

Previdência Social na América do Sul

CONSULTORIA LEGISLATIVA, 12 DE SETEMBRO DE 2000

MEIRIANE NUNES AMARO

PREVIDÊNCIA SOCIAL NA AMÉRICA DO SUL

I – INTRODUÇÃO

II – CHILE

III – ARGENTINA

IV – URUGUAI

V – PERU

VI – COLÔMBIA

VII – BRASIL

VIII – CONSIDERAÇÕES FINAIS

BIBLIOGRAFIA

ANEXO – PREVIDÊNCIA SOCIAL NA AMÉRICA LATINA: QUADROS COMPARATIVOS

I – INTRODUÇÃO

Desde princípios da década de 90, vários países latino-americanos vêm empreendendo radicais reformas em seus sistemas previdenciários ou procurando vislumbrar um modelo diferente e ideal para suas realidades específicas. Na América do Sul, são exemplos: Argentina, Peru, Colômbia, Uruguai e Bolívia (em implantação). Embora apresentem diferenças, todos os novos modelos têm em comum o mesmo paradigma: o sistema de previdência social adotado no Chile no início dos anos 80. Tais “reformas de segunda geração” tiraram proveito da experiência chilena acumulada por mais de uma década.

De forma geral, pode-se citar várias características comuns dos sistemas previdenciários objeto de reformulações estruturais recentes. Inicialmente, a situação anterior à reforma era muito similar em todos eles. Baseavam-se no sistema de repartição calcado no contrato social entre gerações (os trabalhadores ativos arcam com o custeio dos benefícios dos inativos, os quais não guardam vínculo estrito com as contribuições aportadas). Além disso, em suas origens, os benefícios diferiam de acordo com cada um dos subsistemas que compunham o fragmentado sistema previdenciário. Tais subsistemas eram em geral de três tipos: (a) um pequeno e extremamente privilegiado, cujos participantes tinham direito a benefícios mais vantajosos; (b) outro mais amplo e menos favorecido; e (c) um grande subsistema de trabalhadores sem cobertura. Ao longo do tempo, as camadas de benefícios médios avançam para os superiores, novos trabalhadores entram para o sistema e algumas unificações de subsistemas ocorrem (ainda que atualmente exista, em vários países, considerável número de subsistemas distintos, produto de situações corporativas). Também observa-se que, quando existiam regimes de repartição com fundos de reserva, estes foram aplicados em diversos fins, com escassa rentabilidade ou perdas totais, sem que se levasse em consideração o prejuízo imposto à geração futura de segurados.

Em fins da década de 70, a previdência social desses países começa a experimentar período de fortes questionamentos. As deficiências surgiam tanto dentro do próprio sistema, como eram fruto da grave situação econômica vivida pelos países latino-americanos no início dos anos 80. No primeiro caso, pode-se citar a baixa cobertura e elevada regressividade do sistema, significativa iniquidade entre beneficiários, elevada evasão, etc. No segundo, tem-se a necessidade de redefinir o

papel do Estado em função das graves limitações fiscais, subordinando as mudanças na seguridade social às dificuldades macroeconômicas.

A necessidade de redução do déficit público e de assegurar maior vínculo entre contribuições e aposentadorias conduziu vários países a empreender transformações radicais dos regimes previdenciários de repartição em direção ao de capitalização. Em contraposição aos regimes de benefícios definidos¹, financiados pelo sistema repartição² e geridos pelo setor público, surgiram os regimes de contribuições definidas, financiados pelo sistema de capitalização e administrados pelo setor privado.

Outra característica comum aos países em questão é que todas as reformas empreendidas observaram as seguintes medidas: racionalização e unificação do sistema geral e dos diversos subsistemas especiais, redução dos benefícios e imposição de condições mais rígidas de elegibilidade (por exemplo, no que se refere a idade e tempo mínimo de contribuição). Em todos os países, o papel do Estado alterou-se, passando de principal responsável para co-participante e regulamentador do sistema previdenciário nacional, aumentando sobremaneira o papel do setor privado.

Todavia, um aspecto básico diferencia a maioria dos modelos de segunda geração do modelo chileno. Neste último, foram vedadas novas filiações ao modelo antigo de previdência, cuja trajetória é de extinção no longo prazo. Nos demais países, ao contrário, optou-se pela coexistência permanente dos regimes público e privado. Na Colômbia e no Peru, o novo regime privado constitui alternativa ao público. Na Argentina e no Uruguai, também há opção, embora distinta. Assim, verifica-se que, ao contrário da opção chilena por um modelo exclusivo de capitalização, os demais países optaram por sistemas mistos de capitalização (privado) e de repartição (público).

Não obstante, todos os países tiveram que enfrentar os custos relativos ao período de transição entre os regimes de previdência, os quais sempre implicam

¹ Benefício definido: o valor do benefício previdenciário independe do montante acumulado pelo segurado ou do valor presente das contribuições por ele recolhidas ao longo do tempo. Contribuição definida: o valor do benefício previdenciário depende do resultado alcançado pela capitalização das contribuições recolhidas pelo segurado durante o período de contribuição.

² Sistema de repartição: as contribuições recolhidas pela atual geração de segurados (trabalhadores ativos) direcionam-se ao custeio dos benefícios previdenciários auferidos pela geração passada (inativos). Sistema de capitalização: cada geração é responsável pelo custeio de seus próprios benefícios futuros, a partir da capitalização das contribuições recolhidas ao longo do tempo.

déficits significativos. Com efeito, o aporte financeiro do Estado, em caso de privatização do sistema previdenciário, é uma carga tripla. Em primeiro lugar, cabe a ele cobrir o déficit do sistema público (gerado pelo fato de que as despesas com os benefícios correntes passam a não mais contar com as receitas das contribuições dos segurados/empresas, na medida em que estas passam a ser direcionadas às contas individuais de capitalização). Em segundo, transferir contribuições do regime antigo para o novo (dos contribuintes que ainda não estão em gozo de benefícios). Por último, arcar com a aposentadoria mínima, que, em geral, é conferida àqueles segurados que não acumularam o suficiente para financiar sua própria conta individual.

No caso da transferência de contribuições pretéritas, a solução pode ser de dois tipos básicos. Uma consiste em oferecer a possibilidade de opção pelo novo regime previdenciário, disponibilizando um bônus que reconheça as contribuições efetuadas ao regime antigo. Outra é encarregar o Estado do pagamento desses recursos na forma de benefícios futuros complementares. A primeira solução foi a adotada no Chile, Peru e Uruguai, enquanto a Argentina optou pela segunda. Sublinhe-se que a primeira opção implica um esforço financeiro mais concentrado do que o verificado na segunda.

Vale citar que a Bolívia ensaia uma nova proposta que direciona a renda das privatizações das empresas estatais às contas individuais dos trabalhadores. Assim, as ações dessas empresas servirão como parte dos fundos próprios no momento da aposentadoria pelo regime de capitalização.

No caso do déficit público implícito no processo de transição, resultado do estancamento de grande parte do fluxo de contribuições antes direcionadas ao regime antigo, os caminhos são a diminuição de gastos em outras áreas e o aumento da pressão fiscal ou do endividamento público. Obviamente, cada uma dessas soluções tem prós e contras, devendo ficar claro que todo processo de mudança de regime implica maior esforço fiscal por determinado período (uma ou duas décadas).

O objetivo do presente estudo é fornecer uma visão geral dos modelos de previdência social sul-americanos recentemente reformulados, com ênfase nos integrantes do MERCOSUL. A recente reforma constitucional do sistema previdenciário brasileiro também é apresentada, de forma que se possa contrastá-la com as demais mudanças. Algumas considerações finais sobre o assunto concluem o

estudo. Por fim, inclui-se no anexo quadros comparativos detalhados dos regimes previdenciários de todos os países integrantes da América do Sul.

São os seguintes os países cujos modelos previdenciários são a seguir analisados: Chile, cuja relevância implicou análise mais profunda, Argentina, Uruguai, Peru, Colômbia e Brasil. O Paraguai, embora pertencente ao MERCOSUL, não tem seu modelo de previdência detalhadamente estudado, na medida em que, por adotar modelo previdenciário tradicional, possui insuficiente bibliografia sobre o assunto. No caso do modelo boliviano, não se procede a seu estudo detalhado porque, como ainda está no início do processo de reforma, também carece de suficiente bibliografia. De qualquer forma, tanto esses dois últimos quanto os demais modelos de previdência sul-americanos encontram-se discriminados nos quadros que compõem o anexo a este estudo.

II – CHILE

II.1 – O novo regime

O Chile foi o primeiro país latino-americano a introduzir mudanças radicais em seu sistema previdenciário. Em 1881, trocou o antigo regime público de repartição (e benefícios definidos) por outro, totalmente capitalizado e entregue ao setor privado, onde cada segurado tem sua conta individual (sistema de contribuição definida). As contribuições dos empregadores foram extintas, o que significa que o novo regime é exclusivamente financiado pelos próprios segurados. Quando o trabalhador se aposenta, sua renda é calculada com base nas contribuições efetuadas e nos juros acumulados na respectiva conta individual, bem como na sua expectativa de sobrevida.

O papel do Estado diminuiu, passando de único provedor para provedor residual, regulador e supervisor do sistema, embora também lhe caiba o papel de avalista da proteção previdenciária outorgada pelo setor privado. Além disso, cabe-lhe a concessão de aposentadorias assistenciais, financiadas por impostos gerais e sujeitas à prova de necessidade. Ressalte-se que o valor de tais aposentadorias corresponde a menos de 10% do salário médio nacional, além de observarem limite de recursos que restringe sobremaneira o contingente de potenciais beneficiários (apenas 300 mil).

O novo regime é gerido por Administradoras de Fundos de Pensão – AFPs, empresas privadas que competem entre si para conseguir filiados. A filiação ao sistema AFP é obrigatória para todos os empregados que passaram a incorporar a força de trabalho após a reforma (exceto militares) e opcional para os trabalhadores autônomos. Os segurados podem escolher livremente a AFP a que querem vincular-se, contribuindo com 10% de seus rendimentos (sujeitos a um teto) mais cerca de 3% para custeio do seguro de vida e invalidez e da taxa de administração cobrada pela AFP. Existem contribuições adicionais voluntárias (até determinado limite) dos segurados que desejem garantir rendas futuras mais elevadas, as quais gozam de tratamento tributário especial, bem como uma contribuição obrigatória de mais 7% para financiamento do seguro-saúde. Cada administradora subscreve um seguro coletivo de vida e invalidez em seguradora privada.

A idade para aposentadoria é 65 e 60 anos de idade para homens e mulheres, respectivamente. No momento da aposentadoria, os beneficiários podem optar entre utilizar o saldo de sua conta para adquirir uma renda vitalícia em uma companhia de

seguro de vida, negociar a retirada escalonada dos recursos acumulados na AFP (aposentadoria programada), ou combinar as duas modalidades. É possível aposentar-se antes se o saldo da conta individual for suficiente para proporcionar uma renda vitalícia equivalente a pelo menos 50% dos rendimentos anteriores.

O Estado garante uma aposentadoria mínima a todos aqueles que tenham atingido a idade de aposentadoria e contribuído por pelo menos 20 anos, mas cujo capital acumulado na conta individual seja insuficiente para garantir retiradas mínimas durante a inatividade. O valor tem oscilado em torno de 25% do salário médio (US\$ 100, em 1998).

As AFPs não têm autorização para realizar outras operações que não sejam as relacionadas à administração de fundos de pensão. Ademais, operam sob licença e estão sujeitas às regras e à supervisão de um organismo público especial – a Superintendência das AFPs. O capital das contas individuais de pensão é juridicamente separado do da administradora, a fim de proteger os ativos dos filiados em caso de quebra da empresa. As AFPs são obrigadas a constituir reservas obrigatórias equivalentes a 1% dos respectivos fundos, investidas na mesma carteira de ativos dos filiados. As aplicações dos recursos dos fundos estão sujeitas a regras concernentes aos instrumentos financeiros autorizados e aos limites máximos de inversão. As taxas de administração cobradas pelas AFP (cerca de 1,5% dos rendimentos cobertos) têm um componente fixo e outro relacionado aos rendimentos cobertos.

O Estado, além de garantir as aposentadorias mínimas, também assegura as prestações que as AFPs e as companhias de seguro estão obrigadas a prover aos filiados (garantia do Estado contra falências). Em contrapartida, as administradoras são obrigadas a registrar uma rentabilidade mínima e, se não a alcançam, devem cobrir a diferença com as reservas constituídas (as de compensação de flutuações e as obrigatórias). No entanto, caso tais reservas sejam insuficientes, cabe mais uma vez ao Estado aportar recursos extras. Nos casos em que a rentabilidade da AFP supere a rentabilidade mínima estabelecida, o excedente deve ser direcionado para a reserva de flutuações.

É importante ressaltar que o controle da rentabilidade dos fundos é de fundamental importância no âmbito de um sistema onde é dos segurados o risco das aplicações efetuadas com seus recursos. Se tal rentabilidade não é assegurada, perde-se importante vantagem do regime de capitalização frente ao de repartição, além de se

comprometer a saúde financeira do sistema e do próprio Estado, o grande avalista de todo o sistema.

II.2 – As disposições transitórias

Quando o novo regime foi instituído, deu-se aos participantes do antigo o direito de optar entre o regime público e o gerido pelas administradoras privadas. Para aqueles que optaram por se transferir para o novo sistema, foram concedidos os chamados “bônus de reconhecimento”, por intermédio dos quais eram transferidas as contribuições vertidas ao antigo sistema. Tais bônus correspondiam ao valor atual de uma pensão correspondente a 80% dos rendimentos médios do segurado nos doze meses anteriores a junho de 1979, sendo objeto de correção monetária e capitalização de juro real de 4% ao ano. Seus valores são calculados no momento da transferência e creditados na conta do segurado quando de sua aposentadoria.

Os benefícios daqueles que preferiram permanecer no regime público são financiados com as contribuições correntes e com recursos oriundos do orçamento público. Nos primeiros dez anos após a reforma, o déficit global com o pagamento dos benefícios em curso e dos bônus de reconhecimento correspondeu a cerca de 5% do PIB.

É importante destacar que, quando a reforma foi implantada, o Chile contava com superávit fiscal, o que facilitou em muito a transição. Ademais, a principal forma de financiamento do déficit – emissão de títulos da dívida pública adquiridos principalmente pelas AFPs – conseguiu fechar o círculo entre a geração atual (jovens e adultos) e a passada (idosos).

Para os segurados do regime antigo, em especial para os jovens, havia grande atrativo financeiro em passar para o novo sistema. Compensando o fim das contribuições dos empregadores, os salários brutos dos respectivos empregados optantes era acrescido em 17%. Na medida em que o percentual de recolhimento para o novo sistema era menor, passar para uma AFP representava aproximadamente 10% de incremento no salário líquido do segurado. Ao mesmo tempo, devido às reformas empreendidas no sistema público, em fins da década de 70, os incentivos para continuar no mesmo haviam diminuído sobremaneira, como consequência da elevação do limite de idade e do fim dos regimes por tempo de serviço e dos subsistemas especiais, que permitiam aposentadoria antecipada.

II.3 – Principais resultados alcançados

No primeiro ano, 1,4 milhões de trabalhadores – ou seja, 38% da força de trabalho – filiou-se ao novo sistema, constituído por 12 administradoras de fundos de pensão. Dezesete anos depois, existiam 11 administradoras, com um total de 5,5 milhões de participantes – 99% da mão-de-obra chilena – com um patrimônio acumulado da ordem de US\$ 31 bilhões (40% do PIB, o que representa a maior participação em comparação com os demais países latino-americanos).

Não obstante, desde a implantação do sistema, o fluxo de contribuições diminuiu continuamente, sendo que, decorridos quatorze anos, apenas 57% dos participantes contribuía.

Os ativos administrados pelas AFPs em 1995, superiores a US\$ 22 bilhões, observavam a seguinte composição da carteira de aplicações: 40% em bônus do governo; 30% em ações; 14% em hipotecas; 10% em obrigações de sociedades; 6% em outros papéis. Verifica-se, assim, que a concentração em títulos da dívida pública significa o retorno, pela “porta dos fundos”, do regime de repartição, na medida em que se utiliza tal canal para financiar os benefícios correntes do sistema previdenciário antigo.

Desde que o novo modelo começou a funcionar, as administradoras têm obtido elevados rendimentos anuais. Até 1995, eles situaram-se em torno de 13%, caindo no ano seguinte, para depois recuperarem-se e estabelecerem-se em torno de 10% em 1998. O número de aposentadorias ainda é baixo, como era de se esperar que ocorresse em um sistema de implantação relativamente recente, em termos previdenciários (até 1995, foram concedidas apenas 200 mil aposentadorias e pensões).

As transferências de recursos públicos para o “Instituto Nacional de Previsión” – INP têm flutuado em torno de 3% do PIB. Em 1996, o sistema antigo de previdência ainda abrangia 300 mil contribuintes e mantinha benefícios para quase 1 milhão de segurados.

O novo sistema chileno ainda está longe da maturidade. Assim, várias expectativas da reforma ainda não puderam ser confirmadas ou rechaçadas. Os efeitos fiscais, por exemplo, ainda não são claros. O grande objetivo da reforma era diminuir o déficit público. No entanto, como já mencionado, o déficit oriundo da transição

entre os regimes foi e continua sendo expressivo. Estima-se que, se tudo der certo, tal déficit deverá situar-se em 1,5% do PIB em 2015.

Outra expectativa era que a reforma aumentasse a poupança nacional, desenvolvesse os mercados de capital e, dessa forma, estimulasse o investimento. Parece que, de fato, sua principal influência de sucesso foi na direção do aprofundamento, institucionalização e especialização dos mercados de capitais. Contudo, no que concerne ao efeito positivo sobre a poupança agregada nacional, não há evidência. Em contraposição ao aumento da poupança dos fundos de pensão, verificou-se a queda da poupança pública. Com isso, passada uma década de reforma, a poupança agregada era um pouco menor que antes.

II.4 - Problemas

Não obstante a reforma chilena esteja conseguindo arcar com os benefícios em manutenção do sistema antigo e tenha sido crucial para o desenvolvimento do sistema financeiro, vários problemas relacionados ao funcionamento e à eficácia do novo regime ainda não foram solucionados.

Os custos do sistema AFP são elevados, resultado dos elevados gastos administrativos e com propaganda e comercialização destinados a atrair novos clientes. Nesse último caso, a principal condicionante é a possibilidade de transferência dos afiliados de uma para outra administradora a cada três meses. Os custos administrativos das AFPs subtraíram dos participantes, em setembro de 1996, mais de um sexto dos depósitos mensais via comissões, enquanto o sistema antigo gastava, em 1979, cerca de 5% do volume de contribuições para fins administrativos.

Embora tais dispêndios tenham sido superados pelos excelentes resultados das aplicações financeiras, não é razoável esperar que essa situação perpetue, tendo em vista a tendência de aproximação, no longo prazo, entre as taxas de retorno chilenas e as verificadas internacionalmente (4% a 6,5% ao ano). Tal tendência é consequência natural da paulatina redução da oferta de instrumentos de investimentos seguros e de alto retorno, num contexto em que os recursos acumulados aumentam ao longo do tempo.

Outro fator que compromete a eficácia do sistema no longo prazo é a elevada proporção de filiados que não recolhem contribuições. Em setembro de 1996, dos 5,5 milhões de participantes do regime privado em idade ativa, apenas 2,5 milhões

efetivamente depositavam suas contribuições (em torno de 50% da População Economicamente Ativa – PEA). Dentre os que não conseguem sustentar padrão contínuo de cotizações, destacam-se os trabalhadores alocados nos setores de menor renda, os vulneráveis ao desemprego e à doença, aqueles obrigados a migrar para o mercado informal de trabalho e as mulheres, por ocasião da maternidade. Além disso, sendo opcional a adesão dos trabalhadores autônomos, verifica-se que somente 10% deles entraram no sistema até 1995, dos quais apenas 40% recolhiam regularmente contribuições. Assim, é razoável esperar que muitos empregados e autônomos não usufruam rendimentos suficientes na velhice, tornando-se, assim, dependentes de benefícios assistenciais.

Ademais, vale considerar que a regra que rege o direito à aposentadoria mínima tende a induzir os trabalhadores de menor renda a deixarem de contribuir após 20 anos, já que a aposentadoria básica fica garantida independentemente de contribuições adicionais.

Vislumbrando o problema sob outro prisma, pode-se adicionar que o modelo chileno possui uma incapacidade intrínseca de aliviar a pobreza, em vista do reduzido valor da aposentadoria mínima e da exigência de 20 anos de contribuição, a qual não deverá ser cumprida por grande parcela de trabalhadores. Não obstante, parece haver um consenso de que certas iniquidades entre segurados foram ao menos parcialmente eliminadas na nova estrutura, embora tal situação seja em grande parte consequência da reformulação empreendida no sistema antigo de previdência social.

Outra limitação do modelo chileno refere-se à garantia de rendas futuras para os contribuintes regulares. Até 1995, 45% dos aposentados havia optado pela retirada escalonada dos recursos de sua conta individual, enquanto 40% optou pela retirada total e contratação de uma renda vitalícia junto a uma companhia de seguro de vida. Assim, cabe alertar para os riscos envolvidos em cada uma dessas alternativas. Na primeira, não há garantia em relação à continuidade do fluxo de renda em casos de maior longevidade e de riscos de aplicações. Na segunda, os custos são mais elevados, já que se adquire o seguro sob uma base individual (enquanto o seguro de vida e invalidez é de grupo), representando entre 3,5 a 4% do montante invertido, isto é, do valor atual da renda de aposentadoria. Além desses fatores, é possível que, na data da aposentadoria, o valor de mercado do ativo acumulado na conta individual, ou a taxa de juros, esteja demasiadamente baixo. Assim, durante o resto de seus dias, o aposentado receberá uma menor renda, como consequência da irreversibilidade dos contratos.

Importante limitação adicional é a extrema concentração observada no mercado privado dos fundos de pensão. Embora funcionassem 18 administradoras em 1997, apenas 3 concentravam mais de 70% dos 5,5 milhões de trabalhadores participantes e igual percentual dos recursos acumulados. Tal situação pode causar enormes prejuízos aos segurados e ao Estado em casos de falência, inadimplência ou rompimento das cláusulas pactuadas, bem como os riscos monopolistas tradicionais.

III – ARGENTINA

III.1 – O novo regime

A Argentina reformulou seu sistema de previdência social em 1994, orientada pelo modelo chileno, mas implementando importantes diferenciações. Todos os segurados (inclusive os trabalhadores autônomos) devem contribuir para um pilar público, de repartição, que provê uma pensão básica (prestação básica universal), devendo, obrigatoriamente, estar filiados a outro pilar complementar. A opção surge com relação à filiação a este último pilar, que pode ser um fundo de pensão vinculado ao regime privado ou um plano de previdência no âmbito do regime público. Se tal opção não é declarada, os segurados são automaticamente inscritos no regime privado de capitalização de contas individuais.

