

A previdência privada para pequena empresa.

The private welfare to small companie.

Jésus Amarante Reis

Mestrado em Administração de Empresas pela Universidade Presidente Antônio Carlos/Brasil

jesusamarante@yahoo.com.br

Antônio Luiz Dacorso

Doutor em Administração Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo/Brasil e Professor da Universidade Federal de Sergipe/Brasil

aldacor@uol.com.br

Editor Científico Responsável Gláucia Maria Vale Vasconcelos

Programa de Pós Graduação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais/Brasil

Submissão: 19/11/2009

Aprovação: 28/02/2011

RESUMO

A previdência pública mundial está em transformação devido ao aumento da longevidade e a redução da taxa de natalidade. Esses fenômenos naturais da sociedade têm refletido fortemente nos gastos públicos de diversos países, que utilizam a previdência privada como solução para uma possível redução do pagamento das aposentadorias. Recentes pesquisas indicam um constante crescimento da previdência privada fechada, que geralmente é utilizada pelas grandes empresas com objetivo de garantir maior segurança para seus colaboradores. Para as empresas de outro porte, aparentemente o produto a trazer tranquilidade para seus empregados são os planos abertos de previdência privada. Utilizando como referência uma possível estagnação do crescimento da previdência privada devido às empresas de pequeno porte, este trabalho analisa as causas ou razões que impedem ou não as pequenas empresas a contratar esse produto para seus colaboradores. Observa-se no resultado da pesquisa que as empresas de pequeno porte alegam fortes motivos para a contratação de um plano privado de previdência privada, tais como a redução do *turn-over*, a garantia de uma tranquilidade com a chegada da velhice e o aumento de satisfação dos empregados.

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

ABSTRACT

The world's public welfare goes through strong transformations due to the increase of longevity and the of birth rate's decrease. These natural phenomenons of society are strongly reflected in the public spending of many countries, that uses the private welfare as a solution to a possible reduction of the pension's payment. Recent researches point to a constant growth of closed private welfare that it's the structure used by large companies in order to ensure greater security for their employees. For the other companies apparently the product to bring peace to their employees are open private welfare plans. Using as reference a possible growth's stagnation of small companies' welfare, this paper analyzes the causes or reasons that prevent them whether to hire this product for their employees. As a search's result, is



noticed that small firms allege strong reasons for hiring a welfare's private plan, such as the turn-over's reduction, a peaceful feeling of security to the employees as they get old and the increase of employee's satisfaction.

KeyWords: public welfare, private welfare, small companie.

1. INTRODUÇÃO

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

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

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

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

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

A previdência privada brasileira foi regulamentada com a promulgação da Lei 6.435 de 15 de julho de 1977, sendo fundamental este instrumento normativo para a busca de um sistema previdenciário mais eficiente, composto de duas fontes de renda na aposentadoria: a pública e a privada.

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

De acordo com Rabelo (2000), apesar de existirem há 30 anos, os regimes privados de previdência complementar brasileiro ainda possuem uma taxa de cobertura irrisória. Nos Estados Unidos e Reino Unido, a previdência privada possui cobertura de pouco mais de 50%



da população empregada no setor privado e esse percentual tem se mantido estagnado há muitos anos.

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

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

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

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

2. PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Conforme mencionado anteriormente, de acordo com Rabelo (2000), os regimes privados de previdência complementar existem há mais de 20 anos no Brasil, mas a taxa de cobertura alcançada ainda é irrisória. Mesmo nos Estados Unidos e no Reino Unido, a previdência privada cobre pouco mais de 50% da população empregada no setor privado.

Em pesquisa realizada nos Estados Unidos com o objetivo de verificar a estagnação da taxa de cobertura da Previdência Privada, observou-se que o não crescimento desta cobertura está relacionado às dificuldades que as pequenas empresas sentem em incorporar um custo adicional em seus orçamentos (RABELO, 2000).

Apesar de o custo ser geralmente aceito para não se contratar um plano de previdência privada, busca-se outros motivos que favoreçam o crescimento de um programa que traz benefícios financeiros para as empresas através de incentivos fiscais, segurança para o trabalhador e a sua família e uma melhor renda na incapacidade para o trabalho.



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

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

Identificou-se, através de pesquisa realizada em *sites* de busca pela internet, as empresas que vendem produtos de previdência privada específicos para pequena empresa. Essa ferramenta de busca auxiliou na coleta de dados que identificam o desenvolvimento desse mercado bem como as vantagens para empresas e empregados.

Com base nessas informações, serão evidenciados (Quadro 3) os argumentos das empresas que trabalham com a implantação de planos de previdência privada que influenciam os proprietários ou gestores de pequena empresa a adquirir esse produto para seus colaboradores.

