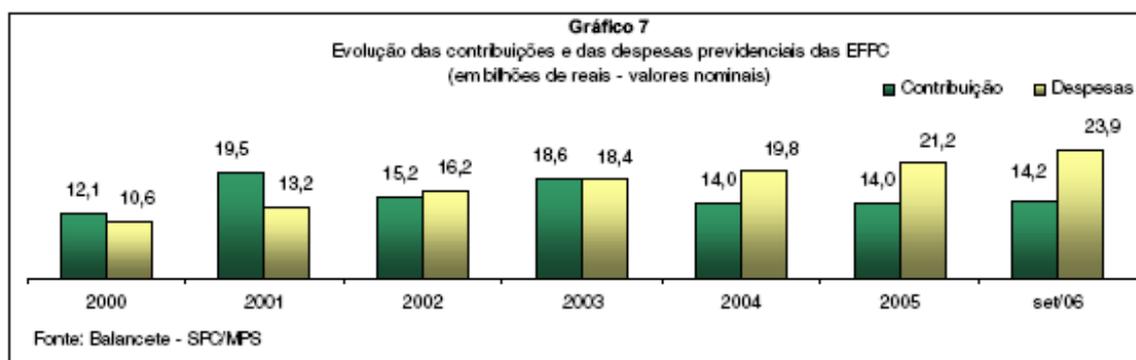
Informações sobre Programa Previdencial

TABELA 10 – Programa Previdencial* das EFPC, por tipo de recurso com detalhamento das contribuições e dos benefícios, segundo o tipo de patrocínio predominante, em set/2006.

Discriminação	Patrocínio		Total
	Público	Privado	
Recursos Coletados	8.427.953,47	5.814.653,41	14.242.606,88
Correntes	7.223.544,63	2.724.399,83	9.947.944,46
Patrocinadores	1.625.278,51	1.543.023,84	3.168.302,35
Participante Total	1.367.253,60	1.061.606,38	2.428.859,98
Ativos	898.973,11	935.769,52	1.834.742,63
Assistidos	468.280,49	125.836,86	594.117,35
Autofinanciados	71.691,57	54.213,68	125.905,25
Provisões	119.622,70	49.281,50	168.904,20
Outros Recursos Correntes	4.039.698,25	16.274,43	4.055.972,68
Remun das Contrib em Atraso	25.777,79	13.601,28	39.379,07
Rec Prov de Contrib Contratadas	732.814,30	2.110.926,81	2.843.741,11
Migração entre Planos	287.246,78	921.073,78	1.208.320,56
Portabilidade	1.107,31	17.432,95	18.540,26
Outros Recursos Coletados	148.622,11	27.218,77	175.840,88
Compens de Fluxos Primários	8.840,54	0,00	8.840,54
Recursos Utilizados	14.636.860,00	9.283.808,67	23.920.668,67
Correntes	13.862.205,25	5.603.945,76	19.466.151,01
Benefícios de Prestação Continuada	7.338.805,76	4.590.645,70	11.929.451,46
Aposentadorias	6.175.989,15	3.644.155,14	9.820.124,29
Tempo de Contr e Idade	65.073,26	395.036,78	460.110,04
Tempo de Contribuição	4.901.899,77	1.607.090,15	6.508.989,92
Idade	63.242,07	106.740,98	169.983,05
Invalidez	356.000,10	192.007,44	548.007,54
Antecipada	316.599,53	771.841,78	1.088.441,31
Postergada	14.578,59	20.500,12	35.078,71
Proporcional Diferida	8.653,82	101.464,93	110.118,75
Especial	457.984,69	565.397,81	1.023.382,50
Pensões	859.956,02	329.484,80	1.189.440,82
Auxílios	46.520,73	24.436,73	70.957,46
Doença	43.442,10	23.208,75	66.650,85
Reclusão	7,40	30,09	37,49
Outros Auxílios	1.771,44	705,46	2.476,90
Provisões	256.359,88	592.569,03	848.928,91
Migração entre Planos	287.246,78	921.073,78	1.208.320,56
Portabilidade	277,84	84.278,48	84.556,32
Outros Recursos Coletados	487.093,43	2.668.916,82	3.156.010,25
Compens de Fluxos Primários	36,69	5.593,83	5.630,52

Fonte: Balanete - SPC/MPS

* em milhares de reais



Informações sobre o Programa Assistencial

TABELA 11 – Programa assistencial* por tipo de recurso com detalhamento das contribuições e dos benefícios, segundo tipo de patrocínio predominante, em set/2006.