Não se exige que os novos integrantes da força de trabalho filiem-se ao novo regime, tal qual se verifica no modelo chileno. Requer-se 30 anos de contribuição (no Chile, são 20 anos) para percepção da pensão mínima, que equivale ao benefício básico universal (pilar básico do novo sistema) e é financiada pelos empregadores.

Com relação à estrutura e à concepção do sistema privado, seguiu-se o exemplo chileno. O regime privado é constituído por empresas administradoras de fundos de pensão. Os participantes têm suas contas individuais e podem mudar de uma para outra administradora. No momento da aposentadoria, as prestações seguem a mesma sistemática do modelo chileno. O sistema é estritamente regulamentado, estando sob supervisão de um organismo especial. Exige-se que as administradoras publiquem, periodicamente, balancetes e dados sobre rentabilidade.

As contribuições para o primeiro pilar público equivalem a 16% da folha de salários, sob responsabilidade dos empregadores, mais 11% dos salários para o regime privado ou para o segundo pilar público, conforme a opção do trabalhador. A alíquota para o pilar básico é mais elevada porque direciona parte dos recursos para o custeio da transição do regime de repartição para o de capitalização. Há a possibilidade de contribuições voluntárias, as quais, similarmente ao modelo chileno, têm tratamento tributário preferencial.

Tal qual o modelo chileno, aproximadamente 3,5% da alíquota no regime privado direciona-se ao pagamento da taxa de administração e do seguro de vida e

invalidez. Com isso, 7,7% dos rendimentos representam os recursos direcionados à capitalização na conta individual (contra 10% no Chile).

Vale destacar que o governo garante aos segurados vinculados às administradoras um rendimento nominal mínimo, além do pagamento de uma pensão mínima correspondente a cerca de 40% do salário médio após 30 anos de contribuição.

III.2 – As disposições transitórias

Igualmente ao que ocorreu no Chile, várias mudanças foram empreendidas nos regimes antigos, de forma a torná-los mais progressivos e financeiramente viáveis, o que os tornou, conseqüentemente, menos atrativos aos segurados. Os diferentes subsistemas foram unificados, reduziram-se as vantagens de alguns grupos, as idades mínimas para efeito de aposentadoria foram elevadas e as condições de habilitação tornaram-se mais rigorosas. Tal qual no Chile, o regime dos militares foi o único mantido intocado. Entretanto, ao contrário do modelo chileno, não se ofereceu a possibilidade de aumento da remuneração líquida quando da passagem do sistema antigo para o novo.

Quando da implantação da reforma, a Argentina optou por uma esquema de reconhecimento das contribuições passadas diferente do adotado no Chile. Tais contribuições são reconhecidas por intermédio do pagamento de pensões compensatórias, cuja quantia equivale a 1,5% dos rendimentos médios reais nos últimos dez anos multiplicado pelo número de anos de contribuição (até 35). O valor máximo de tais pensões corresponde a 52,5% dos rendimentos anteriores. Tal esquema foi implantado a fim de permitir reembolso mais gradual do passivo do Estado do que o que ocorreria caso se optasse pela emissão de bônus de reconhecimento. Com efeito, enquanto se estima que o fluxo de despesas vinculadas às prestações compensatórias prolongue-se por pelo menos 70 anos, os bônus de reconhecimento tendem a ter quitação plena em no máximo 45 anos.

Em 1995, o custo total dos benefícios correntes oriundos do antigo regime de previdência representava 4,5% do PIB.

III.3 – Principais resultados e problemas

Tendo em vista o reduzido tempo de implantação, não há como avaliar definitivamente a reforma implantada. Todavia, os resultados após dois anos de reforma foram alentadores: 70% dos segurados estavam vinculados ao regime de capitalização, a maioria pertencente aos grupos etários mais jovens, e a evasão foi reduzida. O capital acumulado pelos fundos de pensão totalizava quase US\$ 4 milhões (cerca de 1,5% do PIB). Em 1998, existiam mais de 20 fundos em funcionamento, com patrimônio de US\$ 5 bilhões e taxa anual média de retorno superior a 12%.

Tal capital concentrava-se em títulos do governo e depósitos bancários, apresentando a mesma tendência à concentração verificada no modelo chileno. As cinco maiores administradoras de fundos de pensão detinham 65% do mercado em 1998.

IV – URUGUAI

IV.1 – O novo regime

A reforma do modelo uruguaio de previdência social, empreendida a partir de setembro de 1995, ocorreu sem um amplo debate, sendo que em apenas dois meses foram discutidas e adotadas todas as mudanças.

Influência do modelo argentino, criou-se um sistema misto que agrega benefícios sob o regime de repartição e de capitalização, em três diferentes níveis. O primeiro, de natureza solidária e estatal, financiado por empregados e empregadores, ampara amplo setor da população (cerca de 90%) com renda de até US\$ 842 (em realidade, abarca todos os filiados ativos, independentemente do nível de renda). Esse nível é complementado por um esquema redistributivo, direcionado aos grupos de menor renda não integrados ao mercado formal de trabalho. Tal complemento dá-se por intermédio da concessão seletiva de benefícios assistenciais em função de idade avançada e invalidez. O segundo nível, que se concretiza pela poupança individual obrigatória, inclui os que percebem renda entre US\$ 842 e US\$ 2.563, também recebendo contribuições do empregador e do empregado e sendo gerido por administradoras de fundos de pensão. Somente o terceiro nível é voluntário, destinando-se àqueles que possuem rendas superiores a US\$ 2.563.

O sistema abrange, obrigatoriamente, os segurados que tinham menos de 40 anos de idade na data da vigência do novo modelo e todas as pessoas que ingressaram e continuam a ingressar no mercado de trabalho desde então. Ao optar pelo novo sistema e um dos níveis mencionados, o trabalhador está fazendo uma escolha irreversível.

Quando o segurado aposenta-se, tem direito a receber um benefício definido pelo regime de repartição, de acordo com uma tabela que leva em conta os anos de contribuição e a idade do trabalhador. Quanto maior o número de anos trabalhados e a idade, maior o valor da aposentadoria. A essa aposentadoria têm direito todos os trabalhadores uruguaio, independentemente do nível de renda. O segurado com rendimento superior a US\$ 842 e que cumpre os requisitos para aposentadoria (60 anos de idade e 35 de contribuição), tem direito a receber uma renda adicional calculada em função do valor acumulado de suas contribuições, da rentabilidade obtida e de sua expectativa de sobrevivência no momento da aposentadoria. O saldo acumulado na conta individual do segurado são transferidos pela AFP para a

seguradora escolhida pelo segurado, a qual ficará com a responsabilidade de lhe pagar uma renda mensal. As aposentadorias por invalidez e as pensões por morte são financiadas mediante a contratação de seguro coletivo.

A única receita que as administradoras podem receber dos filiados é a comissão de administração, fixada em 2,05% do valor destinado à conta individual mais o prêmio do seguro de vida e invalidez, que corresponde a 0,5%.

A sistemática do regime privado segue os moldes do modelo chileno. Há total liberdade na escolha da administradora do fundo de pensão, além de se poder mudar de administradora até duas vezes por ano. Em cada AFP existe um único fundo previdenciário que recolhe as contribuições dos filiados, o qual é separado do patrimônio da empresa, não pode ser objeto de embargo e deve ser investido nos valores taxativamente enunciados por lei. A rentabilidade de cada fundo de pensão não pode ser inferior a um percentual determinado pela rentabilidade média do regime privado. Em caso de insuficiência de rentabilidade, deve-se fazer uso do fundo de flutuação de rentabilidade, da reserva especial ou cabe ao Estado aportar recursos extras. Entre abril de 1997 e abril de 1998, a rentabilidade média anual do sistema foi da ordem de 9,65%.

As administradoras são controladas pelo Banco Central do Uruguai, que aplica sanções em função de descumprimento das normas estabelecidas. Também nos moldes do modelo chileno, em caso de falência de uma seguradora, cabe ao Estado garantir o pagamento dos benefícios.

IV.2 – As disposições transitórias

Os trabalhadores acima de 40 anos de idade puderam optar entre ingressar no novo sistema de previdência ou permanecer no antigo, para o que dispuseram de um prazo de 180 dias a partir da vigência da reforma. Os inativos que se aposentaram até dezembro de 1996 não foram incluídos no novo sistema, tendo todos os direitos adquiridos respeitados.

Para os que tinham mais de 40 anos e não puderam aposentar-se até dezembro de 1996, foram estabelecidas regras de transição. Tais regras, em vigor até janeiro de 2003, estabelecem aumento progressivo da idade para aposentadoria, no caso da mulher (de 55 até 60 anos), e do tempo mínimo de contribuição (de 30 para 35 anos de contribuição, e com prova documental).

IV.3 – Principais resultados e problemas

O balanço após dois anos do novo sistema previdenciário é positivo. A grande aceitação que despertou refletiu-se na maciça filiação dos trabalhadores com mais de 40 anos de idade e com salários inferiores a US\$ 842, que, apesar de não terem obrigação de participarem do novo sistema, assim o fizeram. Afiliam-se ao regime privado mais de 470 mil trabalhadores, o que representa 45% da PEA uruguaia. Estima-se que os fundos, mantendo a tendência de significativo incremento, tenham acumulado um patrimônio situado entre US\$ 200 e 250 milhões ao final de 1999.

Todavia, a exemplo do que ocorre no Chile, o modelo uruguaio também resultou em forte concentração dos recursos em poucas administradoras. Existem seis delas, mas apenas as duas maiores reúnem 53% dos participantes e 60% do patrimônio acumulado.

Da mesma forma observada em outros países sul-americanos, a entrega da previdência a empresas privadas que gerem aposentarias e pensões sob a ótica do lucro não resolveu muitos dos problemas antigos e criou outros. A reforma uruguaia, tal qual as demais, não trouxe consigo a efetiva competição capitalista – os novos fundos são iguais entre si em quase tudo – nem o fim da evasão das contribuições. E, apesar dos mecanismos criados, em caso de quebra do fundo de pensão ou da seguradora, é o Estado que na prática tem que arcar com os prejuízos.

V – PERU

V.1 – O novo regime

Em dezembro de 1992, sob regime de suspensão dos direitos constitucionais, o governo peruano promulgou decreto estabelecendo junho de 1993 como a data de lançamento do sistema de previdência privada. O novo sistema foi o primeiro a seguir os passos do modelo chileno, observando, todavia, importantes diferenças.

No modelo peruano, o regime privado constitui alternativa ao público. No início, permitia-se aos segurados a transferência entre os regimes a cada três anos, possibilidade eliminada após 1995. Os participantes que não optam expressamente por um sistema são automaticamente inscritos no sistema público. Não se exige que os novos integrantes da força de trabalho filiem-se ao novo regime, tal qual ocorre no modelo chileno.

Igualmente ao que ocorreu no Chile, várias mudanças foram empreendidas nos regimes antigos, de forma a torná-los mais progressivos e financeiramente viáveis. Com isso, acabaram ficando menos atrativos. Os diferentes subsistemas foram unificados, reduziram-se as vantagens de alguns grupos, as idades mínimas para aposentadoria foram elevadas e as condições de habilitação tornaram-se mais rigorosas (por exemplo, a exigência de 20 anos de contribuição). Da mesma forma que o Chile e a Argentina, o regime dos militares foi o único mantido intocado.

Com relação à estrutura e concepção do sistema privado, também seguiu-se o exemplo chileno. O regime privado é constituído por empresas administradoras de fundos de pensão. Os participantes têm suas contas individuais e podem mudar de uma para outra administradora. No momento da aposentadoria, as prestações seguem a mesma sistemática do modelo em vigor no Chile. O sistema é estritamente regulamentado, estando sob supervisão de um organismo especial. Exige-se uma rentabilidade mínima dos fundos de pensão e a publicação periódica de balancetes e dados sobre rentabilidade.

No sistema público, as contribuições equivalem a 9%, dos quais 3% devidos pelo empregado e 6% pelo empregador. No privado, os segurados contribuem com 15% de seus salários, não existindo contribuições patronais. Além disso, os participantes do regime privado devem efetuar uma contribuição adicional - 1% da

renda - para suplementar o financiamento das aposentadorias e pensões assistenciais no sistema público.

Ao contrário do Chile e dos outros países que empreenderam reformas previdenciárias, o Peru não garante pensões mínimas.

V.2 – As disposições transitórias

Similarmente ao modelo chileno, coube ao empregador incrementar os salários (em 13,5%) dos empregados que se transferissem para o novo regime previdenciário, passando, a partir de então, a não mais recolher contribuições patronais.

Ademais, foram oferecidos bônus de reconhecimento para aqueles que optassem pela transferência. Contudo, ao contrário do modelo chileno, não se garantiu a remuneração de juros, apenas a indexação dos papéis, bem como foi fixado valor máximo para o título (cerca de U\$ 40 mil). Além disso, as condições para emissão desses bônus eram mais severas do que as adotadas no Chile: o segurado deveria estar filiado ao antigo regime em dezembro de 1992, deveria ter contribuído por pelo menos quatro anos, entre dezembro de 1982 e dezembro de 1992, e por seis meses antes da solicitação de emissão do título. Diante de tais requisitos, aqueles que haviam contribuído antes de 1982, mas não contavam com quatro anos de contribuição após esse ano, ou que começaram a contribuir após janeiro de 1990, não tiveram direito ao bônus.

V.3 – Principais resultados e problemas

A reforma foi implementada sem a devida preparação. Enquanto as autoridades responsáveis pela matéria ainda a detalhavam, o presidente Fujimori fechou o parlamento e decidiu implantar o novo sistema.

Assim, durante o primeiro ano, o sistema reformado enfrentou sérios problemas, resultado de dificuldades financeiras e administrativas. São exemplos: falta de disponibilidade financeira para fazer face ao aumento de salários dos funcionários públicos que optaram pela transferência para o novo regime, impossibilidade de criação do órgão que deveria gerir os benefícios do regime público e carência de recursos para pagamento dos benefícios correntes, bem como grande contingente de trabalhadores impossibilitados de comprovar tempo de serviço para efeito de emissão dos bônus de reconhecimento.

Aparentemente, os principais objetivos dos reformuladores peruanos foram aliviar a restrição fiscal do Estado e desenvolver o mercado de capitais. No primeiro caso, não há dúvida de que a reforma foi muito menos onerosa para o Estado do que a chilena, tendo em vista as condições associadas aos bônus de reconhecimento e a ausência de garantia de aposentadoria mínima. No segundo, várias restrições dificultaram uma perspectiva favorável, sendo exemplo o fato de que o processo de privatização ficou desvinculado da implantação da previdência privada e de uma estratégia para aprimorar o mercado de capitais.

A maioria dos filiados ao sistema privado é composta por jovens. Acredita-se que tal fato decorra do temor de crise financeira do sistema público, perspectivas de melhores benefícios futuros e, possivelmente, pressões por parte dos empregadores, que não recolhem contribuições nesse sistema. Os mais velhos, por seu turno, não tiveram incentivos suficientes para se transferirem para o novo sistema, em vista das duras condições para emissão dos bônus de reconhecimento, dos menores limites de idade para aposentadoria no regime público (60/55 anos de idade ao invés de 65/60) e da mais baixa contribuição do empregado nesse último regime.

A cobertura do novo sistema peruano de previdência social, por seu turno, não tende a ser maior do que era no sistema anterior. Grande contingente da força de trabalho não coberta pelo regime público – trabalhadores rurais – possui renda *per capita* tão baixa que sua relação custo/benefício é pouco atrativa para as AFPs. Ademais, continuando a tendência de 50% de inadimplência de contribuições, a promessa de aposentadorias e pensões justas fica duvidosa, mesmo para a população urbana empregada. Na verdade, a contribuição de solidariedade de 1% representa cobertor extremamente curto para cobrir todos os idosos e inválidos necessitados.

De qualquer forma, tendo em vista o reduzido tempo de implantação, não há como avaliar definitivamente a reforma implantada, embora seja fato que, até o momento, seu funcionamento não tenha sido satisfatório. Ainda se constata irregularidades vinculadas à emissão dos bônus de reconhecimento, bem como problemas relacionados ao recolhimento das contribuições retidas pelos empregadores.

Ressalte-se que, em 1996, o patrimônio acumulado dos fundos de pensão estava em torno de US\$ 1 bilhão (0,74% do PIB), com apenas 25% dos trabalhadores peruanos filiados.

VI – COLÔMBIA

VI.1 – O novo regime

A Colômbia reformulou seu sistema de previdência social em 1994. A partir de então, um novo regime privado passou a constituir alternativa ao público, permitindo-se aos segurados a mudança entre os regimes a cada três anos. Os participantes que não optam expressamente por um sistema são automaticamente inscritos no sistema público.

Não se exige que os novos integrantes da força de trabalho filiem-se ao novo regime, tal qual ocorreu no Chile e no Uruguai, sendo voluntária a filiação dos autônomos à previdência social.

Com relação à estrutura e concepção do sistema privado, o exemplo chileno foi o parâmetro. O regime privado é constituído por empresas administradoras de fundos de pensão. Os participantes têm suas contas individuais e podem mudar de uma para outra administradora. No momento da aposentadoria, as prestações seguem a mesma sistemática do modelo chileno. O sistema é estritamente regulamentado, estando sob supervisão de um organismo especial. Além disso, exige-se que as administradoras publiquem, periodicamente, balancetes e dados sobre rentabilidade, bem como que apresentem taxa mínima de retorno positiva, devendo, caso não alcancem, cobrir a diferença com recursos próprios. Existe um teto máximo para o patrimônio da AFP – dez vezes o capital mínimo previsto – com o que se espera limitar a concentração de mercado.

As taxas de contribuição são uniformes nos dois regimes (13,5%), $\frac{1}{4}$ devidas pelos empregados e $\frac{3}{4}$ pelos empregadores, sendo de 20 anos o período de carência. No caso do regime privado, é possível aportar contribuição adicional para garantir maior renda futura. Seguindo o exemplo peruano, o sistema apresenta uma característica especial: todos os participantes que ganham mais de quatro salários mínimos efetuam uma contribuição suplementar, de solidariedade, correspondente a 1% da renda. O produto de tais contribuições, complementado por aportes fiscais, direciona-se ao financiamento de benefícios a pessoas carentes e à ampliação da cobertura da seguridade social.

Independentemente do regime a que o segurado esteja vinculado, o governo garante uma pensão mínima equivalente a um salário mínimo, após determinada idade e 22 anos de contribuição. Além disso, o Estado paga um benefício assistencial de meio salário mínimo para os idosos muito pobres e os da população indígena.

VI.2 – As disposições transitórias

Igualmente à reforma chilena, várias mudanças foram empreendidas nos regimes antigos, de forma a torná-los mais progressivos e financeiramente viáveis, o que os tornou, conseqüentemente, menos atrativos aos segurados. Os diferentes subsistemas de aposentadorias foram unificados, reduziram-se as vantagens de alguns grupos, as idades mínimas para aposentadoria e o período de carência foram elevados, bem como tornaram-se mais rigorosas as condições de habilitação. Cabe adicionar que os segurados do sexo masculino e feminino que tinham mais de 40 e 35 anos de idade, respectivamente, na data da reforma, mantiveram o direito de aposentar-se de acordo com as regras anteriores, mais generosas. Tal qual no Chile, o regime dos militares foi mantido intocado, também existindo exceções para professores, empregados da indústria petrolífera e membros do Congresso.

Quando da reforma, o modelo colombiano também disponibilizou os chamados bônus de reconhecimento (indexados e remunerados a 4% ao ano) para aqueles que optaram pela transferência de regime previdenciário. No entanto, ao contrário do Chile, não possibilitou um aumento da remuneração quando da passagem do sistema antigo para o novo.

VI.3 – Principais resultados e problemas

Ainda é cedo para avaliar definitivamente a reforma implantada. Não obstante, é fato que, até 1995, apenas 15% do total de participantes do antigo regime havia se transferido para o novo. Para tal comportamento, vários fatores contribuíram. Em primeiro lugar, a extrema fragmentação dos institutos de previdência no setor público e a descentralização fiscal. Em segundo, a baixa atratividade do regime privado, resultado da seguinte situação: apenas 25% dos colombianos ganham mais de dois salários mínimos, não se espera que tais fundos rendam tanto quanto os chilenos, sendo difícil que superem as condições de reposição da renda observada no regime público (65% a 85%). Com efeito, o regime privado apenas é atrativo para os trabalhadores de alta remuneração e os mais jovens. Os primeiros porque podem aposentar-se em menos tempo; os segundos porque, como devem contribuir por maior

período, não lhes é vantajoso vincular-se ao regime público, que somente considera até 28 anos de contribuição para cálculo do benefício.

A tendência provável é que a nova configuração previdenciária não contribua para aumentar, de forma significativa, a cobertura da população colombiana. Além disso, na medida em que se espere a continuidade do ciclo de vida economicamente ativa da força de trabalho – 50% do período ativo em atividades informais – os níveis de inadimplência do sistema devem continuar elevados. Assim, há temor que, no futuro, a garantia de renda mínima seja a regra e não a exceção. Com isso, mesmo reconhecendo que a garantia de aposentadorias mínimas e assistenciais representa fator de elevado alcance social, tais benefícios impõem ao Estado séria restrição fiscal no longo prazo.

VII – BRASIL

VII.1 – O novo regime

No início da década de 90, a questão da reforma da previdência social brasileira era abordada em termos da opção entre regime público de repartição *versus* regime privado de capitalização e entre regime de benefício definido *versus* de contribuição definida. Ou seja, a mesma discussão vigente em todos os outros países latino-americanos que vislumbravam o sucesso da reforma chilena e buscavam a melhor forma de reformulação de seus sistemas de previdência social.

Decorridos dez anos do início de tais discussões no Brasil, as opções passaram a se dar sob bases mais amplas. Antigas crenças são hoje contestadas, como, por exemplo, a que afirmava que a privatização do regime previdenciário conduz ao aumento da poupança nacional (embora se confirme seu impacto positivo no desenvolvimento do mercado de capitais). Como mencionado, estudos realizados no Chile não conseguem provar tal assertiva, estimando-se, ao contrário, que o resultado líquido da privatização lá empreendida há mais de 17 anos tenha sido negativo, em vista do elevadíssimo custo fiscal da transição.

No caso brasileiro, estima-se que o custo da transição decorrente de uma mudança estrutural do sistema previdenciário representaria 2,5 vezes o PIB, o que, diante da crítica situação fiscal, significa que o Brasil jamais poderia optar por essa alternativa. Na verdade, o País despendeu tempo demais em discussões e análises centradas na alternativa de privatização do sistema. Após anos de debates e estudos, pode-se dizer que o caminho escolhido não foi copiar modelos adotados em outros países, mas ajustar os elementos positivos de cada modelo à realidade brasileira.