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

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

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

O objetivo deste trabalho é confrontar os argumentos utilizados por empresas que comercializam planos de previdência privada com os motivos que inibem ou favorecem os

administradores das pequenas empresas a contratar uma solução para a manutenção do nível de renda na inatividade, pois, existe o eminente problema da previdência pública brasileira que poderá ter como consequência a redução nos benefícios pagos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

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

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A previdência social foi estruturada e organizada utilizando-se o modelo de repartição simples, funcionando em regime de caixa, onde as contribuições mensais de empresas e empregados ao INSS são utilizadas para o pagamento de benefícios dos aposentados e pensionistas. Esse modelo, utilizado mundialmente, está se esgotando e aparentemente não conseguirá manter os mesmos benefícios de hoje, daqui a cinquenta ou cem anos.

Até o final do ano de 1999, as pessoas que contribuía(m) com o teto para a previdência e aposentavam-se com trinta e cinco anos de contribuição e cinquenta e cinco anos de idade, recebiam o teto de benefício.

Com a publicação da Lei nº. 9.876 de 26/11/1999 e a inclusão do Fator Previdenciário no cálculo da renda inicial do benefício pago pelo INSS, percebe-se uma redução nesses valores considerando a mesma idade e tempo de contribuição conforme Quadro 1. Atualmente, para se receber o benefício integral, a idade seria de 65 anos.

Quadro 1 – Cálculo de Benefício do INSS com Fator Previdenciário

Referência	Idade (anos)	Tempo de Contribuição (anos)	Sexo	Teto de Contribuição (R\$)	Benefício com Fator Previdenciário (R\$)	Redução do Benefício (%)
09/2008	55	35	M	3.088,99	2.088,58	32,386
	55	30	F	3.088,99	2.088,58	32,386
09/2009	55	35	M	3.218,00	2.175,00	32,411
	55	30	F	3.218,00	2.175,00	32,411

Fonte: www.mps.gov.br.

Elaborada pelos autores.

Por isso, busca-se nas próximas páginas um melhor entendimento sobre a previdência pública e as características inerentes à previdência privada.

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

3.1. A Previdência Social

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

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

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

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

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

Está presente em todas as culturas, em todos os regimes e em todos os governos a concepção mais ampla da seguridade social. Essa idéia encontra-se também inscrita na



Declaração dos Direitos do Homem e consagrada nas Constituições e nos Códigos, pois representa um patrimônio ético comum a todos os homens, ao buscar preservar o futuro do indivíduo e da sua família (ALMIRO, 1978 *apud* SILVA, 2005).

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

“Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, **a previdência social**, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (Grifo dos autores)
(Constituição Federal do Brasil, 1988)

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

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

3.2. Fatores intervenientes na crise da Previdência Social Brasileira

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Adaptada pelos autores.

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

3.3. A Previdência Privada

Conforme mencionado anteriormente, de acordo com Kato (2000), muitos países adotaram como uma das soluções para a crise previdenciária oficial a Previdência Privada. Mas, cada país arquiteta e regulamenta os planos privados de acordo com suas necessidades e características particulares.

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

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



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

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

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

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

“Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

[...]

XII – previdência social, proteção e defesa da saúde;”

(Constituição Federal do Brasil, 1988)

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

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

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

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

3.4. A pequena empresa e o seu papel econômico e social

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

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

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

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

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

De acordo com o SEBRAE-SP (2006), as pequenas empresas constituem o segmento com maior potencial de expansão do nível de ocupação das pessoas e do emprego sendo que 98% das empresas brasileiras formalmente constituídas são classificadas como micro e pequenas e juntas empregam 67% do pessoal ocupado no setor privado.

4. METODOLOGIA

A estratégia escolhida para esta pesquisa foi o estudo de caso que é utilizada pelos pesquisadores quando se tem pouco controle sobre os acontecimentos e quando o objetivo da



pesquisa se encontra em fenômenos de um contexto real. (MARTINS; THEÓPHILO, 2007; YIN, 2005).

O desenho da pesquisa foi direcionado para se confrontar dois casos voltados para a pequena organização e que tiveram diferentes visões para tratar da questão de previdência para seus funcionários. Uma empresa adotou a contratação de previdência privada e a outra não. Assim, conforme recomendação de Yin (2005), o trabalho se torna mais robusto e facilita-se a análise das conclusões.

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

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

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

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

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

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

A escolha da Empresa A teve como estratégia o prévio conhecimento sobre as previdências públicas e privadas com o objetivo de não receber como resposta às perguntas do

questionário o desconhecimento do assunto, reduzindo assim, a tentativa de encontrar outros motivos para a não contratação para esse tipo de produto.

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

O Quadro 2 possui as principais características das empresas pesquisadas e que compõem a unidade de análise.