Discriminação	Patrocínio		Total
	Público	Privado	
Recursos Coletados	1.540.896,55	386.272,40	1.927.168,95
Correntes	1.510.135,48	369.821,54	1.879.957,02
Remun da Contribuição em Atraso	8.621,59	319,43	8.941,02
Rec Prov de Contrib Contratada	86,08	0,00	86,08
Outros Recursos Utilizados Coletados	22.053,40	16.131,42	38.184,82
Recursos Utilizados	1.552.592,54	396.329,92	1.950.922,46
Correntes	1.412.386,00	396.280,58	1.808.666,58
Outros Recursos Utilizados	131.225,84	2.049,34	133.275,18
Compen de Fluxos Primários	8.980,70	0,00	8.980,70

Fonte: Balanço - SPC/MPS

* em milhares de reais

Informações sobre o Programa Administrativo

TABELA 12 – Programa administrativo* das EFPC, por tipo de recurso com detalhamento das receitas e despesas, segundo tipo de patrocínio predominante, em set/2006.

Tipos de Recurso	Patrocínio		Total
	Público	Privado	
Receitas	57.938,76	38.827,47	96.766,23
Administração Previdencial	29.906,44	22.561,59	52.467,03
Administração Assistencial	15.143,70	96,62	15.240,32
Administração dos Investimentos	5.343,01	5.406,21	10.749,22
Outras	7.546,60	10.763,04	18.309,64
Despesas	605.053,69	450.976,90	1.056.030,59
Administração Previdencial	226.264,71	249.917,53	476.182,24
Administração Assistencial	159.567,21	28.806,52	188.373,73
Administração dos Investimentos	202.671,01	164.367,64	367.038,65
Outras	16.550,76	7.885,21	24.435,97
Transferências Interprogramas*	960.966,74	506.185,26	1.467.152,00

Fonte: Balanço - SPC/MPS

*Recursos oriundos de outros programas

* em milhares de reais



PREVIDÊNCIA SOCIAL
MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Secretaria de Previdência Complementar
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Edifício-Sede, 6º andar
70.059-900 – Brasília-DF

ANEXO III

Secretaria de Previdência Complementar - SPC

Ativo de Investimento 02/2007

	Código	Sigla	Tipo de Patrocínio	UF	Tipo de Funcionamento	Ativo de Investimento
1º	01781	PREVI/BB	Pública Federal	RJ	Normal	106.513.515.988,30
2º	00655	PETROS	Pública Federal	RJ	Normal	34.091.735.011,27
3º	01523	FUNCEF	Pública Federal	DF	Normal	26.168.975.618,45
4º	01239	FUNDACAO CESP	Privada	SP	Normal	16.662.350.779,40
5º	00967	SISTEL	Privada	DF	Normal	9.054.941.266,47
6º	02083	VALIA	Privada	RJ	Normal	8.566.813.030,75
7º	00223	CENTRUS	Pública Federal	DF	Normal	8.370.921.324,56
8º	00093	BANESPREV	Privada	SP	Normal	8.108.784.277,44
9º	00611	ITAUBANCO	Privada	SP	Normal	7.806.266.406,45
10º	01479	FORLUZ	Pública Estadual	MG	Normal	7.173.119.316,85
11º	00864	REAL GRANDEZA	Pública Federal	RJ	Normal	6.006.356.130,14
12º	00391	FAPES	Pública Federal	RJ	Normal	4.760.125.214,97
13º	00285	FUNDACAO COPEL	Pública Estadual	PR	Normal	4.419.908.041,74
14º	01033	CXUSIMINAS	Privada	MG	Normal	4.098.691.225,59

15º	00691	POSTALIS	Pública Federal	DF	Normal	3.383.856.077,04
16º	00998	TELOS	Privada	RJ	Normal	3.257.594.653,00
17º	01081	ELETROCEEE	Pública Estadual	RS	Normal	3.194.594.167,48
18º	00361	FACHESF	Pública Federal	PE	Normal	3.087.761.741,49
19º	01482	HSBC	Privada	SP	Normal	3.058.868.222,60
20º	00881	REFER	Pública Federal	RJ	Normal	2.899.334.855,56
21º	04203	FATLÂNTICO	Privada	RJ	Normal	2.851.220.435,11
22º	00312	ECONOMUS	Pública Estadual	SP	Normal	2.849.997.080,32
23º	04248	VISÃO PREV	Privada	SP	Normal	2.799.932.760,81
24º	01571	IBM	Privada	RJ	Normal	2.775.568.886,67
25º	01208	CBS	Privada	RJ	Normal	2.491.279.975,10
26º	00504	FUNBEP	Privada	PR	Normal	2.242.655.020,63
27º	00326	ELETROS	Pública Federal	RJ	Normal	2.095.816.759,38
28º	00117	BANRISUL/FBSS	Pública Estadual	RS	Normal	2.012.182.282,81
29º	01105	BRASLIGHT	Privada	RJ	Normal	1.874.825.211,82
30º	00237	CERES	Pública Federal	DF	Normal	1.871.855.412,05