Nesse contexto, pode-se dizer que a reforma da previdência que vem sendo empreendida no Brasil difere totalmente da implementada no Chile e nos demais países sul-americanos até aqui estudados. Tendo estabelecido importantes ajustes paramétricos, ela caminha na direção de consolidar um eficiente modelo misto de previdência, calcado em dois pilares básicos. O primeiro abrange os regime de previdência do setor privado e dos poucos servidores públicos estatutários cujos salários vão até o teto da previdência social (menos de dez salários mínimos), consolidado sob bases atuariais e equilibradas no longo prazo. O segundo, um amplo, flexível e eficiente sistema privado de previdência complementar.

Após anos de debates, análises e vaivéns, tendo como pano de fundo o paulatino e crescente desequilíbrio financeiro do sistema previdenciário, a reforma da previdência social brasileira, empreendida em dezembro de 1998 com a promulgação da Emenda Constitucional nº 20, estabeleceu as bases para a consolidação do citado modelo previdenciário. Assim, o Brasil, ao invés de seguir o caminho de mudanças estruturais, optou por aperfeiçoar e modernizar os regimes previdenciários existentes.

Seguindo o procedimento adotado nos demais países latino-americanos que reformularam seus sistemas de previdência, a maior parte das medidas adotadas destinou-se a tornar o regime mais progressivo, menos iníquo e com maior correlação entre contribuições e benefícios. Não obstante, o principal objetivo da reforma foi tornar o sistema financeira e atuarialmente viável a longo prazo. Nesse contexto, muitas restrições foram impostas aos regimes de previdência.

A Emenda 20 igualou várias regras para o regime do setor privado e do setor público. O subsistema das forças armadas, da mesma forma que na maioria dos países sul-americanos, foi mantido intacto (embora as respectivas aposentadorias e pensões representem 36% dos gastos com inativos e pensionistas do setor público e as contribuições, apenas 0,5% do total das contribuições recolhidas pelos servidores civis e militares).

Vários avanços foram alcançados. Dentre os principais, pode-se destacar a introdução na Constituição de dispositivos direcionados a reduzir, no médio e longo prazos, os gastos fiscais com a folha de pagamentos de servidores públicos inativos e pensionistas, valendo citar:

- a) imposição de dez anos de serviço público para habilitação a aposentadorias programáveis e de cinco anos no último cargo ocupado;
- b) fim da acumulação de aposentadorias, bem como impossibilidade de aumento de renda quando da passagem do servidor para a inatividade;
- c) restrições à acumulação de aposentadoria e salário e imposição de teto a qualquer rendimento oriundo dos cofres públicos;
- d) imposição de idade mínima para aposentadoria integral por tempo de contribuição.

A possibilidade de criação de fundos de pensão federal, estaduais e municipais representou uma das inovações mais importantes do novo texto constitucional. Uma vez criados tais fundos, as regras especiais e mais favoráveis dos regimes de

previdência dos servidores públicos aplicar-se-ão apenas aos servidores com renda inferior ao teto de benefícios da previdência social (menos de dez salários mínimos).

Abrangendo tanto o regime dos servidores quanto o dos trabalhadores do setor privado, pode-se mencionar a extinção da aposentadoria proporcional por tempo de serviço e a redução do elenco de professores a ser contemplado com aposentadorias especiais. Também relevante foi a abertura do seguro de acidentes do trabalho para o setor privado.

No que concerne ao regime de previdência privada, grande foco de atenção na atual fase de regulamentação da reforma constitucional, novas exigências e diretrizes para funcionamento foram incorporadas, além de ter sido aberto caminho para a modernização e revitalização do regime. Não obstante, embora a modernização geral do regime tenha sido focalizada, as principais inovações se deram no âmbito dos fundos de pensão patrocinados por entes públicos. As medidas saneadoras adotadas – tais como a exigência de paridade entre as contribuições da patrocinadora e dos segurados e de ajustes destinados a garantir o equilíbrio atuarial desses fundos – cumpriram o objetivo central de redução de gastos públicos, nesse caso os representados pelos recursos públicos direcionados aos fundos de pensão patrocinados por empresas estatais.

Sublinhe-se que, em vista das imensas dificuldades políticas de empreender mudanças que subtraem direitos e privilégios de vários grupos de trabalhadores, em um ambiente plenamente democrático, várias medidas relevantes para o saneamento do regime previdenciário brasileiro não puderam ser aprovadas, sendo exemplos:

- (a) imposição de limites de idade nas regras da aposentadoria por tempo de contribuição dos trabalhadores da iniciativa privada;
- (b) recolhimento de contribuições por parte dos servidores públicos aposentados e de seus pensionistas, bem como desvinculação entre o reajustamento dessas aposentadorias e pensões e os reajustes salariais dos servidores ativos;
- (c) permanência de requisitos diferenciados para homens e mulheres, para trabalhadores rurais e para algumas categorias profissionais (professores de ensino fundamental e médio, por exemplo).

O não estabelecimento de tais medidas mostra que a maioria das pessoas ainda não se convenceu da magnitude do problema do sistema previdenciário brasileiro, além de significar que a reforma até aqui implementada ainda não conduziu ao ajuste necessário. De qualquer forma, considerando as dificuldades envolvidas no processo

de aprovação de uma reforma constitucional que repercute na vida da maioria dos cidadãos e, pior, repercute de forma desfavorável, já que se destina, primordialmente, a reduzir direitos e vantagens, em especial de categorias profissionais mais organizadas, conclui-se que o governo conseguiu avançar bastante.

Além disso, sabe-se que o processo de reforma da previdência social brasileira ainda está longe de ser concluído. Assim, etapas futuras poderão consubstanciar as medidas acima discriminadas. Vale citar que encontra-se em tramitação novo projeto de emenda constitucional destinado a estabelecer como devidas as contribuições sociais dos servidores aposentados e pensionistas. Ademais, ressalte-se que o atual processo de regulamentação legal da matéria tem conseguido vários avanços, em termos de modernização e racionalização do sistema, explorando satisfatoriamente as possibilidades de redução de gastos abertas pelo novo texto constitucional. Dentre tais avanços, ressalte-se a inclusão, em fins de 1999, de um “fator previdenciário” no cálculo das aposentadorias por tempo de contribuição, no âmbito do setor privado, que substitui, com sucesso, a não imposição de limite de idade.

Com efeito, a Emenda 20, além de ter instituído mudanças imediatas nos regimes de previdência existentes, abriu caminhos para futuras mudanças por intermédio de novas leis sobre a matéria, destinadas a regulamentar diversos dispositivos constitucionais. Assim, o Brasil experimenta uma fase em que vários projetos de lei que visam regulamentar as modificações constitucionais estabelecidas e trilhar os caminhos abertos estão sendo analisados.

Dentre esses projetos, vale citar os três relativos ao sistema de previdência privada. Um estipula nova regulamentação para o relacionamento entre os fundos de pensão e seus patrocinadores estatais. Outro se atém a novas regras aplicáveis aos fundos de pensão abertos e fechados. O último visa regulamentar o novo dispositivo constitucional que prevê, para os novos servidores públicos e para os atuais servidores que assim optarem, um sistema misto de previdência, onde uma parte da aposentadoria ou pensão (até o teto de benefícios da previdência social) continuará regida pelas regras próprias do setor público e a parcela acima desse valor, pela previdência complementar a ser instituída pela União, estados, Distrito Federal e municípios.

A perspectiva é que a previdência complementar expanda-se sobremaneira a partir da instituição das novas regras. Ou seja, o crescimento que os fundos de pensão brasileiros vêm observando nas duas últimas décadas tende a ser muito maior. Apenas para situar a questão, vale informar que já existem 353 fundos de pensão no Brasil,

com um estoque de recursos da ordem de 11% do Produto Interno Bruto – PIB (R\$ 93 bilhões) e 6,4 milhões de participantes e dependentes, com cerca de 69% desse estoque pertencente aos fundos de pensão patrocinados por empresas públicas.

VII.2 – Principais resultados e problemas

Não há como negar que os avanços alcançados com a reforma da previdência social brasileira são expressivos, em especial no que se refere à redução de privilégios no escopo do regime de previdência social dos servidores públicos civis. Com as novas regras, a tendência é a aproximação entre contribuições e benefícios, o que conduzirá ao equilíbrio atuarial do sistema no longo prazo.

Embora tenham permanecido a aposentadoria dos servidores públicos vinculadas ao último salário e os respectivos reajustes vinculados aos salários dos servidores ativos, requer-se agora dez anos no serviço público, cinco no último cargo e limite mínimo de idade. Tais requisitos garantem melhor aproximação entre a média salarial na ativa e os rendimentos na inatividade, assim como pelo menos dez anos de contribuições para o regime do setor público e o fim de aposentadorias precoces.

Além disso, os seguintes fatores também são de extrema relevância para o equilíbrio de longo prazo das despesas com inativos e pensionistas no âmbito do setor público:

- regime híbrido de aposentadoria, onde apenas os servidores de menor faixa de renda continuarão a gozar das regras especiais da previdência do setor público;
- regime também híbrido de contratação de novos funcionários, onde a maior parte estará regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT (carreiras não típicas de Estado) e, assim, coberta pelo regime de previdência do setor privado.

No que se refere à previdência privada, não há dúvida de que o processo de regulamentação da Emenda 20 assegura animadora perspectiva de expansão no Brasil. Principalmente quando se observa que, mesmo sob o bojo de uma legislação arcaica, inflexível e sem incentivos, o Brasil conta hoje com 353 fundos de pensão, cujos ativos representam 11% do PIB. Com efeito, o Brasil ocupa, juntamente com o Chile, a posição de país que dita o crescimento da previdência complementar no continente latino-americano.

Nesse contexto, assumindo a existência de legislação apropriada e ações públicas eficientes, o potencial de crescimento da previdência privada brasileira é

enorme. Observe-se que existem 48 milhões de integrantes da força de trabalho que não estão vinculados a nenhum sistema fechado de poupança previdenciária. Além disso, de acordo com dados recentes (PNAD-IBGE), pelo menos 3 milhões de trabalhadores não cobertos estão situados em altas faixas salariais e detêm bom nível de qualificação profissional. Portanto, constituem efetivos participantes potenciais da previdência complementar.

De fato, considerando a vigência das novas leis sobre a matéria, espera-se que, no prazo de cinco anos, o volume de ativos da previdência complementar fechada duplique. Com isso, acumular-se-ão, em 2005, recursos da ordem de R\$ 197 bilhões. Isso, além de auxiliar o crescimento do país, tem externalidades positivas sobre o sistema financeiro. São exemplos o desenvolvimento do mercado de capitais, a modernização dos instrumentos financeiros disponíveis e a maior disponibilidade de recursos para projetos de investimento de médio e longo prazos.

A introdução do fator previdenciário no cálculo das aposentadorias, por seu turno, tem um alcance maior do que o percebido inicialmente. Na verdade, o que se introduziu no regime de previdência do setor privado foi uma espécie de sistema de “capitalização escritural”. Isso significa que as contribuições dos trabalhadores ativos, embora continuem sendo direcionadas ao pagamento das rendas dos inativos e pensionistas, passam a ser contabilizadas nas contas individuais de cada trabalhador. Desde que o trabalhador cumpra o tempo mínimo de contribuição ou a idade mínima requerida para se aposentar, poderá começar a sacar os recursos acumulados em sua conta “virtual”. Tais recursos, por sua vez, corresponderão ao montante de contribuições por ele aportadas dividido pelo tempo esperado de percepção do benefício (expectativa de sobrevida), capitalizadas por uma espécie de taxa de juros implícita diretamente proporcional à idade do segurado e ao seu tempo de contribuição. Tal trabalhador poderá, então, optar por continuar trabalhando e receber um benefício de valor superior ou se aposentar e receber menor renda mensal.

Percebe-se, pois, que a nova metodologia, embora não elimine o déficit existente na previdência social, nem altere direitos adquiridos de aposentados, permite maior correlação entre salário-de-contribuição e salário-de-benefício para as novas aposentadorias. Ademais, representa grande avanço no sistema de repartição simples, profundamente afetado por mudanças demográficas. Na medida em que a expectativa de sobrevida da população está presente no cálculo do salário de benefício, ajustes decorrentes de uma maior longevidade são automaticamente internalizados, de modo que o sistema se mantenha equilibrado.

Nesse contexto, fica evidente que as condições de elegibilidade à aposentadoria passam a contar com critérios atuariais que permitem que segurados que contribuíram por períodos diferentes recebam tratamento diferenciado. Elimina-se, dessa forma, as transferências de renda para aqueles trabalhadores que se aposentam precocemente e usufruem o benefício por longo período de tempo.

Essa nova metodologia aprimora sobremaneira a configuração do pilar básico da previdência social brasileira, na medida em que as aposentadorias passam a ter correlação estreita com a contribuição individual de cada segurado e são intrinsecamente ajustadas em função de mudanças no perfil demográfico da população brasileira, que vem envelhecendo a um ritmo superior ao ocorrido na maior parte dos países europeus.

Finalizando, cabe observar que a análise do caso brasileiro mostra àqueles que costumam criticar as mudanças empreendidas, afirmando que nada foi feito, que isso não é verdade.

Certamente a reforma empreendida não foi a ideal. Contudo, é importante ter em mente que foi a reforma possível de ser implantada. Mesmo assim, conseguiu-se avançar sobremaneira em termos de garantia de equilíbrio de longo prazo do sistema previdenciário, além de se ter implantado vários ajustamentos paramétricos que permitirão conter o aumento do déficit no curto prazo.

O problema é que, sendo de curtíssimo prazo a necessidade de ajuste fiscal do Brasil, a redução do déficit previdenciário também configura-se como urgente. Contudo, previdência social é, por sua natureza intrínseca, política de longo prazo, visto que afeta três gerações populacionais – a passada, a presente e a futura. Ademais, os principais interessados em contar com um sistema equilibrado no longo prazo são os integrantes da geração futura, que não dispõem de representação política. As gerações passada (aposentados e pensionistas) e presente (trabalhadores ativos), por outro lado, são as menos interessadas em mudanças. Isso porque tais ajustamentos representam, em geral, perdas de direitos e privilégios. Como essas últimas gerações gozam de significativa representação política, lutam ferreamente contra mudanças que impliquem perdas no curto e médio prazo. Isso mostra o quão difícil é promover ajustes de curto prazo em qualquer sistema previdenciário.

De qualquer forma, vale repetir que o processo de regulamentação da Emenda 20 está sendo bem conduzido, conseguindo explorar, da melhor forma possível, as alternativas de aprimoramento possibilitadas pelo novo texto constitucional.

VIII – CONSIDERAÇÕES FINAIS

As recentes reformas na América do Sul mostraram vários tipos de arranjos com respeito ao papel do Estado e do setor privado. A reforma chilena, que parecia ser o padrão a ser seguido no início da década de 90, quando foi legitimada por um governo democrático, não é mais a única alternativa. De qualquer maneira, o Estado continua a ter papel crucial na responsabilidade pelo custo da transição, na regulação dos fundos, na prestação de garantias e, eventualmente, na manutenção de benefícios mínimos e assistenciais. Ou seja, em todos os casos, as funções do Estado vão além da mera regulação do sistema.

Ademais, é importante considerar que a oferta de garantias ilimitadas, a longo prazo, coloca um ônus considerável sobre o Estado, cuja magnitude é difícil de estimar.

Com relação ao impacto positivo das reformas sobre os níveis de investimentos nacionais, não há comprovação de sua existência. Todas as reformulações deixaram ao Estado o custeio da transição e a responsabilidade de avalizar o regime privado, enquanto os planos privados (mesmo auferindo lucro) estão obrigados apenas a manter reservas básicas. Cabe ao Estado a concessão de benefícios mínimos para os trabalhadores de baixa renda, o socorro aos trabalhadores do mercado informal ou sem qualquer renda, além da manutenção de órgão de resseguros para bancar as empresas que venham a falir sem garantir os benefícios de seus segurados. Constatase, assim, importante ônus fiscal presente e futuro, sendo imprevisível a magnitude desse último. Lembrando dos montepios e companhias de previdência privada brasileiros que faliram ou lesaram seus participantes, em passado recente, pode-se ter uma idéia da catástrofe que será a falência de uma dessas administradoras de fundos de pensão que monopolizam poupanças na América do Sul.

Na verdade, na ânsia de se incorporarem ao mundo globalizado de alinhamento dos mercados, os economistas latino-americanos estão redescobrimdo a pólvora e reinventando a previdência individual, adotada até o século passado, antes do modelo tripartite alemão de Bismarck.

As metas iniciais associadas às reformas explicitavam o aumento do investimento e da poupança agregada, bem como o desenvolvimento do mercado de capitais. Contudo, o único resultado que parece ter sido obtido na experiência chilena foi o estímulo na direção de uma maior institucionalização do mercado de capitais.

Com efeito, o volume de capitais acumulados e a necessidade de aplica-los em diversos instrumentos financeiros evidenciam, por si só, a importância que os fundos privados de pensão têm no funcionamento do mercado de capitais, no processo poupança-aplicação e no financiamento de atividades e segmentos econômicos. Entretanto, o caso brasileiro mostra que a privatização do sistema de previdência social não é o único caminho para atingir o mesmo fim. Os mesmos resultados podem ser alcançados quando se conta com um robusto regime voluntário de previdência complementar.

Outro importante aspecto a ser sublinhado é a impossibilidade de garantia da renda futura nos fundos privados, que dependem do nível de participação e das taxas de retorno obtidas. Na verdade, não há garantia de que, no longo prazo, os fundos sejam capazes de oferecer rendas mais elevadas do que as vinculadas aos velhos planos de repartição simples. Exemplo do risco embutido no regime de capitalização foi a situação experimentada pelos países que o adotaram, quando, a partir de fins de 1997, observou-se fortes vaivéns na maioria das bolsas do mundo, fruto da crise em países asiáticos.

Como ressaltado na parte inicial deste estudo, o exame comparativo da reforma chilena e da segunda geração de reformas previdenciárias na América Latina mostra que nenhum dos demais países eliminou completamente o regime de benefícios definidos e sujeito ao método de repartição. No Chile, todos os novos integrantes da força de trabalho tiveram que aderir ao novo regime privado (restando a opção apenas para aqueles que eram segurados na data da reforma). Na Colômbia e no Peru, o regime público foi mantido como opção ao privado. Na Argentina e no Uruguai, onde há uma pensão básica pública de filiação obrigatória, também continuará a existir o regime público. Isso significa que a experiência chilena mostrou não ser a melhor opção retirar totalmente do Estado a responsabilidade pela previdência social.

Com relação aos fatores políticos envolvidos nos processos de reformulação empreendidos, pode-se concluir que quão mais democrático o país, mais difícil instituir mudança radical representada pela total privatização do sistema. A reforma chilena se deu sob um regime militar autoritário. A peruana, que constituiu aquela que menos direitos reconheceu, também ocorreu em regime de exceção. As reformas argentina, uruguaia e colombiana, por outro lado, foram implementadas em ambientes democráticos, da mesma forma que se verificou no caso da reformulação empreendida no Brasil.

Outro interessante aspecto a observar é que, quando se analisa as reformas do ponto de vista da equidade social, fica claro que o deslocamento na direção do regime individual de capitalização não exclui a regressividade característica dos sistemas anteriores. Com poucas exceções, as mudanças não foram acompanhadas de oferta satisfatória de serviços e transferências assistenciais. Nesse aspecto, em contraposição ao modelo chileno, onde tal problemática não é tão grave, tem-se o modelo peruano, onde ficaram completamente abandonados aqueles não qualificados para participar da nova configuração previdenciária.

Também é importante apontar que o modelo chileno requer um sistema financeiro desenvolvido e um ambiente financeiro estável. Logo, não serve para todos os países nem funciona bem naqueles onde o setor informal é muito expressivo. Quanto a esse último aspecto, vale mencionar que estudo do Banco Mundial aponta que, na América Latina, perto de 85% dos novos empregos estão surgindo no mercado informal. Ou seja, um contingente cada vez maior de trabalhadores não está sendo coberto pela previdência.

Encerrando este estudo, cabe enfatizar que um dos principais problemas detectados é que, a exemplo do Chile, todas as nações que implementaram reformas dos respectivos sistemas previdenciários estão assistindo à crescente concentração do mercado nas mãos de poucas administradoras de fundos de pensão. Assim, começa-se a perceber que o modelo chileno exporta não apenas sua doutrina e métodos, mas também seus piores defeitos. Na verdade, não se deve esquecer que esses planos de aposentadoria e pensão não são planos de previdência como o são os fundos sem fins lucrativos. Eles são planos de poupança individual programada, com todos os riscos e vantagens de um fundo privado de investimentos.

BIBLIOGRAFIA

- ANFIP. *A Previdência ao Redor do Mundo*. Volume II – Américas: Norte, Central e do Sul, out/97.
- BARRIENTOS, Armando (University of Hertfordshire, UK). *Pension Reform and Pension Coverage in Chile: Lessons for Other Countries*. Bulletin of Latin American Research, vol.15, nº 3, pp. 309-322, 1996.
- BELISTRÍ, Ofelia Mila. *Novo Sistema Previdenciário Uruguaio*. Conjuntura Social, vol.10, nº 1, pag. 125-128, Brasília, jan-fev-mar/99.
- BELTRÃO, Kaizo Iwakami e outros. *Revolução na Previdência: Argentina, Chile, Peru, Brasil*. São Paulo, Geração Editora, 1998.
- MACKENZIE, G. A. *Reforma dos sistemas latino-americanos de pensões*. Finanças e Desenvolvimento, Fundo Monetário Internacional e Banco Mundial, mar/95.
- NITSCH, Manfred, SCHWARZER, Helmut. *Progressos recentes no financiamento da previdência social na América Latina*. Cadernos ENAP nº 9, Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, Brasília, 1996.
- _____ . *De paradigmas e mitos: notas sobre os fundos de pensão chilenos*. Revista de Economia Política, vol.18, nº 2, abril-junho/98.
- MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL E CEPAL. *A Seguridade Social e os Processos de Integração Regional*. Seminário Internacional sobre “A Seguridade Social e os Processos de Integração Regional”. Brasília, 1996.
- QUEISSER, Mônica. “*Después de Chile: la segunda generación de reformas en América latina*”. Revista Internacional de Seguridad Social, vol. 48, 3-4/95.
- SCHULTHESS, Walter E. *A Iniciativa de Estocolmo – Análise do Processo de Reforma na América Latina*. Conjuntura Social, vol.10, nº 1, pag. 99-114, Brasília, jan-fev-mar/99.

- SOUZA, José Francisco. *Previdência Complementar na América Latina*. Conjuntura Social, INSS, vol. 9, nº 3, pag. 59-69, Brasília, jul-ago-set/98.

- TOMBOLINI, Patricio. *Seguridade Social no Chile: Uma Reforma Estrutural da Previdência*. Conjuntura Social, vol.10, nº 1, pag. 115-120, Brasília, jan-fev-mar/99.