Quadro 2 – Características das Empresas Pesquisadas

Característica	Empresa A	Empresa B
Tipo	Privada.	Cooperativa.
Ramo de Atividade	Desenvolvimento de Sistemas para gestão de Fundos de Pensão (Previdência Privada).	Educação.
Localização (Cidade – UF)	Belo Horizonte – MG.	Ponte Nova – MG.
N.º de colaboradores	18	39
Faturamento Bruto Anual (2007)	< R\$ 1.200.000,00	< R\$ 1.200.000,00
Tempo no mercado (anos)	15	19

Elaborado pelos autores.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

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

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

Rabelo (2000) cita que “os indivíduos com rendimentos maiores buscariam no sistema privado o atendimento da maior parte de suas necessidades de renda na aposentadoria” e



ainda que, no Brasil, a probabilidade de pequenas empresas oferecerem esse tipo de plano é mínima devido aos baixos salários.

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

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

Esses motivos, na Empresa B, foram percebidos após a implantação do benefício, visto que, atualmente, dos 39 colaboradores apenas, 10 trabalham em duas escolas e que existem casos em que empregados abandonaram outras escolas particulares para terem dedicação exclusiva, bem como outro exemplo em que foi rescindido contrato de efetivo com a prefeitura de Ponte Nova.

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

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

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

No Quadro 3, encontra-se o resumo das vantagens para as empresas e empregados listadas nos sites das empresas que comercializam planos de previdência privada para a pequena empresa.

Quadro 3 – Vantagens e Benefícios para Empresas e Empregados

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

Elaborado pelos autores.

As vantagens percebidas pela Empresa A e relacionadas com o Quadro 3 são:

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

As vantagens percebidas pela Empresa B e relacionadas com o Quadro 3 são:

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



6. CONCLUSÃO

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

O levantamento das informações listadas no Quadro 3 refletem diretamente as respostas obtidas com a aplicação do questionário nas empresas A e B, sendo correlacionados vários motivos favoráveis à contratação desse produto.

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

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

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

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

7. NOTAS



1. Instituição em que, mediante uma cota, e satisfeitas outras condições, cada membro adquire o direito de, por morte, deixar pensão pagável a alguém de sua escolha (FERREIRA, 1986).
2. In: www.icss.org.br. Acesso em 06/03/2008.
3. Coorte - Conjunto de indivíduos que estão experimentando um acontecimento similar no transcurso de um mesmo período de tempo (IBGE, 2004).



- ALMIRO, Affonso. **A previdência Supletiva no Brasil**. São Paulo: LTR, 1978.
- BRASIL. Presidência da República. Emenda Constitucional n.º 20, de 15 de dezembro de 1998.
- BRASIL. Presidência da República. Constituição Federal da República do Brasil de 1988.
- BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. Lei 6.435, de 15 de julho de 1977.
- BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. Lei 6.435, de 15 de julho de 1977.
- BRASIL. Ministério da Previdência Social. **A Instituição**. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br>>. Acesso em: 22 ago. 2007.
- BELTRÃO, Kaizô Iwakami. *et al.* **Análise da Estrutura da Previdência Privada Brasileira: Evolução do aparato legal - Texto para discussão N° 1043**. IPEA, Rio de Janeiro, 2004
- CARDOSO, Sérgio. *et al.* **Pequenas e Médias Empresas como Patrocinadoras de Planos Previdenciais em Entidades Fechadas de Previdência Complementar**. São Paulo: Revista Contabilidade e Finanças, 2006.
- FENAPREVI – Federação Nacional de Previdência Privada e Vida. **Dados Estatísticos – Grupo Previdência Complementar e VGBL**. Junho/2007. Disponível em: <<http://www.fenaprevi.org.br>>. Acesso em: 05 set. 2007.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.
- FENNER, Enio Carlos. **Perfil do Empresário comprador de Planos de Previdência Privada**. Dissertação de Mestrado: Florianópolis, 2002. Disponível em <<http://www.teses.ufsc.br/defesa/pdf/7987.pdf>>. Acesso em: 24 fev. 2006.
- HINZ, R., TURNER, J. A. *Pension coverage initiatives: why don't workers participate?* In: MITCHEL, O., SCHIBER, S. (Eds.) *Living with defined contribution pensions: remaking responsibility for retirement*. Philadelphia: PRC/ University of Pennsylvania Press, 1998.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: **Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o período 1980-2050**. Rio de Janeiro, RJ: 2004.
- JARDIM, Maria Aparecida Chaves. **A Previdência Social e o Mercado de Previdência Privada: um olhar sociológico**. Artigo disponível em: <<http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/revista/artigos%205/maria.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2006.
- KATO, Jerry Miyoshi. **Estratégia Competitiva e Avaliação de Desempenho Aplicados a uma Empresa de Previdência Privada Aberta no Brasil**. Dissertação de Mestrado:



Florianópolis, 2000. Disponível em: <<http://teses.eps.ufsc.br/defesa/pdf/5058.pdf>>. Acesso em: 18 set. 2005.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



PUC Minas E&G - REVISTA ECONOMIA E GESTÃO

ISSN 1984-6606



ZAMBOM, Antônio C. **Análise de fundos de pensão: uma abordagem de system dynamics**. Dissertação de Mestrado. UFSCAR. São Carlos, 1999.