31º	00941	SERPROS	Pública Federal	RJ	Normal	1.858.395.643,35
32º	01852	PREVI-GM	Privada	SP	Normal	1.845.773.900,05
33º	00182	CAPEF	Pública Federal	CE	Normal	1.756.993.275,65
34º	00211	CELOS	Pública Estadual	SC	Normal	1.706.397.378,25
35º	01986	PSS	Privada	SP	Normal	1.702.476.522,53
36º	00566	GEAPPREVIDENCIA	Pública Federal	DF	Normal	1.424.829.329,54
37º	00432	FEMCO	Privada	SP	Normal	1.392.730.942,44
38º	00552	FUSESC	Pública Federal	SC	Normal	1.384.266.160,51
39º	00571	FIBRA	Privada	PR	Normal	1.369.870.936,73
40º	02525	ELOS	Privada	SC	Normal	1.368.163.420,81
41º	00713	PRECE	Pública Estadual	RJ	Normal	1.366.587.587,61
42º	02422	AERUS	Privada	RJ	Intervenção	1.301.874.261,79
43º	01242	CITIPREVI	Privada	SP	Normal	1.282.248.691,31
44º	00758	UNILEVERPREV	Privada	SP	Normal	1.236.876.526,36
45º	00451	ATTILIO FONTANA	Privada	SP	Normal	1.224.619.722,84
46º	02231	PREVIMINAS	Pública Estadual	MG	Normal	1.205.807.193,33
47º	03023	ITAUSAINDL	Privada	SP	Normal	1.203.428.189,48

48º	04251	FUNDAÇÃO 14 PP	Privada	DF	Normal	1.179.523.853,97
49º	03472	VWPP	Privada	SP	Normal	1.165.922.275,95
50º	03188	BB PREVIDENCIA	Privada	DF	Normal	1.126.725.099,53
51º	01136	BANDEPREV	Privada	PE	Normal	1.075.202.424,23
52º	02124	ACOS	Privada	MG	Normal	1.060.591.732,26
53º	00151	INSTITUTO AMBEV	Privada	SP	Normal	1.032.801.699,56
54º	00936	SABESPREV	Pública Estadual	SP	Normal	1.012.715.255,53
55º	02292	FUNSSEST	Privada	ES	Normal	994.485.559,86
56º	00802	PREVIRB	Pública Federal	RJ	Normal	948.773.523,22
57º	00059	INFRAPREV	Pública Federal	RJ	Normal	944.302.250,94
58º	02258	MULTIPREV	Privada	SP	Normal	917.585.209,51
59º	00374	FAELBA	Privada	BA	Normal	905.385.858,27
60º	02289	FBRTPREV	Privada	DF	Normal	893.022.981,47
61º	00081	BANESES	Pública Estadual	ES	Normal	874.552.445,36
62º	02302	GERDAU	Privada	RS	Normal	838.134.690,98
63º	00792	PREVINORTE	Pública Federal	DF	Normal	832.078.325,25
64º	02561	FUNEPP	Privada	SP	Normal	785.725.942,50

65º	02511	HOLANDAPREVI	Privada	SP	Normal	772.897.660,23
66º	00701	PREBEG	Privada	GO	Normal	769.974.995,32
67º	01688	NUCLEOS	Pública Federal	RJ	Normal	739.276.169,27
68º	02169	BRASILETROS	Privada	RJ	Normal	737.588.433,18
69º	01612	JOHNSON	Privada	SP	Normal	726.440.200,14
70º	00895	REGIUS	Pública Estadual	DF	Normal	702.296.407,00
71º	02556	METRUS	Privada	SP	Normal	699.602.505,96
72º	02587	F.F.M.B.	Privada	RS	Normal	658.166.519,71
73º	02004	SAO RAFAEL	Privada	RJ	Normal	657.195.973,76
74º	00401	FASC	Privada	RJ	Normal	641.753.034,00
75º	02419	SANPREV	Privada	SP	Normal	639.874.862,31
76º	01924	PREVI - SIEMENS	Privada	SP	Normal	638.986.788,68
77º	01451	FIPECQ	Pública Federal	DF	Normal	628.411.953,94
78º	01972	PROMON	Privada	SP	Normal	626.890.204,49
79º	01991	PRHOSPER	Privada	SP	Normal	624.077.826,17
80º	01729	PREVDOW	Privada	SP	Normal	615.499.147,22
81º	00121	BASES	Privada	BA	Normal	570.871.927,33
82º	01381	FAELCE	Privada	CE	Normal	560.028.167,01