ANEXO

ARGENTINA

ARGENTINA – VELHICE, INVALIDEZ E MORTE

PRIMEIRAS LEIS: 1944 (comércio), 1946 (indústria) e 1954 (trabalhadores rurais) - (outras leis para grupos especiais promulgadas entre 1904 e 1958).

LEI EM VIGOR: 1993 (implementada em julho/94).

TIPO DE PROGRAMA: Dual – sistema de seguro social e sistema de seguro privado.

(taxa de câmbio: US\$ 1,00 = 1 peso).

COBERTURA	Trabalhadores empregados e autônomos, exceto militares.
FONTE DE CUSTEIO	<ul style="list-style-type: none">- trabalhador segurado: 11% da remuneração, autônomo: 27%;- empregador: 16% da folha de salários;- governo: arrecadação pública, investimentos e impostos. <p><u>Teto para contribuição:</u> 60 AMPO (contribuição provisória padrão, obrigatória, fixada duas vezes ao ano e calculada pela divisão entre o total de contribuições dos empregados e o número de contribuintes, correspondendo a 63 pesos em julho/94)</p>
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<ul style="list-style-type: none">- <u>Aposentadoria por velhice:</u> 65 anos (homem) ou 60 (mulheres), com 30 a 45 anos de contribuição, podendo o trabalhador substituir cada 2 anos de trabalho após a idade da aposentadoria por 1 ano de contribuição. No caso de profissões perigosas ou prejudiciais à saúde, a idade e o tempo de contribuição são reduzidos em até 10 anos. É permitido continuar trabalhando após a aposentadoria. Aposentadoria com idade avançada: 70 anos de idade e 10 de contribuição (5 para autônomos), dos quais 5 dos últimos 8 anos imediatamente anteriores ao desligamento do emprego.- <u>Aposentadoria por invalidez:</u> redução de 2/3 da capacidade de trabalho (invalidez total); estar empregado no início da invalidez e ter menos de 65 anos de idade.- <u>Pensão ao dependente do segurado falecido:</u> segurado que satisfazia as condições para obtenção da pensão ou era aposentado.
BENEFÍCIOS POR VELHICE	<p><u>Aposentadoria por velhice, composta por 3 níveis:</u></p> <ol style="list-style-type: none">(1) <u>Benefício básico universal:</u> 2,5 AMPO + 1% por ano de contribuição que ultrapasse 30, até o máximo de 15%;(2) <u>Benefício de compensação</u> (por serviços prestados antes de jul/94): 1,5% do salário médio dos últimos 10 anos multiplicado pelo número de contribuições anteriores a jul/94, até o máximo de 35.(3) Escolha entre aposentadoria pública e privada;<ol style="list-style-type: none">a) <u>Aposentadoria Pública (PAP):</u> 0,85% do salário médio dos últimos 10 anos por cada ano de contribuição após jul/95, sendo o benefício máximo igual a 1 AMPO;b) <u>Aposentadoria Privada:</u> o segurado contribui para uma conta individual de aposentadoria administrada por um fundo de aposentadoria. O valor do benefício é função das contribuições do segurado e dos juros acumulados, sendo pago na forma de anuidade ou de determinado número de prestações. O governo garante um benefício mínimo.
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<p><u>Aposentadoria por invalidez:</u> 70% do salário médio dos 5 anos anteriores à invalidez.</p> <p>Invalidez parcial: parcela da aposentadoria por invalidez total correspondente ao percentual de perda da capacidade.</p> <p>Abono sujeito aos recursos (sujeito a teste de pobreza): pagável em qualquer idade às pessoas inválidas sem direito à aposentadoria (benefício de assistência social).</p>
BENEFÍCIOS AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<p><u>Pensão aos dependentes:</u> 70% da remuneração média dos 5 anos anteriores à morte do segurado, pagáveis ao viúvo(a) sem filhos; ou 50% ao viúvo(a) com filhos e 20% por cada filho menor de 18 anos (sem limite de idade para filhos inválidos) até o limite de 100% da aposentadoria do segurado.</p> <p>Auxílio-funeral: pagamento único correspondente a 3 salários-mínimos.</p>
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none">- <u>Ministério do Trabalho e Previdência Social</u> (Secretaria de Previdência Social): supervisão geral;- <u>Administração Nacional da Previdência Social:</u> administração do programa público;- <u>Superintendência dos Fundos de Pensão e Aposentadoria:</u> administração do programa privado.

ARGENTINA – DOENÇA E MATERNIDADE

PRIMEIRA LEI: 1934 (maternidade).

LEI EM VIGOR: 1968 (maternidade), 1974 (doença) e 1980 (benefícios médicos).

TIPO DE PROGRAMA: Seguro social (benefícios médicos), encargo do empregador (auxílio-doença) e sistemas relativos ao emprego (benefícios pela maternidade).

COBERTURA	<ul style="list-style-type: none"> - <u>auxílio-doença</u>: todas as pessoas empregadas; - <u>salário-maternidade</u>: mulheres empregadas, exceto empregadas domésticas; - <u>benefícios médicos</u>: pessoas empregadas e pensionistas, exceto policiais militares e funcionários públicos distritais e municipais (indivíduos podem desligar-se do programa). <p>Cobertura voluntária para pessoas empregadas anteriormente (os indivíduos com mais de 70 anos e 10 anos de residência que não sejam segurados ou dependentes têm direito a assistência médica gratuita).</p>
FONTE DE CUSTEIO	<p>- <u>Benefícios médicos</u>:</p> <p>(a) <u>Segurado</u>: 3% da renda mais 1% por cada dependente coberto além do cônjuge e filhos (pensionistas pagam 3% da aposentadoria). Se o trabalhador desliga-se do programa de benefícios médicos, continua a recolher 10% da contribuição devida, que, igualmente às contribuições do empregador, passa a ser direcionada para a previdência social.</p> <p>(b) <u>Empregador</u>: 4,5% da folha de pagamentos mais 0,9% para a Administração Nacional de Seguros contra Doenças.</p> <p>(c) <u>Governo</u>: subsidia a cobertura das pessoas que não preenchem as exigências para qualificação ao programa.</p> <p>- <u>Salário-maternidade</u>: financiado por intermédio do programa de abonos familiares.</p>
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<ul style="list-style-type: none"> - <u>salário-maternidade</u>: 10 meses de emprego contínuo antes do parto ou 1 mês no emprego atual, precedido de 6 meses de vínculo empregatício nos últimos 12 meses; - <u>auxílio-doença e benefícios médicos</u>: estar empregado ou ser pensionista.
BENEFÍCIOS POR DOENÇA E MATERNIDADE	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Auxílio-doença</u>: 100% do salário por até 6 meses, para empregados com pelo menos 5 anos de serviço, ou por até 3 meses, para aqueles com menos de 5 anos. A duração do benefício pode dobrar no caso de trabalhadores com dependentes (o Código Comercial exige que os empregadores paguem os salários do empregados durante 3 a 6 meses de doença ou falta ao serviço decorrente de acidentes não-profissionais). - <u>Salário-maternidade</u>: 100% da remuneração, pago por 90 dias (auxílio pré-natal e auxílio-natalidade: ver “abonos familiares”).
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	<p><u>Assistência médico-hospitalar</u>: os trabalhadores inscrevem-se num programa público ou privado conveniado com o Instituto Nacional de Serviços Sociais.</p>
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS DEPENDENTES	<p>Os mesmos benefícios do segurado para o cônjuge, filhos menores de 18 anos (21, se estudante, e sem limite de idade, se inválido) e filhas menores de 21 (sem limite, se inválida). Outros dependentes podem ter direito aos benefícios por intermédio do recolhimento de contribuições adicionais.</p>
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Ministério da Saúde e Ação Social</u>: supervisão geral; - <u>Instituto Nacional de Serviços Sociais</u>: coordenação do programa por meio dos sindicatos; - <u>Ministério do Trabalho e Previdência Social</u> (Secretaria de Previdência Social): administração dos benefícios por maternidade.

ARGENTINA – ACIDENTE DE TRABALHO

PRIMEIRA LEI E LEI EM VIGOR: 1915.

TIPO DE PROGRAMA: Encargo do empregador / seguro compulsório com seguradora privada.

COBERTURA	Pessoas empregadas nos setores público e privado, exceto empregados domésticos.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>empregador</u> : custos integrais por meio de concessão direta dos benefícios ou dos prêmios de seguro; - <u>empregado e governo</u> : não contribuem
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	Não há carência. São inicialmente concedidos <u>benefícios por incapacidade temporária</u> , correspondentes a 100% da remuneração, pagos até a recuperação ou constatação de invalidez permanente (aquela que se prolonga por mais de um ano).
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<u>Benefício por invalidez permanente</u> : pagamento único equivalente a um coeficiente de 65% da idade do segurado multiplicado por 1.000 vezes a remuneração diária na ocasião do acidente. - benefício máximo: 55.000 pesos, além da aposentadoria ordinária por invalidez a que se tenha direito; - pecúlio máximo: 260 vezes o salário mínimo mensal; <u>Invalidez parcial</u> : valor correspondente ao percentual de incapacidade sobre o valor do benefício por invalidez total, sendo de no máximo 5,50 pesos por cada ponto percentual de incapacidade. <u>Suplemento para assistência constante de outra pessoa</u> : 50% da aposentadoria, não incluso no pecúlio máximo.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	<u>Benefícios médicos</u> : custos do atendimento médico, aparelhos ortopédicos e produtos farmacêuticos cobertos pelo empregador.
BENEFÍCIO AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<u>Benefício aos dependentes</u> : igual ao do segurado, pago além da pensão ordinária a que o dependente tenha direito e com valor máximo de 55.000 pesos. Pagável ao cônjuge ou companheiro(a), filhos e/ou pais dependentes, de acordo com as leis de seguridade social. <u>Auxílio-funeral</u> : custos do funeral, correspondente a até 75 vezes a remuneração diária.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Administração Nacional da Previdência Social e instituições distritais</u> : supervisão geral; - <u>Departamento de Acidentes do Trabalho da Administração Nacional da Previdência Social</u> : administração do programa; Os empregadores podem se segurar com companhias seguradoras privadas ou sociedades mutualistas dos empregadores.

ARGENTINA – DESEMPREGO

PRIMEIRA LEI E LEI EM VIGOR: 1967 (somente para trabalhadores da construção civil) e 1991 (programa do seguro social).

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social.

COBERTURA	Pessoas empregadas.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : 1% da remuneração; - <u>empregador</u> : 1,5% da folha de pagamentos (ver também “custeio dos abonos familiares”); - <u>governo</u> : nenhuma contribuição, com exceção de certas fontes temporárias, tais como divisão de lucros resultantes da privatização de empresas estatais.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Benefícios por desemprego</u> : 12 meses de contribuições prévias ao início do desemprego. O beneficiário deve estar registrado em agência de empregos e disposto a aceitar emprego apropriado, bem como não pode estar recebendo nenhum outro benefício previdenciário.
BENEFÍCIOS POR DESEMPREGO	<u>Benefícios por desemprego</u> : benefícios mensais correspondentes a 60% do maior salário recebido pelo trabalhador nos 6 meses anteriores ao início do desemprego. Duração de 4 a 8 ou até 12 meses,

	dependendo de contribuição (entre 12 e 36 meses). Benefício mínimo = 1 salário mínimo. Benefício máximo = 4 salários mínimos mensais. Construção civil: por ocasião do desligamento ou aposentadoria, os empregadores devem pagar indenização equivalente a 1 salário mensal por ano de serviço, até o máximo de 10 anos, sendo o valor máximo mensal igual a 3 salários mínimos.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério do Trabalho e Previdência Social</u> : supervisão geral; - <u>Administração Nacional da Previdência Social</u> : administração do programa.

ARGENTINA – ABONOS FAMILIARES

PRIMEIRA LEI: 1957.

LEI EM VIGOR: 1968.

TIPO DE PROGRAMA: Dual – programa assistencial e relativo ao emprego.

COBERTURA	Pessoas empregadas, pensionistas e beneficiados pelo programa sujeito a recursos (exceção: empregados domésticos).
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : não contribui; - <u>empregador</u> : 7,5% da folha de pagamentos (outros 1,5% ajudam a financiar o programa do seguro-desemprego); - <u>governo</u> : custos dos benefícios dos pensionistas e dos beneficiados pelo programa sujeito aos recursos.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Abonos familiares</u> : filhos menores de 15 anos (21, se estudante, e sem limite, se inválido). Auxílios natalidade e casamento: estar no emprego há 6 meses ou, se não, estar no emprego há 1 mês e ter trabalhado por 6 meses nos 12 meses anteriores ao emprego atual. Auxílio pré-natal: 3 meses no emprego. Benefícios ao cônjuge, filho e estudante: estar empregado ou ser pensionista (os desempregados têm direito a alguns benefícios).
BENEFÍCIOS DOS ABONOS FAMILIARES	<u>Abonos familiares</u> (valores mensais vigentes em fev/93 e variáveis de acordo com a região geográfica): - cônjuge inválido = 15-60 pesos mensais; - filho = 20-80 pesos (multiplicado por 4, se inválido); - abono escolar (escola pré-primária e primária) = 3-12 pesos (multiplicado por 4, para filhos inválidos); - abono escolar (escola secundária) = 4,50-18 pesos; - abono por família numerosa = 3-12 pesos; - assistência escolar (escola primária) = 130-520 pesos (multiplicado por 4, para filhos inválidos); - abono pré-natal = 20-80 pesos; - auxílio-natalidade (todas as regiões) = 200 pesos; - auxílio-adoção (todas as regiões) = 1.200 pesos; - auxílio casamento (todas as regiões) = 300 pesos; - licença-maternidade = 90 dias de salários integrais isentos de impostos. Todos os abonos são pagos em dobro em janeiro para complementar as férias anuais.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério do Trabalho e Previdência Social</u> (Secretaria da Previdência Social): supervisão geral; - <u>Administração Nacional da Previdência Social</u> : administração do programa; Sistema dual: pagamento direto pela Administração Nacional da Previdência Social ou os empregadores pagam os abonos diretamente aos empregados, acertando qualquer superávit ou déficit de contribuições devidas ao Fundo que lhes dão cobertura.

BOLÍVIA

BOLÍVIA - VELHICE, INVALIDEZ E MORTE

PRIMEIRA LEI: 1949 (não foi implementada).

LEI EM VIGOR: 1956 (implementada em 1959), 1987, 1990 e 1993.

FUNDOS COMPLEMENTARES DAS PENSÕES E APOSENTADORIAS: 1972, 1977 E 1994.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social.

(taxa de câmbio: US\$ 1,00 = 4,69 bolivianos).

COBERTURA	<p>Todos os trabalhadores. Cobertura voluntária para os trabalhadores autônomos. Sistemas especiais para bancários, militares, motoristas, mineiros, ferroviários, funcionários do setor petrolífero e outros grupos. Dezessete fundos complementares de pensões e aposentadorias suplementam o programa geral da previdência social para determinadas categorias de trabalhadores. Cada fundo é administrado separadamente por associações de trabalhadores sob direção e coordenação do Instituto Nacional de Pensões e Aposentadorias.</p>
FONTE DE CUSTEIO	<ul style="list-style-type: none"> - <u>segurado</u>: 6% da remuneração (2,5% da pensão/aposentadoria básica; 3,5% da pensão/aposentadoria complementar); - <u>empregador</u>: 6% da folha de pagamentos (4,5% da pensão/aposentadoria básica, 1% da pensão/aposentadoria complementar; 0,5% para lesão ou doença de longa duração decorrente de acidente do trabalho); - <u>governo</u>: 1,5% da renda coberta.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<p><u>Aposentadoria por velhice</u>: 55 (homem) ou 50 (mulher) anos de idade (5 anos antes em caso de ocupações perigosas) e 180 meses de contribuição. Possibilidade de aposentadoria reduzida - 50 (homem) ou 45 (mulher) - após período prolongado e involuntário de desemprego.</p> <p><u>Aposentadoria complementar</u>: pagamento de 2/3 das contribuições desde a criação do fundo.</p> <p><u>Aposentadoria por invalidez</u>: perda de mais de 50% da capacidade para o trabalho de um trabalhador da região que exerça as mesmas funções e goze de boa saúde; exige-se 60 meses de contribuições, com 18 delas nos últimos 36 meses.</p> <p><u>Pensão por morte</u>: falecimento de aposentado ou servidor que contribuiu por pelo menos 60 meses (18 nos últimos 36 meses).</p> <p><u>Pensão complementar</u>: falecimento de servidor aposentado por invalidez ou que preenchia as condições para tal aposentadoria e que recolheu 1/3 das contribuições desde a criação do fundo.</p>
BENEFÍCIOS POR VELHICE	<p><u>Aposentadoria por velhice básica</u>: 30% da remuneração média nos últimos 12 meses de contribuição (para trabalhadores com renda acima de 15 salários mínimos: 30% da remuneração média dos últimos 24 meses mais 30% da diferença entre sua remuneração máxima sujeita à contribuição e 50 salários mínimos). Incremento de 2% da remuneração sujeita à contribuição para cada 12 meses de contribuição acima de 180 meses.</p> <p><u>Aposentadoria complementar</u>: 40% do salário base mais incremento de 1% deste salário para cada 12% de contribuição.</p> <p>Possibilidade de aposentadoria reduzida: igual à por velhice, com redução de 8% para cada ano de aposentadoria antecipada.</p> <p>Plano de pagamento: 13 vezes ao ano. Reajuste: anual e automático, de acordo com as variações nos salários.</p> <p>Auxílio por velhice: 1 mês de aposentadoria para cada 6 meses (ou fração) de contribuição, se o trabalhador tiver pago 24 contribuições e não fizer jus à aposentadoria.</p>
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<p><u>Aposentadoria por invalidez</u>: 30% da remuneração média dos últimos 12 meses de contribuição (24 para trabalhadores com remuneração superior a valor especificado). Não há incremento proporcional aos anos de contribuição. No caso de mais de 15 anos de contribuição, o benefício é igual à</p>

	<p>aposentadoria por velhice. Reajuste: anual e automático, de acordo com as variações nos salários.</p> <p>Suplemento para assistência permanente de outra pessoa: 50% da aposentadoria.</p> <p>Auxílio por invalidez: 1 mês de aposentadoria para cada 6 meses (ou fração) de contribuição, se o trabalhador tiver pago 24 contribuições e não fizer jus à aposentadoria.</p> <p><u>Aposentadoria complementar</u>: igual à aposentadoria complementar por velhice.</p>
BENEFÍCIOS AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<p><u>Pensão por morte</u>: 80% da aposentadoria do segurado. Pagamento vitalício (ou único e igual a 3 anos de aposentadoria para viúvas que tornam a casar) e devido a viúvas e viúvos. Órfãos: 20% da aposentadoria para até 2 órfãos menores de 19 anos (sem limite de idade para inválidos); 50%, no caso de 3 ou mais filhos. Órfãos de pai e mãe: 80% da pensão paga à viúva (o), dividida em partes iguais. Pagamento único concedido em caso de órfãos sem direito à pensão.</p> <p>Outras pensões por morte (quando não há viúva ou órfão): 20% da aposentadoria devida ao segurado falecido para os pais dependentes ou inválidos e 10% para cada irmão menor de 19 anos (máximo: 60% da aposentadoria).</p> <p>Pensão por morte máxima: 100% da aposentadoria devida ao segurado.</p> <p>Auxílio por morte: igual aos auxílios por velhice e invalidez.</p> <p><u>Pensão complementar</u>: igual à pensão básica por morte.</p> <p>Auxílio-funeral: 2 meses de salário ou 3 de aposentadoria, pelo falecimento de aposentado ou pensionista (também devido em caso de morte do cônjuge do segurado).</p>
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Ministério da Habitação e do Desenvolvimento Econômico</u>: supervisão geral; - <u>Secretaria Nacional de Pensões e Aposentadorias</u>: controle orçamentário e administrativo. - <u>Fundo Básico das Pensões e Aposentadoria e 25 Fundos Complementares</u>: administração do programa.

BOLÍVIA – DOENÇA E MATERNIDADE

PRIMEIRA LEI: 1949.

LEI EM VIGOR: 1956 (implementada em 1959).

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social. Benefícios médicos e pecuniários

COBERTURA	<p>Todos os trabalhadores. Sistemas especiais para bancários, militares, motoristas, mineiros, ferroviários, funcionários do setor petrolífero, trabalhadores rurais e outros grupos.</p>
FONTE DE CUSTEIO	<ul style="list-style-type: none"> - <u>segurado</u>: não contribui (aposentados e pensionistas: 5% da aposentadoria/pensão); - <u>empregador</u>: 10% da folha de pagamentos; - <u>governo</u>: não contribui. <p>As contribuições também financiam os benefícios temporários por acidente de trabalho.</p>
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<ul style="list-style-type: none"> - <u>auxílio-doença</u>: 2 contribuições anteriores à doença; - <u>benefícios médicos</u>: 1 mês de contribuição nos 2 meses anteriores; - <u>benefícios por maternidade</u> (salário-maternidade e benefícios médicos): 4 meses de contribuição antes da gravidez.
BENEFÍCIOS POR DOENÇA E MATERNIDADE	<p><u>Auxílio-doença</u>: 75% da remuneração, pago por até 26 semanas, prorrogável para 52 semanas se a assistência médica evitar que a invalidez seja permanente.</p> <p><u>Salário-maternidade</u>: 90% da remuneração, pago por até 45 dias antes e 45 dias após o parto.</p> <p>Auxílio pré-natal e auxílio-amamentação: ver abonos familiares.</p>
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	<p>Serviços médicos fornecidos diretamente aos pacientes por intermédio de instituições médicas do Instituto (ou, se não disponíveis, na forma de reembolso).</p> <p>Incluem assistência geral e especializada, assistência preventiva, cirurgia, hospitalização, remédios, aparelhos ortopédicos, assistência maternidade e dentária.</p> <p>Duração: 26 semanas em 12 meses quaisquer, para cada doença (prorrogável por até 52 semanas, em face de chances razoáveis de recuperação), mais 26 semanas em caso de tuberculose.</p>
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS	<p>Os mesmos do trabalhador segurado.</p>

DEPENDENTES	
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none">- <u>Ministério do Desenvolvimento Humano</u>: supervisão geral;- <u>Secretaria Nacional de Saúde (Instituto Nacional dos Seguros de Saúde)</u>: controle orçamentário e administrativo;- <u>Fundo Nacional de Saúde</u>: administração do programa.

BOLÍVIA – ACIDENTE DE TRABALHO

PRIMEIRA LEI:1924.

LEIS EM VIGOR: 1956 (implementada em 1959) e 1987.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social.