83º	04131	REDEPREV	Privada	MT	Normal	551.280.404,67
84º	00271	ECOS	Privada	BA	Normal	550.632.695,42
85º	00268	FUNDACAO CORSAN	Pública Estadual	RS	Normal	550.493.835,84
86º	00535	FUSAN	Pública Estadual	PR	Normal	545.318.319,59
87º	00731	PREVIBAYER	Privada	SP	Normal	544.222.485,46
88º	01002	UBB-PREV	Privada	SP	Normal	543.251.316,49
89º	00686	PORTUS	Pública Federal	RJ	Normal	540.926.667,98
90º	03383	FORD	Privada	SP	Normal	534.251.699,56
91º	01211	CELPOS	Privada	PE	Normal	521.774.586,77
92º	01417	FASASS	Privada	SP	Normal	518.450.020,37
93º	01359	PREVI-ERICSSON	Privada	SP	Normal	508.004.842,63
94º	00919	SAO BERNARDO	Privada	SP	Normal	503.681.171,23
95º	00309	DESBAN	Pública Estadual	MG	Normal	493.571.789,59
96º	00789	PREVINOR	Privada	RJ	Normal	480.567.638,92
97º	01794	PREVI-BANERJ	Privada	RJ	Liquidação	477.398.979,62
98º	00357	FACEB	Pública Estadual	DF	Normal	470.827.358,15
99º	02823	MULTIPLA	Privada	SP	Normal	461.421.880,71
100º	01969	PREVUNIAO	Privada	RJ	Normal	456.749.125,26

101º	00062	ARUS	Privada	ES	Normal	453.726.424,51
102º	02991	ACEPREV	Privada	MG	Normal	450.112.463,28
103º	00014	AGROS	Pública Federal	MG	Normal	443.838.815,68
104º	01821	PREVID EXXON	Privada	RJ	Normal	431.978.990,10
105º	00744	PREVIBOSCH	Privada	SP	Normal	431.889.037,80
106º	00727	PREVHAB	Privada	RJ	Retirada Total	426.154.306,49
107º	01818	PREVI NOVARTIS	Privada	SP	Normal	415.656.699,05
108º	01345	ELETRA	Pública Estadual	GO	Normal	412.814.444,35
109º	00134	BASF PC	Privada	SP	Normal	402.993.337,54
110º	03544	SARHPREV	Privada	DF	Normal	384.676.739,99
111º	01911	PREVISC	Privada	SC	Normal	384.572.126,47
112º	01599	ISBRE	Pública Estadual	RS	Normal	383.449.755,55
113º	00343	ESCELSOS	Privada	ES	Normal	382.581.310,84
114º	04091	PREVIG	Privada	SC	Normal	381.365.068,11
115º	00031	ALCOA PREVI	Privada	SP	Normal	376.131.331,29
116º	02841	FUNDIAGUA	Pública Estadual	DF	Normal	364.853.455,06
117º	02316	CIBRIUS	Pública Federal	DF	Intervenção	362.934.450,62

118°	03527	HP PREV	Privada	SP	Normal	356.832.619,86
119°	02912	FUNSEJEM	Privada	SP	Normal	341.503.523,00
120°	01746	PREVEME	Privada	SP	Normal	339.563.966,40
121°	02484	CYAMPREV	Privada	SP	Normal	335.127.345,09
122°	01171	CAPAF	Pública Federal	PA	Normal	328.548.761,75
123°	03174	ODEPREV	Privada	BA	Normal	325.659.801,57
124°	00206	CARGILLPREV	Privada	SP	Normal	320.521.429,05
125°	01261	COMSHELL	Privada	RJ	Normal	316.599.178,73
126°	03825	MULTIPENSIONS	Privada	SP	Normal	308.941.908,79
127°	01585	SYNGENTA PREVI	Privada	SP	Normal	306.782.396,16
128°	00254	COMPREV	Pública Estadual	PE	Normal	303.915.094,25
129°	02333	PREVSAN	Pública Estadual	GO	Normal	295.647.943,14
130°	01537	FUNDAMBRAS	Privada	SP	Normal	284.281.890,77
131°	02155	PREVIPLAN	Privada	SP	Normal	283.109.373,66
132°	02693	ABRILPREV	Privada	SP	Normal	277.505.513,30
133°	01661	MENDESPREV	Privada	MG	Normal	275.706.910,00
134°	03741	ITAUBANK	Privada	SP	Normal	264.293.129,99
135°	01568	GOODYEAR	Privada	SP	Normal	262.743.000,69