COBERTURA	Todos os trabalhadores. Sistemas especiais para bancários, militares, motoristas, mineiros, ferroviários, funcionários do setor petrolífero, trabalhadores rurais e outros grupos.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : não contribui; - <u>empregador</u> : 1,5% da folha de pagamentos (invalidez permanente), sendo 0,5% para aposentadoria básica e 1% para a complementar; - <u>governo</u> : não contribui. Para invalidez temporária, ver “doença e maternidade”.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Benefícios por acidente do trabalho</u> : sem período de carência. <u>Benefícios por incapacidade temporária</u> : 90% da remuneração ou 75% da remuneração coberta pela previdência, em caso de doenças relacionadas ao trabalho (neste caso, pagos pelo seguro relativo ao auxílio-doença e salário-maternidade).
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<u>Aposentadoria por invalidez permanente</u> : 55% da remuneração média dos últimos 12 meses, no caso de 60% de invalidez. <u>Aposentadoria complementar</u> : até 45% do salário básico, de acordo com o grau de incapacidade. Invalidez parcial: percentual da aposentadoria integral, proporcional ao grau de incapacidade (pagamento único equivalente a 4 anos de aposentadoria, em caso de 11 a 25% de invalidez).
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	<u>Benefícios médicos</u> : assistência médica, cirúrgica e dentária necessária, hospitalização, remédios, aparelhos ortopédicos e reabilitação. Duração máxima: 52 semanas.
BENEFÍCIO AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<u>Pensão por morte</u> : ver “velhice, invalidez e morte”. - benefícios médicos: ver “doença e maternidade”; - benefícios por invalidez e morte: ver “velhice, invalidez e morte”.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	-

BOLÍVIA – DESEMPREGO

A lei trabalhista exige que o empregador pague uma indenização aos empregados demitidos. Os trabalhadores desempregados recebem benefícios médicos e pela maternidade durante dois meses após a demissão.

BOLÍVIA – ABONOS FAMILIARES

PRIMEIRA LEI:1953.

LEIS EM VIGOR: 1956 (implementada em 1959) e 1987.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema relativo ao emprego.

COBERTURA	Todos os trabalhadores. Sistemas especiais para bancários, militares, motoristas, mineiros, ferroviários, funcionários do setor petrolífero, trabalhadores rurais e outros grupos.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : não contribui; - <u>empregador</u> : custos totais; - <u>governo</u> : não contribui.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Abonos familiares</u> : filhos entre 1 (quando cessa o auxílio-amamentação) e 19 anos (sem limite de idade para inválidos). O chefe de família dever estar trabalhando há mais de 15 dias. Abonos moradia podem ser pagos a pessoas casadas/solteiras, com ou sem filhos.
BENEFÍCIOS DOS ABONOS FAMILIARES	Abonos familiares: abono mensal para cada filho e abono-moradia para trabalhadores casados ou solteiros. Auxílio pré-natal: benefício em dinheiro e distribuição de leite a partir do 5º mês de gestação. Auxílio-natalidade: 1 salário mínimo por filho. Auxílio-amamentação: distribuição de leite para cada filho durante 12 meses após o nascimento. Auxílio-funeral: 1 salário mínimo nacional por filho menor de 19 anos de idade.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério da Habitação e do Desenvolvimento Econômico</u> : supervisão geral; - <u>Secretaria Nacional de Pensões e Aposentadorias (Instituto Nacional de Pensões e Aposentadorias)</u> : administração do programa. O empregador paga os abonos diretamente a seus empregados.

CHILE

CHILE - VELHICE, INVALIDEZ E MORTE

PRIMEIRA LEI: 1924.

LEI EM VIGOR: 1952 (2 leis que estabelecem programas separados para trabalhadores braçais, pagos semestralmente, e trabalhadores não braçais, pagos mensalmente); 1980 e 1981 (leis que instituem o novo sistema da previdência social).

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social (sistema antigo) e sistema de seguro privado compulsório (sistema novo).
(taxa de câmbio: US\$ 1,00 = 415 pesos).

COBERTURA	<p><u>Sistema antigo:</u> programa dos trabalhadores braçais (operários) – para trabalhadores braçais e autônomos; programa dos trabalhadores não braçais – para empregados de empresas privadas; sistemas especiais – para ferroviários, marinheiros e trabalhadores portuários, funcionários públicos, membros das forças armadas e mais 35 outras profissões.</p> <p><u>Sistema novo:</u> trabalhadores braçais e não braçais, com cobertura obrigatória, sendo que autônomos têm cobertura voluntária.</p> <p>Desde a introdução do novo sistema, em maio de 1981, o sistema velho está sendo paulatinamente eliminado. Os trabalhadores que entraram no mercado de trabalho depois de 31/12/81 tiveram de ingressar no sistema novo.</p>
FONTE DE CUSTEIO	<p><u>Sistema velho:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>segurado:</u> trabalhadores braçais, 18,84% da remuneração semanal, e empregados não braçais, 20,7% da remuneração mensal; - <u>empregador:</u> não contribui; - <u>governo:</u> subsídios especiais necessários para custear o programa. <p><u>Sistema novo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>segurado:</u> mínimo para a aposentadoria por velhice – 10% da remuneração, para a aposentadoria por invalidez e pensão ao dependente – cerca de 3% da remuneração, dependendo da companhia de administração do fundo de pensão (AFP); - <u>empregador:</u> não contribui; - <u>governo:</u> subsídios para a pensão mínima assegurada. <p>Renda máxima mensal para fins de contribuição (sistemas antigo e novo): 60 unidades monetárias (unidades de fomento). Em fev/95: 1 unidade monetária = 11.578,93 pesos (valor reajustado mensalmente de acordo com mudanças no índice de preços ao consumidor).</p>
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<p><u>Sistema velho:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Aposentadoria por velhice:</u> <u>trabalhadores braçais</u>, 65 anos e 1.040 semanas de contribuição ou 800 semanas de contribuição e 50% das semanas desde o início da cobertura (homem), ou 60 anos e 520 semanas de contribuição (mulher); <u>trabalhadores não braçais</u>, 10 anos de contribuição e 65 (homem) ou 60 anos de idade (mulher); - <u>Aposentadoria por invalidez:</u> <u>trabalhadores braçais</u>, invalidez total ou parcial atestada, menos de 65 (homem) ou 60 (mulher) anos de idade no início da invalidez e no mínimo 50 semanas de contribuição, das quais pelo menos 40% nos últimos 5 anos, perfazendo 50% das semanas desde o início da cobertura (homens com no mínimo 400 semanas de cobertura e mulheres em geral estão dispensados deste último requisito); <u>trabalhadores não braçais</u>, 67% de incapacidade e 3 anos de contribuição. - <u>Pensão ao dependente do segurado falecido:</u> <u>trabalhadores braçais</u>, falecimento de aposentado ou de segurado com 50 semanas de cobertura, correspondentes a pelo menos 50% do período de filiação, sendo 40% nos últimos 5 anos (exigências não aplicáveis àqueles com no mínimo 400 semanas de seguro); <u>trabalhadores não braçais</u>, falecimento de aposentado ou segurado com pelo menos 3 anos de contribuição. <p><u>Sistema novo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Aposentadoria por velhice:</u> 65 (homem) ou 60 (mulher) anos de idade e pelo menos 20 anos de

	<p>contribuição. Permitida aposentadoria antes dessas idades se a pensão for no mínimo igual a 50% da remuneração média dos últimos 10 anos e equivalente a pelo menos 110% da pensão mínima por velhice.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Aposentadoria por invalidez</u>: perda de 2/3 da capacidade de trabalho. Invalidez parcial: perda entre 1/2 e 2/3 da capacidade. - <u>Pensão ao dependente do segurado falecido</u>: morte do segurado.
BENEFÍCIOS POR VELHICE	<p><u>Sistema velho (aposentadoria por velhice)</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Trabalhadores braçais</u>: 50% do salário base (salários mensais médios dos últimos 5 anos, reajustados nos primeiros 2 anos de acordo com as mudanças salariais) mais 1% dos salários para cada 50 semanas de contribuição acima de 500 semanas. Valor mínimo determinado por lei, valor máximo igual a 70% do salário base. Acréscimo de 10% para cada 150 semanas de contribuição paga após a concessão da aposentadoria. - <u>Trabalhadores não braçais</u>: 1/35 do salário base multiplicado pelos anos de contribuição. Valor máximo equivalente a 100% do salário base. Acréscimo de 1/35 do salário base para cada filho dependente, no caso de mulheres com mais de 20 anos de contribuição (2/35, se viúva). Reajuste anual automático, de acordo com o índice de preços. <p><u>Sistema novo (aposentadoria por velhice)</u>: contribuições do segurado mais juros acumulados. Pensão mínima garantida pelo governo. Ao se aposentar, o segurado pode fazer retiradas de sua conta individual, previstas para assegurar-lhe renda durante o resto da vida, ou comprar uma anuidade de uma companhia privada de seguros, ou ainda combinar as duas opções.</p>
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<p><u>Sistema velho (aposentadoria por invalidez)</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Trabalhadores braçais</u>: no caso de invalidez total, igual à aposentadoria por velhice; no caso da invalidez parcial, metade da aposentadoria por invalidez total. - <u>Trabalhadores não braçais</u>: 70% do salário base mais 2% do salário para cada ano de contribuição acima de 20 anos. Valor máximo correspondente a 100% do salário base. Reajuste anual automático, de acordo com o índice de preços. <p><u>Sistema novo (aposentadoria por invalidez)</u>: Concedida após constatada, por junta médica, a invalidez. Durante 3 anos, o benefício é custeado pela AFP e equivale a 50-70% do salário base (invalidez total) ou 35-50% (invalidez parcial). Aposentadoria a longo prazo: concedida após o 2º nível de constatação médica, sendo custeada pelos recursos da conta individual do trabalhador. O mesmo ocorre no caso de aposentadoria por velhice e invalidez ou de pensão ao dependente de segurado falecido. Pensão mínima garantida pelo governo.</p>
BENEFÍCIOS AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<p><u>Sistema velho (pensão aos dependentes)</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Trabalhadores braçais</u>: viúva de qualquer idade ou viúvo inválido, correspondente a 50% do salário base ou 100% da aposentadoria do segurado falecido, o que for mais favorável. Para cada órfão menor de 15 anos (18, se estudante, e sem limite de idade, se inválido), 20% do salário base ou aposentadoria média do ano anterior. Para a mãe dos filhos naturais do falecido: 60% do valor da pensão da viúva. - <u>Trabalhadores não braçais</u>: viúva (o) dependente, correspondente a 50% da aposentadoria ou salário base do segurado nos últimos 5 anos. Para cada órfão menor de 18 anos (25, se estudante, e de qualquer idade, se inválido) e pais dependentes: 15% da aposentadoria ou salário médio. Pensão máxima: 100% da aposentadoria ou salário do segurado falecido. - <u>Auxílio funeral</u>: para trabalhadores braçais e não braçais, correspondente à renda mínima de 3 meses de trabalho. <p><u>Sistema novo (pensão aos dependentes)</u>: viúva(o) inválido – 60% da pensão e 50% se a pensão também for paga aos filhos, 36% para a mãe dos filhos naturais. Se os filhos tiverem direito à pensão: 30%. Cada órfão menor de 18 anos (25, se estudante, e de qualquer idade, se inválido): 15%. Se não houver qualquer dos beneficiários mencionados, 50% para os pais.</p>
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<p><u>Sistema velho</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Ministério do Trabalho e Bem-Estar Social</u> (Superintendência da Previdência Social): supervisão geral; - <u>Instituto de Padronização da Previdência Social</u>: administração do programa. <p><u>Sistema novo</u>:</p>

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">- <u>Superintendência das Companhias de Administração dos Fundos de Pensão</u>: supervisão geral.- <u>Companhias de administração dos Fundos Individuais de Pensão (AFPs)</u>: administração das contas individuais de capitalização. |
|--|--|

CHILE – DOENÇA E MATERNIDADE

PRIMEIRA LEI: 1924.

LEI EM VIGOR: 1978, 1981 e 1985.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social. Benefícios médicos e pecuniários.

SISTEMA PÚBLICO: Sistema do Serviço Nacional de Saúde

SISTEMA PRIVADO: Instituições de saúde da previdência social.

COBERTURA	<p><u>Sistema público:</u> todos os trabalhadores dos setores público e privado, pensionistas, pessoas que estejam recebendo benefícios por acidente de trabalho, desemprego ou abonos familiares.</p> <p><u>Sistema privado:</u> trabalhadores segurados e seus dependentes. Pessoas que não recebem abonos familiares podem ingressar.</p> <p>Os dois sistemas coexistem, podendo-se escolher entre eles.</p>
FONTE DE CUSTEIO	<p><u>Sistema público:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>segurado:</u> trabalhadores braçais e não braçais – 7% dos rendimentos, pensionistas – 7% da pensão; - <u>empregador:</u> não contribui, exceto com subsídios para o salário-maternidade; - <u>governo:</u> subsídio parcial. <p><u>Sistema privado:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>segurado:</u> trabalhadores braçais e não braçais e autônomos – 7% dos rendimentos; - <u>empregador:</u> não contribui; - <u>governo:</u> não contribui. <p>Renda mensal máxima para fins de contribuição (sistemas antigo e novo): 60 unidades monetárias (ver “velhice, invalidez, morte”).</p>
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<p><u>Auxílio-doença e salário-maternidade:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - trabalhadores braçais e não braçais: estar coberto pelo sistema e possuir 6 meses de registro e 3 de contribuições nos últimos 6 meses; - autônomos: estar coberto pelo sistema e possuir 12 meses de registro e 6 de contribuições nos últimos 12 meses anteriores à doença. <p><u>Benefícios médicos:</u> todos os trabalhadores cobertos. As condições para ser beneficiário são as mesmas nos dois sistemas.</p>
BENEFÍCIOS POR DOENÇA E MATERNIDADE	<p><u>Sistema público:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>auxílio-doença:</u> para os funcionários públicos, 100% da renda líquida; para os empregados do setor privado, a média da remuneração mensal líquida dos 3 meses anteriores à doença. - <u>salário-maternidade:</u> idem ao auxílio-doença, pago por 6 semanas antes e 12 após o parto. <p><u>Sistema privado:</u> o empregador assina um contrato de no mínimo 12 meses de duração com uma instituição médica privada. Os benefícios variam de acordo com o contrato, mas não podem ser inferiores aos fornecidos pelo sistema público.</p> <p>Reajuste dos benefícios: depois de 12 meses consecutivos de pagamento.</p>
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	<p><u>Sistema público (benefícios médicos):</u> incluem assistência geral e especializada, exames médicos periódicos, hospitalização, remédios, assistência dentária e maternidade. Sem limite de duração.</p> <p><u>Sistema privado:</u> os benefícios variam em função do contrato, mas incluem geralmente assistência médica e cirúrgica, hospitalização, produtos farmacêuticos e assistência maternidade. Alguns contratos também fornecem assistência dentária.</p>
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS DEPENDENTES	<p>Os mesmos benefícios dos segurados.</p> <p>Sistema privado: iguais ao auxílio-doença e salário-maternidade. Todas as crianças menores de 6 anos têm direito a “checkups” regulares, assim como as gestantes até 6 meses depois da gravidez.</p>
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<p><u>Sistema público:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Ministério da Saúde:</u> supervisão geral; - <u>Serviços Nacionais de Saúde:</u> administração dos benefícios e serviços. <p><u>Sistema privado:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Superintendência das Instituições de Saúde:</u> supervisão das instituições individuais de saúde.

CHILE – ACIDENTE DE TRABALHO

PRIMEIRA LEI:1916.

LEI EM VIGOR: 1968.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social.

COBERTURA	Pessoas empregadas, funcionários públicos, estudantes e alguns trabalhadores autônomos.
FONTE DE CUSTEIO	<ul style="list-style-type: none"> - <u>segurado</u>: não contribui (com exceção dos autônomos); - <u>empregador</u>: 0,9% da folha de salários mais até 6,8% da folha, de acordo com a indústria e o risco. Empregador pode desligar-se do sistema desde que ofereça benefícios iguais ou melhores; - <u>governo</u>: subsidia o programa do setor público.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Benefícios por acidente de trabalho</u> : não há carência.
BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA	<u>Benefício por incapacidade temporária</u> : igual ao auxílio-doença, sendo devido a partir do dia do acidente e por até 12 meses (prorrogável por mais 12). Reajuste: na proporção dos aumentos dos salários.
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<u>Aposentadoria por invalidez permanente</u> : 70% do salário base, se totalmente inválido (no mínimo 70% da capacidade). Suplemento para assistência permanente de outra pessoa: 30% do salário base. Invalidez parcial (40-69%): 35% do salário base. Auxílio em forma de pagamento único equivalente a até 15 meses de salário base, no caso de 15 a 39% de invalidez.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	<u>Benefícios médicos</u> : serviços médicos, dentários e farmacêuticos, hospitalização, aparelhos ortopédicos, reabilitação e readaptação profissional.
BENEFÍCIO AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<u>Pensão ao Dependente</u> : 50% da pensão do segurado, pago à viúva com mais de 45 anos de idade ou que cuide dos filhos ou que seja inválida; 20% da pensão para cada órfão menor de 18 anos de idade (23, se estudante, e de qualquer idade, se inválido) ou 50% para cada órfão de pai e mãe. <u>Auxílio-funeral</u> : 3 vezes o salário mínimo mensal.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Ministério do Trabalho e Bem-Estar Social</u>: supervisão geral; - <u>Superintendência da Previdência Social</u>: administração das contribuições e benefícios em dinheiro por intermédio do Instituto Nacional de Padronização da Previdência Social, do Fundo de Assistência aos Empregados Assalariados do Setor Privado, outras empresas privadas e por grupos de seguros mutualistas sem fins lucrativos dos empregadores; - <u>Serviço Nacional de Saúde</u>: fornecimento de benefícios médicos.

CHILE – DESEMPREGO

PRIMEIRA LEI: 1937.

LEI EM VIGOR: 1981.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema relativo ao emprego (programa unificado para trabalhadores braçais e não braçais).

COBERTURA	Pessoas empregadas.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : não contribui; - <u>empregador</u> : não contribui; - <u>governo</u> : custeio integral, por meio dos Abonos Familiares Unificados e do Fundo de Desemprego.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Benefício por desemprego</u> : 52 semanas de filiação nos 2 anos anteriores (para trabalhadores braçais e não braçais), ter sido involuntariamente desempregado, além de estar registrado em agência de emprego, e apresentar capacidade e disposição para trabalhar.
BENEFÍCIOS POR DESEMPREGO	<u>Benefício por desemprego</u> : primeiros 90 dias – 15.620 pesos por mês, entre 91 e 180 dias – 10.414 pesos, entre 181 e 360 dias, 7.810 pesos. Aqueles que têm direito ao benefício por desemprego continuam a receber abonos familiares, salário-maternidade e benefícios médicos.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério do Trabalho e Bem-Estar Social</u> : supervisão geral; - Superintendência da Previdência Social (Instituto de Padronização da Previdência Social e Fundos de Compensação dos Abonos Familiares): administração do programa.

CHILE – ABONOS FAMILIARES

PRIMEIRA LEI: 1937 (trabalhadores não braçais) e 1953 (trabalhadores braçais).

LEI EM VIGOR: 1981 (para as duas categorias de trabalhadores).

TIPO DE PROGRAMA: Sistema relativo ao emprego (programa unificado para trabalhadores braçais e não braçais).

COBERTURA	Empregados e pensionistas com um ou mais filhos ou outros dependentes. Programa especial para necessitados.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : não contribui; - <u>empregador</u> : não contribui; - <u>governo</u> : custeio integral, por intermédio dos Abonos Familiares Unificados e Fundo de Desemprego.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Abonos familiares</u> : filho(s) menor(es) de 18 anos (24, se estudante, e de qualquer idade, se inválido). Também devido a partir do 5º mês de gravidez, à esposa dependente, ao marido inválido, mãe viúva, enteados, netos e bisnetos órfãos ou abandonados, órfãos e pais inválidos ou com mais 65 anos de idade.
BENEFÍCIOS DOS ABONOS FAMILIARES	<u>Abonos familiares</u> (trabalhadores braçais e não braçais): quantia fixa mensal, periodicamente reajustada, por dependente. Pessoas inválidas recebem o abono dobrado.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério do Trabalho e Bem-Estar Social e Superintendência da Previdência Social</u> : supervisão geral; - <u>Fundo de Compensação dos Abonos Familiares</u> , Instituto de Padronização da Previdência Social e outras organizações públicas e privadas: pagamento dos benefícios; - Programa Especial administrado pelo Fundo Social de Emergência.

COLÔMBIA

COLÔMBIA - VELHICE, INVALIDEZ E MORTE

PRIMEIRA LEI: 1946 (implementada em 1965).

LEI EM VIGOR: 1993 (implementada em abril/94).

TIPO DE PROGRAMA: Sistemas paralelos de seguro social (público) e seguro privado.

(taxa de câmbio: US\$ 1,00 = 828 pesos).

- Nas regiões onde nenhum dos programas ainda foi implantado, o código trabalhista prevê que os empregadores de maior porte concedam benefícios a seus empregados.

COBERTURA	Todos os empregados, exceto os trabalhadores rurais em algumas regiões. Cobertura voluntária para os autônomos. O programa está sendo gradualmente estendido a todas as regiões do país. Sistema especial para os empregados da companhia estadual de petróleo (Ecopetrol), professores, militares e polícia federal.
FONTE DE CUSTEIO	<ul style="list-style-type: none"> - <u>segurado</u>: 3,375% da remuneração, sendo que os trabalhadores que recebem mais de 4 salários mínimos (9.870 pesos por mês) contribuem com 1% adicional para o fundo de solidariedade, que concede benefício mínimo aos trabalhadores de baixa renda; - <u>empregador</u>: 10,125% da folha de salários; - <u>governo</u>: subsídio parcial ao fundo de solidariedade. Remuneração mínima para fins de benefícios e contribuições equivalente ao valor do salário mínimo e a máxima igual a 20 vezes esse salário.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<p><u>Aposentadoria por velhice</u>: pode-se optar entre os sistemas público e privado, podendo-se trocar de 3 em 3 anos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>sistema público</u>: 60 (homem) ou 55 (mulher) anos e mil semanas de contribuições (as idades serão aumentadas para 62 e 57, respectivamente, em 2014); - <u>sistema privado</u>: capital acumulado na conta individual de capitalização suficiente para aquisição de anuidade igual a 110% do salário mínimo, podendo-se mudar de uma para outra companhia de administração de fundos de pensão e aposentadoria (SAFP) a cada 6 meses. <p><u>Aposentadoria por invalidez</u>: perda de ½ da capacidade normal para o trabalho, devendo cumprir 26 semanas de contribuição no ano anterior ao início da invalidez. A cada 3 anos, verifica-se a continuação do direito a essa aposentadoria.</p> <p><u>Pensão por morte</u>: o segurado falecido aposentado ou que satisfazia as condições para sê-lo.</p>
BENEFÍCIOS POR VELHICE	<p>Aposentadoria por velhice:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema público: 65% da remuneração base (remuneração média dos 10 anos anteriores à aposentadoria) mais incremento de 2% da remuneração para cada 50 semanas de contribuições entre 1.000 e 1.200 semanas, e 3% para cada 50 semanas entre 1.200 e 1.400, até o máximo de 85% do salário mensal básico. Aqueles que satisfazem as exigências de idade, mas não o número de contribuições, recebem uma aposentadoria igual à remuneração base multiplicada pelo número de semanas de contribuições. Aposentadoria máxima: 20 vezes o salário mínimo. Aposentadoria mínima: salário mínimo. Plano de pagamentos: 13 pagamentos por ano. Reajuste anual: de acordo com a variação salarial. - Sistema privado: contribuições do segurado acrescidas dos juros acumulados. Capital acumulado na conta individual de investimento suficiente para a aquisição de uma anuidade igual a 110% do salário mínimo. O valor das contribuições do segurado ao sistema público é concedido na forma de apólice de aposentadoria. Ao se aposentar, o segurado pode fazer retiradas da conta individual, programada para assegurar a renda durante o tempo previsto de vida, ou pode comprar uma anuidade de uma seguradora privada, ou pode haver ainda uma combinação das duas opções. Uma aposentadoria mínima é garantida pelo governo
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ	<u>Aposentadoria por invalidez</u> : 45% do salário mensal básico acrescido de mais 1,5% da remuneração para cada 50 semanas de contribuições acima de 500 semanas, quando se tratar de 50-66% de invalidez;

PERMANENTE	54% do salário mais 2% da remuneração para cada 50 semanas de contribuição acima de 800 semanas, quando se tratar de mais de 66% de invalidez. Aposentadoria máxima = 70% do salário mensal básico; mínima = um salário mínimo mensal. Aqueles que satisfazem as exigências de idade mas não o número de contribuições recebem uma aposentadoria igual à remuneração base multiplicada pelo número de semanas de contribuições. Plano de pagamentos: 13 pagamentos por ano. Reajuste anual, de acordo com a variação salarial.
BENEFÍCIOS AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<u>Pensão por morte</u> : 45% do salário mensal básico acrescido de mais 2% para cada 50 semanas de contribuições acima de 500 semanas, até o máximo de 75% do salário médio. Pensão mínima: um salário mínimo. Têm direito o cônjuge/companheiro, filhos menores de 18 anos, estudantes entre 18 e 25 anos e filhos inválidos de qualquer idade, todos economicamente dependentes do falecido; pais e irmãos inválidos dependentes. Cada órfão tem direito a 20% da aposentadoria do segurado (30% no caso de órfão de pai e de mãe). Pensão máxima: 100% da aposentadoria do segurado. Plano de pagamentos: 13 pagamentos por ano. Auxílio-funeral: despesas até o valor da aposentadoria por velhice, respeitados os limites de 5 a 10 vezes o salário mínimo.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<u>Sistema público</u> : - <u>Ministério do Trabalho e da Previdência Social</u> : supervisão geral; - <u>Instituto da Previdência Social</u> : administração nacional do programa; - <u>Fundos Regionais e Agências locais estabelecidas e supervisionadas pelo Instituto</u> : administração local das contribuições e dos benefícios. <u>Sistema privado</u> : - <u>Superintendência Bancária Nacional</u> : supervisão geral; - <u>Companhias de Administração dos Fundos Individuais de Pensões e Aposentadorias (SAFPs)</u> : administração das contas individuais de capitalização.

COLÔMBIA – DOENÇA E MATERNIDADE

PRIMEIRA LEI: 1938.

LEI EM VIGOR: 1993 (implementada em 1995).

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social. Benefícios médicos e pecuniários.

COBERTURA	Será estendida gradativamente a todos os habitantes da Colômbia, independentemente de terem ou não condições de contribuir.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : 4% da remuneração (autônomos: 12%); - <u>empregador</u> : 8% da folha de salários; - <u>governo</u> : programas de recursos para trabalhadores de baixa renda. Remuneração para fins de contribuição: mínima = 1 salário mínimo; máxima = 20 salários mínimos.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Auxílio-doença e benefícios médicos</u> : 4 semanas de contribuições imediatamente anteriores à solicitação, exceto em casos de emergência. <u>Salário-maternidade</u> : 12 semanas de contribuições antes do parto.
BENEFÍCIOS POR DOENÇA E MATERNIDADE	<u>Auxílio-doença e benefícios médicos</u> : 66% da remuneração, devido após 4 dias de espera e concedido por até 180 dias (prorrogável por mais 180) <u>Salário-maternidade</u> : 100% da remuneração, concedido por 12 semanas. Os benefícios também são pagos aos pais adotivos de crianças menores de 7 anos de idade.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	<u>Benefícios médicos</u> : O segurado pode optar entre serviços de saúde públicos ou privados. Estão incluídos assistência médica, cirúrgica, hospitalar, farmacêutica, maternidade e dentária, bem como serviços relacionados. - <u>Sistema público</u> : serviços médicos concedidos em geral diretamente aos pacientes por meio das instituições do Instituto do Seguro Social, embora alguns serviços sejam concedidos pelo Serviço Nacional de Saúde ou por clínicas privadas. - <u>Sistema privado</u> : os benefícios e as instituições variam, dependendo do plano. O segurado pode

	trocar de plano uma vez por ano.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS DEPENDENTES	Os mesmos do segurado.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Ministério do Trabalho e da Previdência Social e Ministério da Saúde, Conselho Nacional de Saúde da Previdência Social, Superintendência da Saúde Nacional</u>: supervisão geral; - <u>Promotores dos Serviços de Saúde (EPS)</u>: administração e finanças. Programa público – Instituto da Previdência Social (ISS). Programa privado – fornecedores individuais privados de serviços de saúde.

COLÔMBIA – ACIDENTE DE TRABALHO

PRIMEIRA LEI: 1916.

LEI EM VIGOR: 1993.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social.

COBERTURA	Empregados na indústria e no comércio
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : não contribui; - <u>empregador</u> : 0,348% - 8,7% da folha de salários, de acordo com o grau de risco; - <u>governo</u> : não contribui.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Benefícios por acidente de trabalho</u> : não há carência. <u>Benefícios por incapacidade temporária</u> : 100% da remuneração do mês anterior ao acidente.
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<u>Aposentadoria por invalidez permanente</u> : proporcional ao grau de incapacidade, até o máximo de 24 vezes a remuneração base (remuneração média dos últimos 6 meses, no caso de acidente do trabalho, ou dos últimos 12 meses, no caso de doenças profissionais). Entre 50 e 66% de perda da capacidade: 60% da remuneração base. Mais de 66% de perda: 75% da remuneração base. Suplemento para assistência permanente de outra pessoa: acréscimo de 15% no valor da aposentadoria.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	Assistência médica, cirúrgica e hospitalar, remédios, aparelhos ortopédicos, reabilitação e transporte.
BENEFÍCIO AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<u>Pensão por morte</u> : 75% da remuneração do segurado. Devida a cada órfão menor de 18 anos (25, se estudante, sem limite, se inválido), à viúva/companheira ou ao viúvo inválido. Pensão máxima por morte: 100% da aposentadoria por invalidez total do segurado.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Conselho Nacional dos Riscos Profissionais</u> : supervisão geral (por intermédio do Ministério do Trabalho e da Previdência Social e do Ministério da Saúde); - <u>Instituto da Previdência Social</u> : administração nacional do programa; Supervisionado pela <u>Superintendência Bancária Nacional</u> .

COLÔMBIA – DESEMPREGO

Setor público: O código trabalhista exige que o empregador pague um mês de indenização (com 12% de juros) para cada ano de serviço. No caso de demissão sem justa causa, paga-se uma indenização adicional. Para cada ano de serviço, excetuando-se o 1º ano, a indenização adicional é igual a 60 dias de pagamento para 1 a 5 anos de serviço, 65 dias de pagamento para 5 a 10 anos de serviço e 75 dias para mais de 10 anos de serviço.

Setor privado: Desde 1º de janeiro de 1991, os direitos do sistema público foram transferidos para o novo programa privado de indenização ao empregado demitido. O programa é voluntário para os empregados cobertos pelo sistema público e compulsório para aqueles contratados a partir de 1º de janeiro de 1991.

COLÔMBIA– ABONOS FAMILIARES

PRIMEIRA LEI:1957.

LEIS EM VIGOR: 1963 E 1982.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema relativo ao emprego.

COBERTURA	Todos os empregados.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : não contribui; - <u>empregador</u> : 4% da folha de salários; - <u>governo</u> : não contribui, exceto como empregador.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Abonos familiares</u> : Filhos menores de 18 anos (23, se estudante, e sem limite de idade, se inválido), pais com mais de 60 anos ou com 60% de invalidez. O pai/mãe deve ter completado 60 dias de emprego contínuo com o mesmo empregador, dos quais não menos de 96 horas durante os últimos 25 dias úteis. A renda mensal não pode exceder a 4 vezes o salário mínimo.
BENEFÍCIOS DOS ABONOS FAMILIARES	<u>Abonos familiares</u> : os valores variam entre os fundos, podendo ser pagos em dinheiro ou serviços. O filho com 60% ou mais de incapacidade recebe o abono em dobro. Abono ao cônjuge do falecido: 12 meses de salário para o cônjuge do falecido ou o guardião dos filhos dependentes. Caso morra o dependente, a família recebe um pagamento único igual a 12 pagamentos mensais.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<u>Ministério do Trabalho e da Previdência Social</u> : supervisão geral dos fundos.

EQUADOR

EQUADOR - VELHICE, INVALIDEZ E MORTE

PRIMEIRA LEI: 1928.

LEI EM VIGOR: 1988.

TIPO DE PROGRAMA: Sistemas de seguro social
(taxa de câmbio: US\$ 1,00 = 2.306 sucres).

COBERTURA	Empregados na indústria, comércio, agricultura, governo e trabalhadores autônomos. Excluídos os membros de uma mesma família trabalhando em empresa familiar.
FONTE DE CUSTEIO	<ul style="list-style-type: none"> - <u>segurado</u>: 6% da remuneração, na indústria e no comércio; 8%, em atividade bancária, no governo e atividades de ensino; 6%, na agricultura; trabalhadores domésticos = 6%; trabalhadores rurais = 1% do salário mínimo para cada família; trabalhadores autônomos = 8,39% da remuneração; - <u>empregador</u>: 2,39% da folha de salários na indústria, no comércio e em atividade bancária; 0,39% para empregados do governo e para professores; 2,39% para trabalhadores rurais e domésticos; - <u>governo</u>: 40% das pensões e aposentadorias pagas e 0,3% para o programa rural. <p>Não há limite máximo de remuneração para fins de contribuição, embora haja valor mínimo equivalente a 75 mil sucres mensais. Valor máximo dos benefícios: 10 salários mínimos.</p>
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<p><u>Aposentadoria por velhice</u>: 55 anos e 360 meses de contribuição ou em qualquer idade com 420 meses de contribuição. A partir dos 60 anos, o número mínimo de contribuições é reduzido. É necessário o desligamento do emprego. Aposentadoria reduzida aos 45 anos de idade, 300 meses de contribuição e 6 meses de desemprego.</p> <p><u>Aposentadoria por invalidez</u>: 5 anos de contribuição e incapacidade para todo tipo de trabalho.</p> <p><u>Pensão por morte</u>: morte de segurado aposentado ou de segurado com 5 anos de contribuição.</p> <p><u>Auxílio-funeral</u>: 6 meses de contribuição no último ano.</p>
BENEFÍCIOS POR VELHICE	<u>Aposentadoria por velhice</u> : 75% da remuneração média, durante os 5 anos de maior renda, mais 1,25% da remuneração para cada ano de contribuição acima de 30 anos. Aposentadoria mínima equivalente a um salário mínimo. Plano de pagamentos: 15 pagamentos por ano. Reajuste anual de acordo com a variação do salário mínimo.
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<u>Aposentadoria por invalidez</u> : 43,75% da remuneração média dos 5 anos de maior renda mais 1,25% de remuneração para cada ano de contribuição acima de 5 anos.
BENEFÍCIOS AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<p><u>Pensão por morte</u>: 40% da aposentadoria do segurado, devida à viúva/companheira ou viúvo inválido. Cada órfão menor de 21 anos (sem limite de idade, se inválido) tem direito a 20% da aposentadoria do segurado ou 40%, se órfão de pai e mãe.</p> <p>Outros beneficiários (se dependentes do falecido): mãe/pai inválido – 20% da aposentadoria; irmão/irmã menor de 21 anos, inválido(a) ou estudante – 10% da aposentadoria para cada.</p> <p>Quando não há direito à pensão, as contribuições pagas pelo segurado são restituídas em forma de cota única.</p> <p>Pensão máxima por morte: 100% da aposentadoria do segurado.</p> <p>Pecúlio por morte: 21 vezes o salário mínimo, menos o auxílio-funeral.</p> <p>Auxílio-funeral: 10 vezes o salário mínimo.</p>
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Ministério do Bem-Estar Social</u>: supervisão geral; - <u>Instituto Equatoriano da Previdência Social</u>: administração do programa.

EQUADOR – DOENÇA E MATERNIDADE

PRIMEIRA LEI: 1935.

LEIS EM VIGOR: 1942, 1964 e 1988.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social. Benefícios médicos e pecuniários.

COBERTURA	Idêntica a “pensões e aposentadoria por velhice”. Assistência médica disponível para todos os segurados.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : não contribui; - <u>empregador</u> : 4,71% da folha de salários (3,41% para benefícios médico e 1,30% de subsídio para doenças e maternidade); - <u>governo</u> : não contribui.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Auxílio-doença</u> : 26 semanas de contribuições, entre elas 8 semanas nos últimos 6 meses. <u>Salário-maternidade</u> : 26 semanas de contribuições durante os últimos 12 meses, dentre elas 4 semanas durante o primeiro trimestre do último ano. <u>Benefícios médicos</u> : 26 semanas de contribuição, entre elas 8 semanas antes da doença.
BENEFÍCIOS POR DOENÇA E MATERNIDADE	<u>Auxílio-doença</u> : durante as primeiras 10 semanas, 75% da remuneração média das 13 semanas anteriores ao início da doença; 66%, em seguida. Devida após 4 dias de espera e concedida por até 26 semanas. <u>Salário-maternidade</u> : 75% da remuneração média dos últimos 3 meses antes do parto, devido 4 semanas antes e 8 depois do nascimento da criança (o empregador deve pagar os 25% restantes da remuneração). O enxoval do bebê é fornecido.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	<u>Benefícios médicos</u> : os serviços médicos são geralmente concedidos diretamente aos pacientes através das instituições médicas do Instituto de Previdência Social. Estão incluídos assistência médica geral e especializada, cirurgia, hospitalização, remédios, óculos e lentes de contato, serviços laboratoriais, assistência maternidade e dentária.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS DEPENDENTES	Assistência pediátrica às crianças durante o primeiro ano de vida (exceto medicamentos).
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério do Bem-Estar Social</u> : supervisão geral; - <u>Instituto Equatoriano de Previdência Social</u> : administração do programa; O Instituto administra seus próprios hospitais, clínicas e dispensários/farmácias.

EQUADOR – ACIDENTE DE TRABALHO

PRIMEIRA LEI: 1921.

LEI EM VIGOR: 1964 e 1988.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social.

COBERTURA	Todos os segurados.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : não contribui (1,5% para trabalhadores autônomos, pessoas voluntariamente seguradas e artesãos); - <u>empregador</u> : 1,5% da folha de salários; - <u>governo</u> : não contribui.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Benefícios por acidente de trabalho</u> : não há carência. Doença profissional: 26 semanas de contribuições, dentre elas pelo menos 8 nos 6 últimos meses antes da doença. <u>Benefícios por incapacidade temporária</u> : durante as primeiras 10 semanas, 75% da remuneração média das 10 semanas anteriores à doença; 66%, em seguida. Devida a partir do 2º dia de incapacidade e concedida por até 52 semanas.
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<u>Aposentadoria por invalidez permanente</u> : 80% da remuneração média do último ano ou durante os 5 anos anteriores, o que for maior (100% da remuneração em casos graves). Invalidez parcial: percentagem da aposentadoria integral proporcional ao grau de invalidez, de acordo com dispositivos legais. Quinze pagamentos por ano.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	Assistência médica e cirúrgica, hospitalização, aparelhos ortopédicos, remédios e reabilitação.
BENEFÍCIO AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<u>Pensão por morte</u> : igual aos benefícios por morte não relacionados ao trabalho. Auxílio-funeral: cota única cujo valor máximo corresponde a 24 salários mínimos.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério do Bem-Estar Social</u> : supervisão geral; - <u>Instituto Equatoriano da Previdência Social</u> : administração do programa.

EQUADOR – DESEMPREGO

PRIMEIRA LEI: 1951.

LEI EM VIGOR: 1958 e 1988.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social (benefício em forma de pagamento único).

COBERTURA	Empregados nos setores público e privado. Excluídos os artesãos e segurados voluntários.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : 2% da remuneração; - <u>empregador</u> : 1% da folha de salários; - <u>governo</u> : não contribui. Pode ser comprado um seguro adicional.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Benefício por desemprego</u> (pagamento único): 24 meses de contribuição. Devido após no mínimo 60 dias de desemprego.
BENEFÍCIOS POR DESEMPREGO	O benefício em forma de cota única varia de acordo com a remuneração e o tempo de serviço (os valores exatos são fixados anualmente). <u>Pecúlio por morte</u> : pago à viúva, filhos menores de 21 anos, viúvo inválido ou, na ausência destes, a outros parentes qualificados.

PARAGUAI

PARAGUAI - VELHICE, INVALIDEZ E MORTE

PRIMEIRA LEI: 1943.

LEIS EM VIGOR: 1950 e 1973 (a lei de 1973 contém certas modificações nos benefícios das pensões e aposentadorias e nas taxas de contribuição, que estão sendo gradativamente introduzidas).

TIPO DE PROGRAMA: Sistemas de seguro social
(taxa de câmbio: US\$ 1,00 = 1.927 guaranis).

COBERTURA	Empregados. Sistemas especiais para os empregados em ferrovias, atividade bancária e funcionários públicos.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : 9,5% da remuneração (pensionistas: 5% das pensões); - <u>empregador</u> : 13% da folha de pagamentos; - <u>governo</u> : 1,5% da renda. Remuneração mínima para fins de contribuição: salário mínimo. As contribuições também custeiam os benefícios em caso de doença, maternidade e acidente de trabalho.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Aposentadoria por velhice</u> : 60 anos de idade e 15 anos de contribuição ou 55 anos e 20 de contribuição. Não é necessário o desligamento do emprego. Suplemento: 60 anos de idade e 20 de contribuição ou 55 anos e 25 de contribuição. <u>Aposentadoria por invalidez</u> : perda de 2/3 da capacidade de trabalho mais 150 semanas de contribuição, se tiver menos de 55 anos, 200 semanas, se tiver menos de 60, ou 400 semanas, se a invalidez tiver sido causada por envelhecimento ou senilidade precoce. Suplemento: incapacidade total ou parcial para desempenhar o trabalho usual mais 3 (acidente não profissional) ou 8 anos de filiação (envelhecimento precoce). <u>Benefício ao dependente do segurado falecido</u> : morte de segurado aposentado ou que contribuiu por 50 semanas nos últimos 3 anos. Auxílio-funeral: 26 semanas de contribuição no ano anterior.
BENEFÍCIOS POR VELHICE	<u>Aposentadoria por velhice</u> : 42,5% da remuneração média dos últimos 3 anos, com acréscimo de 1,5% para cada 50 semanas de contribuição acima de 750 semanas. Suplemento: 50% da remuneração média dos últimos 3 anos. A soma da aposentadoria e do suplemento não pode ultrapassar 100% da remuneração média dos últimos 3 anos. Se o aposentado continua a trabalhar e recolher contribuições, a aposentadoria tem um acréscimo de 4,5% para cada 150 semanas de contribuição após a aposentadoria.
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<u>Aposentadoria por invalidez</u> : 42,5% da remuneração média dos últimos 3 anos, com acréscimo de 1,5% para cada 50 semanas de contribuição acima de 750 semanas. Suplemento: 20% da remuneração média dos últimos 20 anos mais 0,5% para cada ano de cobertura acima de 3 anos.
BENEFÍCIOS AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<u>Pecúlio aos dependentes</u> : no caso do segurado falecido, pagamento único correspondente a 1 mês de salário para cada 50 semanas de contribuição. Máximo: 5 meses de salário (no caso de aposentado falecido, são pagos 12 meses de aposentadoria). São beneficiários a viúva ou o viúvo inválido dependente. Se o cônjuge do segurado falecido tiver filhos menores de 16 anos ou inválidos, o pagamento é dividido ao meio entre o cônjuge e os filhos. Os órfãos de pai e de mãe recebem o pagamento integral. Na ausência do cônjuge ou filhos, o pecúlio é pago ao pai/mãe dependente. Suplemento: 75% do suplemento do segurado, pago aos dependentes mencionados. Auxílio-funeral: varia de acordo com a localidade.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	Instituto de Seguro Social: administração do programa (incluindo o suplemento compulsório).

PARAGUAI – DOENÇA E MATERNIDADE

PRIMEIRA LEI: 1943.

LEIS EM VIGOR: 1950, 1965 e 1973.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social. Benefícios médicos e pecuniários.

COBERTURA	Empregados, incluindo empregados domésticos e professores. Os pensionistas também têm cobertura de benefícios médicos. Sistemas especiais para os empregados em ferrovia, atividade bancária e funcionários públicos. Os trabalhadores autônomos podem optar pela cobertura voluntária.
FONTE DE CUSTEIO	Idem a “pensões e aposentadorias” (professores de escolas do governo e de universidade: 5,5% da remuneração).
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Auxílio-doença:</u> 6 semanas de contribuição nos últimos 4 meses. <u>Salário-maternidade:</u> 6 semanas de contribuições nos últimos 120 dias. <u>Benefícios médicos e pela maternidade:</u> ser segurado.
BENEFÍCIOS POR DOENÇA E MATERNIDADE	<u>Auxílio-doença:</u> 50% da remuneração média dos últimos 4 meses. Benefício reduzido pela metade durante o período de hospitalização, se não houver dependente. Disponível após 3 dias de espera e pago por até 26 semanas (prorrogáveis por 50 semanas, em casos especiais). <u>Salário-maternidade:</u> 50% da remuneração, pago por 3 semanas antes e 6 depois do parto. Se a mãe não puder amamentar o filho, são fornecidos vales para compra de leite por até 8 meses.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	Os serviços médicos são fornecidos diretamente aos pacientes por intermédio de clínicas e hospitais do Instituto do Seguro Social. Incluem assistência geral e especializada, hospitalização, serviços laboratoriais, remédios, assistência dentária e cuidados pré e pós-natais. Duração: 26 semanas, no caso de doença (prorrogáveis para até 52 semanas em casos especiais).
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS DEPENDENTES	Os mesmos do segurado.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	Instituto de Seguro Social: administração do programa (o Instituto dirige suas próprias clínicas e hospitais).