136º	02071	UNISYS-PREVI	Privada	RJ	Normal	258.169.981,90
137º	04265	FBEMGEPREV	Privada	MG	Normal	254.821.181,92
138º	01314	DUPREV	Privada	SP	Normal	250.400.777,75
139º	01715	PREVDATA	Pública Federal	RJ	Normal	245.736.951,49
140º	01362	FACEAL	Pública Federal	AL	Normal	242.342.059,96
141º	00331	ENERSUL	Privada	MS	Normal	241.446.358,30
142º	01541	GASIOUS	Privada	RJ	Normal	241.230.095,21
143º	02018	SERGUS	Pública Estadual	SE	Normal	238.979.517,73
144º	00549	IAJA	Privada	DF	Normal	237.072.526,34
145º	00922	SAO FRANCISCO	Pública Federal	DF	Normal	236.381.914,87
146º	00165	CABEC	Privada	CE	Normal	233.050.343,20
147º	01804	PREVICAT	Privada	SP	Normal	230.148.871,94
148º	01051	WEG	Privada	SC	Normal	220.296.808,55
149º	00984	SUPREV	Privada	SP	Normal	216.954.118,84
150º	04087	PLANEJAR	Privada	SP	Normal	211.935.509,56
151º	03678	INDUSPREVI	Privada	RS	Normal	205.362.753,46
152º	00299	DERMINAS	Pública Estadual	MG	Normal	202.517.765,94
153º	01866	PREVIKODAK	Privada	SP	Normal	201.345.881,76

154º	03126	ITAÚ F. MULTIP.	Privada	SP	Normal	190.017.425,79
155º	02909	GEBSA-PREV	Privada	SP	Normal	188.942.372,02
156º	01403	FAPERS	Privada	RS	Normal	187.237.800,69
157º	01184	CAPESESP	Pública Federal	RJ	Normal	184.316.292,85
158º	02172	PREVICOKE	Privada	RJ	Normal	176.037.701,13
159º	01078	PREVISCANIA	Privada	SP	Normal	175.008.470,95
160º	02957	FUNTERRA	Pública Estadual	DF	Normal	172.938.020,76
161º	01256	COFAPREV	Privada	SP	Normal	171.000.942,82
162º	03411	MAIS VIDA PREV	Privada	SP	Normal	169.708.090,77
163º	00477	FIOPREV	Pública Federal	RJ	Normal	154.764.131,37
164º	00196	CAPOF	Privada	MA	Normal	152.945.029,01
165º	01153	CABEA	Privada	AM	Retirada Total	150.906.035,94
166º	04101	DAIMLERCHRYSLER	Privada	SP	Normal	149.647.991,08
167º	03054	EDS PREV	Privada	SP	Normal	147.919.467,20
168º	01763	DANAPREV	Privada	RS	Normal	146.816.274,48
169º	02186	KRAFT PREV	Privada	PR	Normal	145.527.239,40
170º	01643	MAGNUS	Privada	MG	Normal	144.233.499,53
171º	01393	FAPA	Pública	PR	Normal	142.526.065,99

Estadual

172º	02191	SEGURIDADE	Privada	MG	Normal	140.367.906,87
173º	03099	PREVINDUS	Privada	RJ	Normal	140.111.125,41
174º	03281	OESPREV	Privada	SP	Normal	139.961.498,88
175º	04114	CARREFOURPREV	Privada	SP	Normal	139.255.767,00
176º	00415	FASERN	Privada	RN	Normal	136.452.454,93
177º	01883	PREVIM	Privada	RJ	Normal	136.260.489,15
178º	02659	FABASA	Pública Estadual	BA	Normal	135.554.864,77
179º	03861	BUNGEPREV	Privada	SC	Normal	133.536.232,08
180º	01701	PREVCUMMINS	Privada	SP	Normal	132.591.690,95
181º	00103	BANORTE	Privada	PE	Normal	130.403.583,26
182º	02395	VIKINGPREV	Privada	PR	Normal	128.149.193,64
183º	01554	GEIPREV	Pública Federal	DF	Normal	126.351.565,06
184º	01434	FASCEMAR	Privada	MA	Normal	126.330.458,91
185º	03486	FGV-PREVI	Privada	RJ	Normal	124.279.374,10
186º	00241	CIFRAO	Pública Federal	RJ	Normal	123.403.001,80
187º	02748	AKZOPREV	Privada	SP	Normal	122.780.683,58
188º	00971	SPASAPREV	Privada	SP	Normal	122.129.229,81