PARAGUAI – ACIDENTE DE TRABALHO

PRIMEIRA LEI:1927.

LEI EM VIGOR: 1950 e 1973.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social.

COBERTURA	Empregados, incluindo domésticos e professores de escolas privadas. Trabalhadores autônomos podem optar pela cobertura voluntária.
FONTE DE CUSTEIO	Idem a “pensões e aposentadorias”.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Benefício por acidente de trabalho:</u> não há carência.
BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA	<u>Benefício por incapacidade temporária:</u> 75% da remuneração média durante os últimos 4 meses ou o período de contribuição, se menor que 4 meses. Concedido após 3 dias e com duração de até 50 semanas.
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<u>Aposentadoria por invalidez permanente:</u> 60% da remuneração média durante os 3 últimos anos, no caso de invalidez total. Invalidez parcial (invalidez maior que 30%): aposentadoria igual a 60% da perda salarial. Se a aposentadoria for menor que 30% da aposentadoria por invalidez total, fica convertida em pagamento único correspondente a 5 anos de aposentadoria. Suplemento: no caso de invalidez total, 20% da remuneração média dos últimos 3 anos mais 0,5% para cada ano adicional de cobertura; no caso de invalidez parcial, o suplemento integral é reduzido na proporção do percentual restante de capacidade para o trabalho.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	<u>Benefícios médicos:</u> assistência geral e especializada, hospitalização, remédios e aparelhos ortopédicos.
BENEFÍCIO AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<u>Pensão aos dependentes:</u> 40% da aposentadoria por invalidez total do segurado, paga à viúva ou ao viúvo inválido dependente. Órfãos: 20% da aposentadoria por invalidez total do segurado, para cada filho menor de 16 anos (sem limite de idade, se inválido). Suplemento: 75% do suplemento do segurado, pago aos dependentes mencionados. Pensão máxima: 100% da aposentadoria do segurado falecido. Auxílio-funeral: varia de acordo com a localidade.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	Instituto de Seguro Social: administração das contribuições e benefícios.

PARAGUAI – ABONOS FAMILIARES

O código trabalhista de 1961 dispõe que os empregadores forneçam certos benefícios correspondentes a abonos familiares e auxílio maternidade.

PERU

PERU - VELHICE, INVALIDEZ E MORTE

PRIMEIRAS LEIS: 1936 (trabalhadores pagos semanalmente) e 1962 (trabalhadores pagos mensalmente).

LEIS EM VIGOR: 1973 (Ato unificado de aposentadoria da previdência social) e 1991 (sistema de capitalização individual).

TIPO DE PROGRAMA: Sistemas de seguro social (sistema antigo) e pensões e aposentadoria privadas financiadas individualmente (sistema novo).

(taxa de câmbio: US\$ 1,00 = 2,19 sóis novos).

COBERTURA	<p><u>Sistema antigo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabalhadores pagos semanal e mensalmente (assalariados) nos setores público e privado, empregados de empresas cooperativas e de propriedade de trabalhadores, professores, motoristas autônomos, artistas e domésticos. Sistemas especiais: estivadores, pescadores e empregados não cobertos pelo sistema nacional de pensões e aposentadorias. Exclusões: funcionários públicos contratados antes de fev/74 e professores contratados antes de 31/12/80. Cobertura voluntária para trabalhadores autônomos, para aqueles alocados no setor informal (desde que tenham 18 meses prévios de contribuição) e para donas de casa. <p><u>Sistema novo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Empregados e autônomos.
FONTE DE CUSTEIO	<p><u>Sistema antigo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - segurado: 3% da remuneração (autônomos e donas de casa contribuem com 9% da renda); - empregador: 6% da renda; - governo: contribui como empregador. <p><u>Sistema novo:</u> Segurado, com 10% da remuneração para custear os benefícios de velhice mais 3% a 4% para cobrir o seguro por morte e invalidez.</p>
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<p><u>Sistema antigo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Aposentadoria por velhice:</u> 60 anos (homem) ou 55 (mulher) com no mínimo 20 anos de contribuição. - <u>Aposentadoria por invalidez:</u> perda de 2/3 da capacidade de trabalho e estar empregado no início da invalidez ou ter pago 36 contribuições (18 nos últimos 36 meses) ou 12 nos últimos 36 meses (se contribuiu entre 3 e 15 anos) ou 15 ou mais anos de contribuição. - <u>Pensão por morte:</u> falecimento de segurado aposentado ou que preenchia os requisitos para sê-lo. <p><u>Sistema novo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Aposentadoria por velhice:</u> 65 (homem) ou 60 anos (mulher). Todavia, não há limite de idade se os recursos acumulados no fundo individual de capitalização forem suficientes para repor 50% da remuneração média dos últimos 10 anos (e as retiradas mensais corresponderem a pelo menos 110% do benefício mínimo em vigor). - <u>Aposentadoria por invalidez:</u> perda de 2/3 da capacidade de trabalho. - <u>Pensão por morte:</u> o segurado falecido era aposentado ou contribuinte ativo do seguro social.
BENEFÍCIOS POR VELHICE	<p><u>Sistema antigo (Aposentadoria por velhice):</u> 50% da remuneração média (salário de referência) mais 4% por ano de contribuição adicional aos 20 anos mínimos. Benefício máximo igual a 100% do salário de referência (não superior a 600 sóis); benefício mínimo correspondente a 3 salários mínimos. O número de meses de contribuição utilizado no cálculo do benefício varia de acordo com o tempo de filiação. Suplementos aos dependentes: 2 a 10% da remuneração pelo cônjuge e 2 a 5% para cada filho. Aposentadoria reduzida: 1/30 (homem) ou 1/25 (mulher) da remuneração média, calculada utilizando 5-14 (homem) ou 5-12 (mulher) anos de contribuição. Suplemento para assistência permanente de outra pessoa: um salário mínimo. Reajuste trimestral, de acordo com mudanças no custo de vida.</p> <p><u>Sistema novo (Aposentadoria por velhice):</u> A renda futura é função do desempenho financeiro da conta individual do fundo de aposentadoria. O beneficiário tem 3 opções para recebimento da aposentadoria: (a) anuidade com valor e duração estipulados pela companhia de administração do fundo de</p>

	aposentadoria (AFP); (b) anuidade com benefícios por morte, comprada em seguradora; (c) anuidade adiada, paga por uma seguradora, com no máximo 50% desembolsado pela AFP durante o período de adiamento.
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<p><u>Sistema antigo (Aposentadoria por invalidez)</u>: 100% durante o 1º ano (auxílio-doença), 50% em seguida, mais 1% por ano de contribuição acima de 3 (para 1-3 anos de contribuição, 1/6 da remuneração média para cada ano). Aposentadoria mínima e máxima correspondentes a 3 salários mínimos e 80% da remuneração, respectivamente. Suplementos aos dependentes: 2-10% da remuneração pelo cônjuge e 1-5% para cada filho, sendo o valor reduzido se a soma da remuneração e da aposentadoria ultrapassarem a remuneração média anterior. Suplemento para assistência permanente de outra pessoa: um salário mínimo. Os benefícios para os autônomos voluntariamente segurados baseiam-se na renda média dos últimos 60 meses. Reajustes trimestrais, de acordo com a variação do custo de vida.</p> <p><u>Sistema novo (Aposentadoria por invalidez)</u>: recursos acumulados no regime de capitalização e seguro em grupo por invalidez e morte, de acordo com as mesmas regras aplicáveis ao benefício por velhice.</p>
BENEFÍCIOS AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<p><u>Sistema antigo (Pensão por morte)</u>: 50% da aposentadoria paga ou acumulada pelo segurado falecido, concedida à viúva ou ao viúvo inválido. Órfãos menores de 18 anos (21, se estudante, e sem limite de idade, se inválido): 20% da pensão devida à viúva para cada um ou 40% se for órfão de pai e mãe. Pais dependentes com direito ao benefício: 20% cada (pago na ausência dos demais dependentes). Pensão mínima: 3 salários mínimos. Pensão máxima: 100% da aposentadoria do segurado. Suplemento para assistência permanente de outra pessoa: um salário mínimo (no caso de invalidez). Reajustes trimestrais, de acordo com a variação do custo de vida. Auxílio-funeral: despesas até 5 salários mínimos.</p> <p><u>Sistema novo (Pensão por morte)</u>: igual à aposentadoria por invalidez.</p>
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<p><u>Sistema antigo</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Auditor Geral da República</u>: supervisão geral; - <u>Agência de Normalização da Previdência Social</u>: administração do programa. <p><u>Sistema novo</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Superintendência dos Administradores dos Fundos de Pensões e Aposentadorias (SAFP)</u>: supervisão geral; - <u>Comissão de Classificação de Investimentos</u>: avaliação dos riscos dos investimentos.

PERU – DOENÇA E MATERNIDADE

PRIMEIRAS LEIS: 1936 (trabalhadores pagos semanalmente) e 1948 (trabalhadores assalariados).

LEIS EM VIGOR: 1979 (sistema antigo) e 1991 (sistema novo).

TIPOS DE PROGRAMA: Sistemas de seguro social e seguro privado. Benefícios médicos e pecuniários.

COBERTURA	<p><u>Sistema antigo:</u> empregados dos setores público e privado, empregados de empresas cooperativas e de propriedade dos trabalhadores, motoristas autônomos, artistas, domésticos, aposentados e pensionistas, segurados voluntários, esposa, esposo inválido e filhos menores do segurado. Exclusão: empregadores que forneçam serviços de saúde diretamente aos empregados. Sistemas especiais: pescadores, estivadores e empregados não cobertos pelo seguro social. Cobertura voluntária para autônomos, trabalhadores do mercado informal (com pelo menos 18 meses prévios de contribuição) e donas de casa.</p> <p><u>Sistema novo:</u> todos aqueles que optem pelo desligamento do programa antigo da previdência social e seus dependentes.</p>
FONTE DE CUSTEIO	<p><u>Sistema antigo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - segurado: 3% da remuneração (aposentados e pensionistas- 4% da pensão ou aposentadoria; autônomos e donas de casa – 9% e 5% da renda, respectivamente); - empregador: 6% da folha de salários; - governo: contribui como empregador. <p>Remuneração mínima para fins de contribuição: um salário mínimo (para trabalhadores domésticos, 1/3 do salário mínimo).</p> <p><u>Sistema novo:</u> segurado e empregador: 8% e 1% da remuneração, respectivamente (governo não contribui).</p>
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<p><u>Auxílio-doença, benefícios médicos e salário maternidade:</u> 3 meses consecutivos de contribuição ou 4 nos 6 meses imediatamente anteriores à doença ou ao parto, conforme o caso. No caso de acidente, não há período de carência.</p>
BENEFÍCIOS POR DOENÇA E MATERNIDADE	<p><u>Auxílio-doença:</u> 100% da remuneração, devido após 20 dias de espera (durante os quais cabe ao empregador o pagamento do salário integral) e concedido por até 11 meses e 10 dias.</p> <p><u>Salário maternidade:</u> 100% da remuneração, devido 45 dias antes e 45 depois do parto. Também é concedido auxílio amamentação (em dinheiro ou produtos), correspondente a 25% do salário mínimo, durante 8 meses.</p>
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	<p><u>Benefícios médicos:</u> opção de recebimento de serviços diretamente - pelos hospitais e clínicas do Instituto de Previdência Social ou instituições por ele contratadas – ou de restituição de despesas médicas sujeitas a tabela de preços máximos. Incluem assistência geral e especializada, assistência maternidade e dentária, hospitalização, serviços laboratoriais, aparelhos ortopédicos e remédios. Duração: 12 meses (prorrogáveis em certos casos).</p>
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS DEPENDENTES	<p>A esposa do segurado recebe os mesmos benefícios por doença e maternidade da mulher segurada e os filhos menores de 18 anos recebem assistência médica. Auxílio-funeral: despesas do funeral até 5 salários mínimos.</p> <p>Sistema novo (benefícios médicos): a assistência é geralmente obtida por intermédio de organizações coletivas de saúde, sendo em geral exigido o pagamento conjunto das despesas.</p>
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<p><u>Sistema velho:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Auditor Geral da República:</u> supervisão geral; - <u>Agência de Normalização da Previdência Social (ONP):</u> administração dos benefícios por doença e maternidade (dirige dispensários, clínicas e hospitais, e contrata outras instituições). <p>A maioria dos empregadores paga o auxílio-doença e salário-maternidade diretamente aos empregados, deduzindo tais valores das contribuições por eles devidas.</p> <p><u>Sistema novo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Organização dos Serviços de Saúde:</u> supervisão geral; - <u>Fornecedores dos serviços de saúde:</u> administração do programa.

PERU – ACIDENTE DE TRABALHO

PRIMEIRAS LEIS: 1911 (acidentes do trabalho) e 1935 (doenças ocupacionais).

LEI EM VIGOR: 1971.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social. Benefícios médicos e pecuniários.

COBERTURA	Trabalhadores pagos semanalmente, incluindo pescadores, domésticos e jornalistas que trabalham para um único empregador. Empregados assalariados têm cobertura do programa por doença e maternidade.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>Segurado</u> : não contribui; - <u>Empregador</u> : 1 a 12,2% da folha de salários, de acordo com o risco e índice de acidentes; - <u>governo</u> : contribui como empregador. Remuneração máxima para fins de benefícios: 6 salários mínimos.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Benefícios por acidente do trabalho</u> : não há carência.
BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA	<u>Benefício por incapacidade temporária</u> : 100% dos salários e com duração de acordo com o período necessário de tratamento.
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<u>Aposentadoria por invalidez permanente</u> : 80% dos salários médios (100% nos casos que exijam assistência permanente de outra pessoa), no caso de invalidez total (mais de 65% de incapacidade). Invalidez parcial (40 a 65% de incapacidade): aposentadoria proporcionalmente reduzida. Pagamento único igual a 2 anos de aposentadoria se a invalidez for menor que 40%. Auxílio para assistência permanente de outra pessoa.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	<u>Benefícios médicos</u> : assistência médica, cirúrgica e hospitalar e aparelhos ortopédicos até a recuperação ou constatação da invalidez permanente.
BENEFÍCIO AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<u>Pensão por morte</u> : 50% da aposentadoria por invalidez total do segurado, paga à viúva ou viúvo inválido. Órfãos: 25% da aposentadoria para cada órfão menos de 18 anos (23, se estudante). Pensão aos pais (na ausência dos demais dependentes): 25% da aposentadoria para cada pai. Pensão máxima: 100% da aposentadoria do segurado falecido. Auxílio-funeral: cota única igual a 2 meses de remuneração.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Auditor Geral da República</u> : supervisão geral; - <u>Agência de Normalização da Previdência Social</u> : administração do programa. A maioria dos empregadores paga os benefícios por incapacidade temporária diretamente aos empregados, deduzindo tais valores de suas contribuições devidas.

URUGUAI

URUGUAI - VELHICE, INVALIDEZ E MORTE

PRIMEIRAS LEIS: 1928 (indústria e comércio), 1934 (empregadores), 1941 (trabalhadores autônomos), 1942 (serviço doméstico), 1943 (trabalhadores rurais) e 1954 (profissionais liberais).

LEIS EM VIGOR: 1979 e 1987.

TIPO DE PROGRAMA: Sistemas de seguro social.

(taxa de câmbio: US\$ 1,00 = 5,43 pesos novos).

COBERTURA	Empregados e trabalhadores autônomos. Sistemas especiais para bancários, tabeliães, portadores de grau universitário, membros das forças armadas e policiais.
FONTE DE CUSTEIO	<ul style="list-style-type: none"> - <u>segurado</u>: 13% da remuneração, na indústria e no comércio, 10 a 13%, no caso dos trabalhadores rurais, e 13% para os funcionários públicos; - <u>empregador</u>: 14,5% da folha de salários, na indústria e no comércio, contribuição baseada na produção, no caso dos trabalhadores rurais; e 15 a 20% da folha, no caso dos funcionários públicos; - <u>governo</u>: alocação de receita de vários impostos ajuda a cobrir déficits. <p>As contribuições mencionadas também custeiam os benefícios por doença e maternidade, desemprego e abonos familiares.</p> <p>Remuneração mínima para fins de benefícios: 525 pesos novos por mês (valor de abril/95).</p>
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<p><u>Aposentadoria por velhice</u>: 60 (homem) ou 55 (mulher) anos de idade e 30 de contribuição. Anos adicionais de serviço creditados, no caso de profissões perigosas e setor de ensino. Aposentadoria reduzida: 70 (homem) ou 65 (mulher) anos de idade e 10 de serviço (exigência de residência para estrangeiros). Necessário desligamento prévio do emprego. Aposentadoria antecipada para oficiais eleitos, juízes e professores.</p> <p><u>Aposentadoria por invalidez</u>: incapacidade para qualquer trabalho e não estar recebendo outro benefício. No caso de invalidez permanente, são necessários 10 anos de contribuição, caso o trabalhador esteja desempregado quando da ocorrência da invalidez. No caso de invalidez não permanente, a aposentadoria é paga por 5 anos se o trabalhador estiver incapacitado para continuar no emprego anterior.</p> <p><u>Pensão ao dependente do segurado falecido</u>: morte de segurado aposentado há pelo menos um ano ou beneficiário do programa por desemprego quando do falecimento ou até um ano antes. Auxílio sujeito a recursos: devido às pessoas necessitadas com pelo menos 65 anos de idade ou totalmente inválidas e que tenham 15 anos de residência e não recebam outro benefício.</p>
BENEFÍCIOS POR VELHICE	<p><u>Aposentadoria por velhice</u>: 60% (homem) ou 65% (mulher) da remuneração média dos últimos 3 anos mais 5% para cada 5 anos adicionais acima de 30 anos de contribuição, até 80% da remuneração. Aposentadorias mínima e máxima: um salário mínimo e 7 a 15 salários mínimos (dependendo do tipo de trabalho), respectivamente. Aposentadorias reduzidas e antecipadas: 50% da remuneração média dos últimos 3 anos mais 1% para cada ano adicional de contribuição, até 80% da remuneração. Reajuste anual de acordo com as mudanças salariais.</p>
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<p><u>Aposentadoria por invalidez</u>: 70% da remuneração média dos últimos 3 anos ou tempo de efetivo trabalho (se menor que 3 anos). Aposentadorias mínima e máxima: 1 e 7 salários mínimos, respectivamente. Reajuste anual de acordo com as mudanças salariais.</p>
BENEFÍCIOS AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<p><u>Pensão aos dependentes</u>: até 75% da remuneração média do segurado nos últimos 3 anos ou 75% de sua aposentadoria por velhice, devida à viúva, filhos solteiros menores de 21 anos, esposa divorciada que recebe pensão alimentícia, viúvo inválido dependente ou filha solteira maior de 45 anos que cuidava dos pais. Pensão reduzida se houver outros beneficiários, incluindo pais inválidos, filhos adotivos e filhos de casamento anterior. Órfãos de pai e mãe: 66% da remuneração média do segurado nos últimos 4 anos. Reajuste anual de acordo com as mudanças salariais. Auxílio-funeral: despesas do funeral até 4 salários mínimos.</p>

ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério do Trabalho e da Previdência Social</u> : supervisão geral; - <u>Banco da Previdência Social</u> : administração do programa por intermédio dos conselhos de benefícios.
-----------------------------------	---

URUGUAI – DOENÇA E MATERNIDADE

PRIMEIRAS LEIS: 1958 (benefícios pela maternidade) e 1960 (benefícios por doença para trabalhadores da construção civil).

LEIS EM VIGOR: 1975 (doença) e 1980 (maternidade).

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social.

COBERTURA	Auxílio-doença: empregados, trabalhadores autônomos e desempregados. Salário-maternidade: empregados, autônomos e beneficiários do programa por desemprego (aplica-se à mulher que não trabalha, cujo marido é empregado) ⇒ para mulheres empregadas, ver “abonos familiares”.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : 3% da remuneração; - <u>empregador</u> : 5% da folha de salários mais um valor adicional para a associação que forneça os serviços médicos; - <u>governo</u> : ver contribuições para “pensões e aposentadorias”. Para maternidade ver contribuições para “pensões e aposentadoria”.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Auxílio-doença</u> : 3 meses de contribuição ou 75 dias nos últimos 12 meses. <u>Salário-maternidade</u> : mulher ou marido que trabalha em emprego coberto pelo seguro social ou seja beneficiário do programa por desemprego.
BENEFÍCIOS POR DOENÇA E MATERNIDADE	<u>Auxílio-doença</u> : 70% da remuneração, até o máximo de 3 salários mínimos, devido a partir do 4º dia e pago por até um ano (prorrogável por mais um). <u>Salário-maternidade</u> : 100% da remuneração, concedido por até 6 semanas antes e 6 depois do parto (pago pelo programa de abonos familiares).
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	Serviços médicos totais, disponíveis por meio de sistemas mutualistas especiais. Assistência pré e pós-parto fornecida às trabalhadoras pelo programa de abonos familiares.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS DEPENDENTES	Assistência pré e pós-parto à esposa do segurado e assistência pediátrica para crianças até 6 anos de idade (prorrogável até os 14 anos), fornecidas pelo programa de abonos familiares.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério do Trabalho e da Previdência Social</u> : supervisão geral; - <u>Banco da Previdência Social</u> : administração do programa por meio dos conselhos de benefícios.

URUGUAI – ACIDENTE DE TRABALHO

PRIMEIRA LEI: 1914.

LEI EM VIGOR: 1989.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema compulsório com seguradora pública.

COBERTURA	Empregados nos setores privado e público.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : não contribui; <u>empregador</u> : custeio integral, por intermédio de contribuições que variam de acordo com o risco da atividade (aproximadamente 5%); <u>governo</u> : não contribui. Para os trabalhadores rurais, as contribuições são pagas de acordo com área de terra cultivada pelo empregador.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Benefício por acidente de trabalho</u> : não há período de carência. <u>Benefício por incapacidade temporária</u> : 66% da remuneração, devida após 4 dias de espera.
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<u>Aposentadoria por invalidez permanente</u> : paga de acordo com o grau de incapacidade, entre 10 e 100%.
BENEFÍCIOS	<u>Benefícios médicos</u> : assistência médica e cirúrgica, hospitalização, remédios e aparelhos ortopédicos.

MÉDICOS AOS TRABALHADORES	
--------------------------------------	--

BENEFÍCIO AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	Pensão aos dependentes: 50% da remuneração do segurado, paga ao cônjuge ou esposa consensual. Órfãos dependentes menores de 10 anos (sem limite de idade, se inválidos): 20 a 100% da remuneração.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	Banco da Previdência Social: administração do programa.

URUGUAI – DESEMPREGO

PRIMEIRAS LEIS: 1944 (indústria de carne) e 1945 (indústria de lã e couro).

LEI EM VIGOR: 1981.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social.