189º	02052	TEXPREV	Privada	RJ	Normal	121.204.533,99
190º	03037	LILLYPREV	Privada	SP	Normal	120.495.726,01
191º	01273	SOMUPP	Privada	SP	Normal	120.421.144,57
192º	01331	EATONPREV	Privada	SP	Normal	119.363.203,54
193º	01376	FACEPI	Pública Federal	PI	Normal	115.680.295,83
194º	03602	PERDIGAO	Privada	SC	Normal	112.343.224,51
195º	03931	ABBPREV	Privada	SP	Normal	111.982.187,02
196º	01955	PREVMON	Privada	SP	Normal	111.691.915,59
197º	02066	ULTRAPREV	Privada	SP	Normal	111.591.866,14
198º	04399	LANXESSPREV	Privada	SP	Normal	108.408.375,92
199º	02811	CP PREV	Privada	SP	Normal	107.130.930,82
200º	03251	PREVIP	Privada	SP	Normal	106.263.525,27
201º	03161	FAECES	Pública Estadual	ES	Normal	104.825.434,40
202º	02796	PORTOPREV	Privada	SP	Normal	104.434.853,21
203º	04193	PREVI CIBA	Privada	SP	Normal	102.498.433,96
204º	03531	RBS PREV	Privada	RS	Normal	100.603.157,79
205º	03811	MSD PREV	Privada	SP	Normal	99.431.113,16
206º	03304	MARCOPREV	Privada	RS	Normal	99.219.364,06
207º	01849	PREVI GILLETTE	Privada	SP	Incorporação	99.100.277,83

208º	03455	BRISTOL-MYERS	Privada	SP	Normal	96.399.062,13
209º	03945	PFIZER PREV	Privada	SP	Normal	94.838.137,42
210º	02721	PREV PEPSICO	Privada	SP	Normal	91.056.791,24
211º	02021	SIAS	Pública Federal	RJ	Normal	90.342.585,56
212º	00775	HSBCINSTITUIDOR	Instituidor	SP	Normal	89.770.550,47
213º	03085	SUPRE	Pública Municipal	PR	Normal	89.105.786,82
214º	03575	CARBOPREV	Privada	SP	Normal	88.499.439,70
215º	04176	SEBRAE PREVIDE	Privada	DF	Normal	85.220.774,44
216º	01511	FUNCASAL	Pública Estadual	AL	Normal	84.697.033,64
217º	02931	RANDONPREV	Privada	RS	Normal	84.071.024,07
218º	01198	CASFAM	Privada	MG	Normal	83.924.033,40
219º	03263	MERCAPREV	Privada	SP	Normal	82.079.879,69
220º	04042	VOITH PREV	Privada	SP	Normal	78.770.743,09
221º	02213	MAUA PREV	Privada	RJ	Normal	74.014.923,01
222º	04354	BAYERPREV	Privada	SP	Normal	72.470.851,84
223º	03633	BIPREV	Privada	SP	Normal	68.006.374,77
224º	00494	FUCAP	Privada	RJ	Normal	67.668.789,53
225º	00953	SILIUS	Pública	RS	Normal	66.282.244,43

Estadual

226º	00388	FAPECE	Pública Estadual	CE	Normal	64.869.439,43
227º	01732	PREVBEP	Pública Federal	PI	Normal	64.838.168,76
228º	03561	PREVIDA	Privada	SP	Normal	64.682.228,15
229º	03558	PREVICEL	Pública Estadual	PR	Normal	63.531.095,96
230º	02261	PARSE	Pública Estadual	PR	Liquidação	62.650.346,48
231º	02681	GAROTO	Privada	ES	Normal	62.580.532,20
232º	03928	AVONPREV	Privada	SP	Normal	60.353.890,81
233º	01141	BRASPREV	Privada	RJ	Normal	60.126.804,75
234º	03407	TETRA PAK PREV	Privada	SP	Normal	60.112.268,32
235º	00429	FUNASA	Privada	PB	Normal	59.178.121,25
236º	00878	RECKITTPREV	Privada	SP	Normal	58.076.850,53
237º	03592	P&G PREV	Privada	SP	Normal	57.231.887,86
238º	00821	PREVISTIHL	Privada	RS	Normal	57.044.010,02
239º	01465	FMCPREV	Privada	SP	Normal	56.810.083,61
240º	00045	ALPHA	Pública Municipal	PR	Normal	56.149.967,59
241º	04025	ALSTOM	Privada	SP	Normal	56.042.592,94
242º	04128	VBPP	Privada	SP	Normal	54.307.076,25

243º	00607	INERGUS	Privada	SE	Normal	53.769.071,70
244º	03753	WYETH PREV	Privada	SP	Normal	52.996.851,44
245º	03071	AZENPREV	Privada	SP	Normal	52.135.599,36
246º	03839	PREVIHONDA	Privada	SP	Normal	51.851.157,90
247º	03366	ROCHEPREV	Privada	SP	Normal	51.016.507,34
248º	03808	BOMPREV	Privada	PE	Normal	50.912.172,93
249º	04474	OABPREV-RJ	Instituidor	RJ	Normal	50.195.328,25
250º	02751	MCPREV	Privada	SP	Normal	48.578.127,70
251º	02601	GTMPREVI	Privada	PE	Normal	48.041.237,35
252º	03068	APREV	Privada	SP	Normal	46.297.643,96
253º	01751	PREVER HAAS	Privada	SP	Normal	44.494.038,30
254º	03651	SWPREV	Privada	SP	Normal	44.074.432,23
255º	01167	CAFBEF	Pública Estadual	PA	Normal	41.990.575,51
256º	03246	PREVIMA	Privada	RJ	Normal	41.957.327,35
257º	03041	FACOPAC	Privada	SP	Normal	41.919.535,04
258º	03891	UTCPREV	Privada	RS	Normal	40.413.376,53
259º	02107	CAVA	Privada	MG	Normal	39.483.731,30
260º	03887	POUPREV	Privada	DF	Normal	39.267.280,34

261º	04011	PREVYASUDA	Privada	SP	Normal	38.903.588,36
262º	00761	PREVILLOYDS	Privada	SP	Retirada Total	38.678.264,96
263º	02854	FUMPRESC	Pública Estadual	SC	Normal	37.211.290,18
264º	02436	BP PREV	Privada	RJ	Normal	34.654.766,96
265º	03201	PREVI - FIERN	Privada	RN	Normal	33.714.579,74
266º	04279	QUANTA	Instituidor	SC	Normal	33.527.085,72
267º	02926	ASBACE- PREV	Privada	DF	Normal	33.365.414,02
268º	03469	MARISOL	Privada	SC	Normal	33.060.892,30
269º	02885	DCPREV	Privada	SP	Normal	32.580.992,14
270º	03321	TRAMONTINAPREV	Privada	RS	Normal	31.510.391,85
271º	03962	ABBOTTPREV	Privada	SP	Normal	29.362.268,16
272º	03767	MESSIUS	Privada	SP	Normal	29.065.930,07
273º	02868	NALCOPREV	Privada	SP	Normal	28.817.592,15
274º	01691	PREVCHEVRON	Privada	SP	Normal	27.443.806,15
275º	00624	J & HIGGINS	Privada	SP	Normal	27.168.859,88
276º	02378	CEPLUS	Pública Federal	BA	Liquidação	26.891.862,64
277º	03993	TEXTIL PREV	Privada	SP	Normal	26.791.503,29
278º	01064	PREVIBAN	Privada	PB	Normal	26.033.862,43
279º	02703	CARFEPE	Privada	MG	Normal	24.925.633,41

280º	02573	PREVTOKIO	Privada	SP	Normal	24.732.790,19
281º	03501	PREVILEAF	Privada	RS	Normal	24.705.246,90
282º	03349	BOTICARIO PREV	Privada	PR	Normal	24.562.880,24
283º	04039	KPMG PREV	Privada	SP	Normal	23.788.930,27
284º	04311	PREVUNISUL	Privada	SC	Normal	23.381.443,76
285º	04181	CAGEPREV	Pública Estadual	CE	Normal	23.216.622,32
286º	02138	AEROS	Privada	SP	Liquidação	19.073.418,22
287º	01506	FUCAE	Pública Estadual	RS	Liquidação	18.947.612,32
288º	02244	PREVI INCEPA	Privada	PR	Retirada Total	18.688.913,13
289º	04234	OABPREV-SC	Instituidor	SC	Normal	17.983.729,59
290º	03006	UNIPREVI	Privada	MG	Normal	17.569.856,68
291º	03191	GZM PREVI	Privada	SP	Administração Especial	17.087.525,00
292º	02227	BCO. SUMITOMO	Privada	SP	Normal	16.503.401,43
293º	03232	PEIXOTO	Privada	RJ	Normal	16.185.127,69
294º	03294	PREVPISA	Privada	PR	Normal	14.337.041,45
295º	03719	ICI CORAL	Privada	SP	Normal	13.715.987,22
296º	03873	PHILIP MORRIS	Privada	PR	Normal	13.286.596,17
297º	04461	OABPREV-PR	Instituidor	PR	Normal	12.677.574,44

298º	01021	URANUS	Pública Federal	RJ	Normal	12.616.614,58
299º	04056	COHAPREV	Pública Estadual	PR	Normal	11.118.230,12
300º	04282	OABPREV-MG	Instituidor	MG	Normal	10.720.864,03
301º	03229	CREMERPREV	Privada	SC	Retirada Total	9.940.622,03
302º	02321	STEIO	Privada	RJ	Normal	9.474.324,89
303º	03664	ELBA	Privada	MG	Retirada Total	8.979.645,72
304º	01674	MERCERPREV	Privada	SP	Normal	8.949.351,33
305º	00597	IJMS	Privada	SP	Normal	8.942.229,81
306º	04409	OABPREV-GO	Instituidor	GO	Normal	8.650.038,22
307º	01657	MAPPIN	Privada	SP	Liquidação	7.778.018,02
308º	02351	FAPIEB	Privada	RS	Normal	6.405.863,94
309º	02141	ORIOUS	Privada	SP	Normal	5.936.852,15
310º	04217	MONGERAL	Privada	RJ	Normal	5.828.461,42
311º	00179	CAEMI	Privada	RJ	Retirada Total	5.641.164,53
312º	04457	RGZ PREVI	Privada	SP	Normal	5.499.065,21
313º	03647	FUND. BRASILSAT	Privada	PR	Normal	5.314.454,03
314º	04368	OABPREV-SP	Instituidor	SP	Normal	5.252.144,01
315º	01225	CENTRUS/MT	Pública Estadual	MT	Liquidação	4.925.509,76

316º	04412	OABPREV-RS	Instituidor	RS	Normal	4.796.485,17
317º	03771	FUNPADEPAR	Privada	PR	Normal	4.518.688,02
318º	04323	RENOPREV	Privada	PR	Normal	3.629.015,31
319º	03901	SULAMULTI	Privada	SP	Retirada Total	3.082.003,42
320º	03695	CIC-PREV	Privada	RS	Normal	2.688.707,97
321º	00851	PRODUBAN	Pública Estadual	AL	Liquidação	1.981.718,19
322º	04221	FUNDO PARANA	Privada	PR	Normal	1.871.384,34
323º	00446	FENIPREV	Privada	SP	Retirada Total	1.254.486,13
324º	01095	DAREXPREV	Privada	SP	Incorporação	669.770,56
325º	00148	BERONPREV	Pública Estadual	RO	Liquidação	543.015,13
326º	04426	SICOOB PREVI	Privada	DF	Normal	492.915,12
327º	04306	FECOMÉRCIO/FPA	Instituidor	SP	Normal	339.409,04
328º	02974	BIEMPRESARIAL	Privada	SP	Normal	270.389,78
329º	02765	CISPER PP	Privada	SP	Normal	146.519,98
330º	04296	UASPREV	Instituidor	SP	Normal	76.607,69
331º	02779	PREVICAR	Privada	SP	Normal	63.475,18
332º	00833	PREVITDB	Privada	SP	Retirada Total	37.504,19
333º	01047	VULCAPREV	Privada	RJ	Retirada Total	32.337,71

334°	03424	PREVIVER	Pública Estadual	CE	Normal	22.747,14
335°	01835	PREVIFF	Privada	RJ	Retirada Total	13.162,59
336°	04371	CIASPREV	Instituidor	SP	Normal	12.613,72
337°	04145	PREVCOOP	Instituidor	MG	Normal	7.961,82
338°	02049	SCHNEIDER	Privada	SP	Normal	6.491,39
339°	03736	ALLERGAN PREV	Privada	SP	Retirada Total	99,60