COBERTURA	Empregados da indústria e do comércio. Exclusões: bancários, trabalhadores rurais e domésticos.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado e empregador</u> : ver contribuições para “pensões e aposentadorias”; - <u>governo</u> : valor não especificado.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Seguro-desemprego</u> : estar involuntariamente desempregado e ter trabalhado por 6 meses ou por 150 dias nos 12 meses anteriores ao desemprego ou ter recebido montante equivalente a 6 salários mínimos nesse período. Benefícios devidos uma vez a cada ano e não acumuláveis com outras rendas.
BENEFÍCIOS POR DESEMPREGO	<u>Seguro-desemprego</u> : 50% da remuneração média. Suplemento ao cônjuge: 20% do benefício, também devido aos filhos menores de 21 anos e aos pais dependentes. Pago por até 120 dias. Valores mínimo e máximo: ½ e 8 salários mínimos, respectivamente.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério do Trabalho e da Previdência Social</u> : supervisão geral; - <u>Banco da Previdência Social</u> : administração do programa por intermédio dos conselhos de benefícios.

URUGUAI – ABONOS FAMILIARES

PRIMEIRA LEI: 1943.

LEIS EM VIGOR: 1980.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social.

COBERTURA	Empregados, trabalhadores domésticos, beneficiários do seguro social e dos benefícios por desemprego e aposentados e pensionistas. Sistemas especiais para funcionários públicos.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado e empregador</u> : ver contribuições para “pensões e aposentadorias”; - <u>governo</u> : valor não especificado.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Abonos familiares</u> : filho menor de 14 anos (18, se estudante, e sem limite de idade, se inválido). <u>Abono maternidade</u> : mulheres empregadas.
BENEFÍCIOS DOS ABONOS FAMILIARES	<u>Abonos familiares</u> : não inferiores a 8% do salário mínimo (pessoas inválidas recebem benefícios em dobro). <u>Abono maternidade</u> : assistência médica durante a gravidez e parto, concedida durante 6 semanas antes e 6 após o parto, e assistência médica às crianças de até 6 anos. Tratamento de malformações genéticas.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério do Trabalho e da Previdência Social</u> : supervisão geral; - <u>Banco da Previdência Social</u> : administração do programa por intermédio dos conselhos de benefícios.

VENEZUELA

VENEZUELA - VELHICE, INVALIDEZ E MORTE

PRIMEIRA LEI: 1940.

LEI EM VIGOR: 1989.

TIPO DE PROGRAMA: Sistemas de seguro social.

(taxa de câmbio: US\$ 1,00 = 170 bolívares).

- O código trabalhista de 1990 estabeleceu fundos de pensão e aposentadoria suplementares, custeados apenas pelo empregador.

COBERTURA	Trabalhadores em empregos públicos e privados. Membros de cooperativas de produção e serviços, empregados domésticos e motoristas de táxi têm cobertura por meio de regulamentação especial. Exclusões: trabalhadores temporários e ocasionais, autônomos e trabalhadores à domicílio. Sistemas especiais para membros das forças armadas e servidores públicos. A cobertura está sendo gradativamente estendida aos empregados do setor privado em regiões ainda não cobertas.
FONTE DE CUSTEIO	<ul style="list-style-type: none"> - <u>segurado</u>: 4% da remuneração; - <u>empregador</u>: 9, 10 ou 11% da folha de salários, dependendo do nível de risco da atividade em relação ao seguro-doença e seguro médico; - <u>governo</u>: no mínimo 1,5% da renda total tributável, cobrindo custos administrativos (além da contribuição como empregador). <p>Remuneração máxima para fins de contribuição e benefícios: 75.000 bolívares por mês.</p>
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<p><u>Aposentadoria por velhice</u>: 60 (homem) ou 55 (mulher) anos de idade (menores idade para profissões árduas e prejudiciais à saúde) e 750 semanas de contribuição (reduzidas ao mínimo de 250 para trabalhadores mais velhos nas regiões recentemente cobertas pelo seguro social). Não é exigido desligamento do emprego.</p> <p><u>Aposentadoria por invalidez</u>: perda prolongada ou permanente de mais de 2/3 da capacidade para o trabalho e 250 semanas de contribuições (reduzidas em 20 contribuições para cada ano abaixo de 35 anos de idade), incluindo 100 nos últimos 3 anos. Não há período de carência se a invalidez for causada por acidente ocorrido no período em que o trabalhador estava coberto pelo seguro social.</p> <p><u>Pensão ao dependente do segurado falecido</u>: morte de segurado aposentado ou que satisfazia as condições para sê-lo. Não há período de carência se a morte tiver sido provocada por acidente ocorrido no período em que o trabalhador estava coberto pelo seguro social.</p>
BENEFÍCIOS POR VELHICE	<p><u>Aposentadoria por velhice</u>: 9.000 bolívares por mês mais 30% da remuneração média dos últimos 5 anos ou da média dos 5 melhores anos de remuneração nos últimos 10 anos. Incremento de 1% para cada 50 semanas de contribuição acima de 750 semanas. Aposentadoria mínima: 40% da remuneração. Aumento por adiamento da aposentadoria: 5% do provento por ano de adiamento depois de atingida a idade para aposentadoria. Reajustes ocasionais, de acordo com a variação de preços e salários.</p> <p>Auxílio-velhice: 10% da remuneração, nos casos em que o trabalhador não faz jus à aposentadoria mas contribuiu por pelo menos 100 semanas nos últimos 4 anos.</p>
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<p><u>Aposentadoria por invalidez</u>: 9.000 bolívares por mês mais 30% da remuneração média, devida após 6 meses de invalidez. Incremento de 1% para cada 50 semanas de contribuição acima de 750 semanas. Aposentadoria mínima: 40% da remuneração. Suplemento para assistência permanente de outra pessoa: até 50% da aposentadoria. Reajustes ocasionais, de acordo com a variação de preços e salários.</p> <p>Invalidez parcial: percentagem da aposentadoria integral, proporcional ao grau de invalidez, se esta tiver sido causada por acidente não-profissional.</p> <p>Auxílio-invalidez: 10% da remuneração, nos casos em que o trabalhador não faz jus à aposentadoria mas contribuiu por pelo menos 100 semanas nos últimos 4 anos.</p>
BENEFÍCIOS AOS DEPENDENTES DO	<u>Pensão aos dependentes</u> : 40% da aposentadoria paga ou acumulada pelo segurado, devida à viúva de 45 anos ou com filho aos seus cuidados (viúvas em outras condições recebem pagamento único igual

SEGURADO FALECIDO	<p>a 2 anos de pensão), também devida ao viúvo idoso ou inválido dependente. Órfãos: 20% da aposentadoria do segurado para cada órfão menor de 18 anos (14, se estudante, e sem limite etário, se inválido) ou, em caso de órfãos de pai e mãe, o primeiro recebe 40% da aposentadoria e os demais 20%. Benefícios máximos aos dependentes: 100% da aposentadoria do segurado. Os reajustes dos benefícios são ocasionais, de acordo com variações de preços e salários.</p> <p>Auxílio ao dependente: 10% da remuneração do segurado coberta pelo seguro, devido aos dependentes mencionados, em casos em que não tenha transcorrido o período exigido de carência mas pelo menos 100 semanas de contribuição nos últimos 4 anos (devida aos irmãos e pais, na ausência dos dependentes antes discriminados).</p> <p>Auxílio funeral: não superior a 5 salários mensais do segurado falecido.</p>
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Ministério do Trabalho</u>: supervisão geral; - <u>Instituto Venezuelano de Seguro Social</u>: administração do programa.

VENEZUELA– DOENÇA E MATERNIDADE

PRIMEIRA LEI: 1940.

LEI EM VIGOR: 1989.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social. Benefícios médicos e pecuniários.

COBERTURA	Trabalhadores em empregos públicos e privados. Membros de cooperativas de produção e serviços, empregados domésticos e motoristas de táxi têm cobertura por meio de regulamentação especial. Aposentados e pensionistas têm cobertura de benefícios médicos. Excluiões: trabalhadores temporários e ocasionais, autônomos e trabalhadores à domicílio e donas de casa. Sistemas especiais para servidores públicos e professores. A cobertura está sendo gradativamente estendida a mais regiões.
FONTE DE CUSTEIO	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Segurado</u>: 4% da remuneração; - <u>Empregador</u>: 4,25 a 6,25% da folha de salários; - <u>Governo</u>: ver contribuições para “pensões e aposentadorias”. <p>Tais contribuições também custeiam os benefícios por acidente de trabalho.</p>
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Benefícios médicos e pecuniários</u> : estar coberto pelo seguro social.
BENEFÍCIOS POR DOENÇA E MATERNIDADE	<p><u>Auxílio-doença</u>: 66% da remuneração (reduzido em 50% quando o paciente é hospitalizado), sendo devido após 3 dias de espera e concedido por até 52 semanas (prorrogáveis sob certas condições).</p> <p><u>Salário-maternidade</u>: 66% da remuneração, devida 6 semanas antes e 12 após o parto.</p>
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	Serviços médicos gratuitos geralmente fornecidos diretamente aos pacientes por meio de hospitais e clínicas do Instituto de Previdência Social, durante no máximo 52 semanas (prorrogáveis por mais 52 para convalescência). Incluem assistência geral e especializada, hospitalização, serviços laboratoriais, remédios, assistência dentária e pré/pós parto, aparelhos ortopédicos e transporte.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS DEPENDENTES	Os mesmos benefícios dos segurados. Duração máxima: 26 semanas (ou 52 semanas, no caso de dependentes de segurado falecido).
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Ministério do Trabalho</u>: supervisão geral; - <u>Instituto Venezuelano de Seguro Social</u>: administração do programa (opera os próprios hospitais e clínicas e mantém convênios com outras instituições médicas).

VENEZUELA – ACIDENTE DE TRABALHO

PRIMEIRA LEI: 1923.

LEI EM VIGOR: 1984 (as disposições da lei trabalhista quanto aos encargos do empregador continuam vigorando em regiões que ainda não têm cobertura do seguro social).

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social.

COBERTURA	Trabalhadores em empregos públicos e privados. Membros de cooperativas de produção e serviços, empregados domésticos e motoristas de táxi têm cobertura por meio de regulamentação especial. Excluiões: trabalhadores temporários e ocasionais, autônomos e trabalhadores à domicílio e donas de casa. Cobertura dos benefícios pecuniários para funcionários públicos em nível nacional, sendo que a cobertura para trabalhadores do setor privado está sendo gradativamente estendida a mais regiões.
FONTE DE CUSTEIO	Ver contribuições para “programa por doença e maternidade”.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Benefício por acidente de trabalho:</u> não há período de carência. <u>Benefício por incapacidade temporária:</u> 66% da remuneração, devido após 3 dias e concedido por até 52 semanas.
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<u>Aposentadoria por invalidez permanente:</u> 66% da remuneração (invalidez total). Suplemento para assistência de outra pessoa: até 50% da aposentadoria. Invalidez parcial: percentagem da invalidez integral, proporcional ao grau da invalidez, no caso de 25 a 66% de perda da capacidade para o trabalho. Pagamento único equivalente a 3 anos de aposentadoria, em caso de 6 e 24% de perda dessa capacidade
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	<u>Benefícios médicos:</u> assistência geral e especializada gratuita, hospitalização, remédios, serviços laboratoriais, aparelhos ortopédicos e serviços de reabilitação.
BENEFÍCIO AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<u>Pensão aos dependentes:</u> 40% da aposentadoria por invalidez total do segurado, devida à viúva de 45 anos ou com filho aos seus cuidados (viúvas em outras condições recebem pagamento único igual a 2 anos de pensão), também devida ao viúvo idoso ou inválido dependente. Órfãos: 20% da aposentadoria do segurado para cada órfão menor de 18 anos (14, se estudante, e sem limite etário, se inválido) ou, em caso de órfãos de pai e mãe, o primeiro recebe 40% da aposentadoria e os demais 20%. <u>Auxílio ao dependente:</u> 10% da remuneração do segurado coberta pelo seguro, devido aos dependentes mencionados, em casos em que não tenha transcorrido o período exigido de carência mas pelo menos 100 semanas de contribuição nos últimos 4 anos (devida aos irmãos e pais, na ausência dos dependentes antes discriminados). <u>Auxílio funeral:</u> 5.000 bolívares.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério do Trabalho:</u> supervisão geral; - <u>Instituto Venezuelano de Seguro Social:</u> administração do programa (fornece os benefícios médicos por intermédio de seus hospitais e clínicas).

VENEZUELA – DESEMPREGO

LEI EM VIGOR: 1989.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro compulsório.

(As leis trabalhistas estipulam um pagamento de desligamento, feito pelo empregador, no caso de demissão sem notificação efetiva, demissão sem justa causa ou aposentadoria por causa justificada.

COBERTURA	Trabalhadores em empregos públicos e privados. Exclusões: trabalhadores temporários e ocasionais, trabalhadores à domicílio e empregados domésticos.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : 0,70% da remuneração; - <u>empregador</u> : 1,50% da folha de salários; - <u>governo</u> : não contribui. Remuneração máxima para fins de contribuição e benefícios: 75.000 bolívares por mês. As contribuições também financiam o seguro-doença dos desempregados.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Seguro-desemprego</u> : 52 semanas de contribuições no 24 meses anteriores ao desemprego e disponibilidade para treinamento e emprego apropriado.
BENEFÍCIOS POR DESEMPREGO	<u>Seguro-desemprego</u> : 60% do salário semanal médio. Pagamento único mensal: 7.500 bolívares. Pago após 1 mês da perda do emprego e concedido por até 13 semanas (prorrogáveis por 26 semanas). Desempregados têm direito aos serviços de treinamento e orientação.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES SEGURADOS	Os desempregados e suas famílias têm cobertura do seguro-doença durante 26 semanas.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- Ministério do Trabalho (supervisão geral), Serviços de colocação de mão-de-obra e Instituto Venezuelano de Seguro Social.

VENEZUELA – ABONOS FAMILIARES

Abono-casamento concedido pelos programas por velhice, invalidez e morte: pagamento de 7.000 bolívares. Exigem-se 100 contribuições semanais nos últimos 3 anos antes do casamento.

BRASIL³

BRASIL - VELHICE, INVALIDEZ E MORTE

PRIMEIRAS LEIS: 1923 (ferrovias), 1934 (comércio), 1936 (indústria).

LEI EM VIGOR: 1991 (cobertura urbana e rural igual pela Constituição de 1988).

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social.

(taxa de câmbio: US\$ 1,00 = 1,85 reais).

COBERTURA	Empregados, trabalhadores domésticos, trabalhadores avulsos, autônomos e facultativos. Sistemas especiais para servidores públicos e militares.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado</u> : 8%, 9% ou 11% de acordo com a respectiva remuneração (no caso de contribuintes individuais – autônomos e empresários – e facultativos, a alíquota é 20%) ; - <u>empregador</u> : 20% da folha de pagamentos (no caso de empregadores de trabalhadores domésticos, a alíquota é 12%, no de serviços prestados por cooperados por intermédio de cooperativas de trabalho, 15% do valor dos serviços, e, no caso do setor financeiro, a contribuição é de 22,5% da folha); - <u>governo</u> : cobertura de déficits e contribuições como empregador, no caso das empresas estatais. Os limites mínimo e máximo para fins de contribuições e benefícios são 1 salário mínimo (R\$ 151,00) e R\$ 1.255,32, respectivamente (contribuições do empregador calculadas sobre a folha de pagamento total). As contribuições discriminadas também financiam os benefícios por doença e maternidade e os abonos familiares.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Aposentadoria por velhice</u> : 60 (mulher) ou 65 (homem) anos de idade (menos cinco anos para trabalhadores rurais de ambos os sexos, além de aposentadoria especial para trabalhadores com ocupações insalubres/perigosas por 15, 20 ou 25 anos). Período de carência equivalente a 180 contribuições mensais. <u>Aposentadoria por tempo de contribuição</u> : cumprida a carência de 180 contribuições, concedida após 25 (mulher) ou 30 (homem) anos de contribuição (há limites mínimos de idade para servidores públicos, correspondentes a 48 e 53 anos para mulheres e homens, respectivamente). <u>Aposentadoria por invalidez</u> : incapacidade permanente para o trabalho (mínimo de 12 contribuições mensais). <u>Pensão ao dependente do segurado falecido</u> : segurado falecido pensionista ou contribuinte (independe de carência). Plano de pagamentos: 13 pagamentos por ano. Reajustes: ocorrem em junho, de acordo com a variação do custo de vida ocorrida no ano anterior.
BENEFÍCIOS POR VELHICE	<u>Aposentadoria por velhice</u> : 70% da média aritmética dos maiores salários correspondentes a 80% de todo o período de contribuição, multiplicada pelo fator previdenciário, mais 1% dessa média para cada 12 contribuições adicionais, não podendo ultrapassar 100% do salário de benefício. <u>Aposentadoria por tempo de contribuição</u> : 70% da média aritmética dos maiores salários correspondentes a 80% de 25 (mulher) ou 30 (homem) anos de contribuição, multiplicada pelo fator previdenciário, mais 6% dessa média para cada 12 contribuições adicionais, até o máximo de 100% do salário aos 30 (mulher) ou 35 (homem) anos de contribuição. Fator previdenciário: Abonos sujeitos aos recursos: um salário mínimo.
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<u>Aposentadoria por invalidez</u> : 100% da média aritmética dos maiores salários correspondentes a 80% de todo o período de contribuição. Invalidez parcial: Abonos sujeitos aos recursos: um salário mínimo.
BENEFÍCIOS AOS DEPENDENTES DO	<u>Pensão aos dependentes</u> : 100% do valor da aposentadoria que o segurado recebia ou daquela a que teria direito se estivesse inválido quando de seu falecimento, rateada, em partes iguais, ao seguinte

³ Único país cujas informações referem-se a maio/2000.

SEGURADO FALECIDO	conjunto de dependentes: cônjuge/companheiro e filhos menores de 21 anos (sem limite de idade, se inválidos). A pensão se extingue com a extinção da parte do último pensionista.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS)</u> : supervisão geral; - <u>Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)</u> : administração dos benefícios..

BRASIL – DOENÇA E MATERNIDADE

PRIMEIRA LEI: 1923 (ferrovias), 1934 (comércio), 1936 (indústria).

LEI EM VIGOR: 1991 (cobertura urbana e rural igual pela Constituição de 1988).

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social. Benefícios médicos e pecuniários.

COBERTURA	Empregados, trabalhadores domésticos, trabalhadores avulsos, autônomos e facultativos. Sistemas especiais para servidores públicos e militares.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado e governo</u> : ver “velhice, invalidez e morte”; - <u>empregador</u> : ver “velhice, invalidez e morte” mais;
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Benefícios médicos</u> : concedidos a todos os cidadãos (direito universal) independentemente de filiação à previdência social. <u>Auxílio-doença</u> : mínimo de 12 contribuições e incapacidade para o trabalho por mais de 15 dias consecutivos (no caso de empregados, os primeiros 15 dias são pagos pela empresa, cabendo à previdência custear o benefício desde o início da incapacidade, nos demais casos). <u>Salário-maternidade</u> : mínimo de 10 contribuições mensais (no caso de segurada especial, é concedido benefício equivalente a um salário mínimo, desde que comprovado o exercício de atividade rural nos 12 meses anteriores ao parto).
BENEFÍCIOS POR DOENÇA E MATERNIDADE	<u>Auxílio-doença</u> : 91% da média aritmética dos maiores salários correspondentes a 80% de todo o período de contribuição. <u>Salário-maternidade</u> : 100% da remuneração. Devido por 120 dias. Os empregadores pagam o benefício diretamente aos segurados, descontando-os das contribuições devidas. Plano de pagamentos: 13 pagamentos por ano. Reajustes: ocorrem em junho, de acordo com a variação do custo de vida ocorrida no ano anterior.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	Serviços médicos fornecidos diretamente aos pacientes. Incluem assistência geral e especializada, hospitalização, remédios (em alguns casos), assistência maternidade e dentária, transporte (em casos de urgência). Duração ilimitada. Saúde: direito de todos e dever do Estado, de acordo com a Constituição de 1988.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS DEPENDENTES	Os mesmos benefícios dos segurados.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério da Saúde</u> : supervisão geral; - <u>Sistema Unificado de Saúde (SUS)</u> : administração geral dos benefícios.

BRASIL – ACIDENTE DE TRABALHO

PRIMEIRA LEI: 1919, 1944 e 1967.

LEI EM VIGOR: 1991 (cobertura urbana e rural igual pela Constituição de 1988).

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social.

COBERTURA	Empregados, trabalhadores domésticos, trabalhadores avulsos, autônomos e facultativos. Sistemas especiais para servidores públicos e militares.
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado e governo</u> : não contribuem; - <u>empregador</u> : custeio integral por intermédio de prêmios de 1% a 3% da folha de salários, de acordo com o nível de risco. Essas contribuições também financiam as aposentadorias especiais por risco/insalubridade do trabalho.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Benefício por acidente de trabalho</u> : não há período de carência. <u>Invalidez permanente</u> : perda total da capacidade de trabalho. Auxílio-acidente (incapacidade parcial): incapacitado para o trabalho usual mas capaz de exercer outra função. Os benefícios decorrentes de acidentes de trabalho são devidos nos casos de acidentes de qualquer natureza ou causa, independentemente do local de ocorrência, e de doença profissional ou do trabalho.
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ TEMPORÁRIA	<u>Auxílio-doença</u> : ver “doença e maternidade”, sendo que, no caso de doença decorrente de acidente, não há carência.
BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ PERMANENTE	<u>Aposentadoria por invalidez permanente</u> : 100% da remuneração no dia do acidente. Suplemento para assistência permanente de outra pessoa: 25% da aposentadoria. Auxílio-acidente: concedido, como indenização, quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho antes exercido (invalidez parcial). Equivale a 50% do salário e é devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença (proibida sua acumulação com qualquer aposentadoria). Plano de pagamentos: 13 pagamentos por ano. Reajustes anuais (em junho), de acordo com a variação anual do custo de vida.
BENEFÍCIOS MÉDICOS AOS TRABALHADORES	Serviços médicos fornecidos diretamente aos pacientes. Incluem assistência geral e especializada, hospitalização, remédios (em alguns casos), assistência maternidade e dentária, transporte (em casos de urgência). Duração ilimitada. Saúde: direito de todos e dever do Estado, de acordo com a Constituição de 1988.
BENEFÍCIO AOS DEPENDENTES DO SEGURADO FALECIDO	<u>Pensão aos dependentes</u> : ver “velhice, invalidez e morte”.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério do Previdência e Assistência Social(MPAS)</u> : supervisão geral; - <u>Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS)</u> : administração dos benefícios em dinheiro..

BRASIL – DESEMPREGO

PRIMEIRA LEI: 1965 (Programa de poupança compulsória do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

LEI EM VIGOR: 1990 (benefícios em dinheiro).

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social.

Além disso, os empregados possuem uma conta poupança bloqueada na qual os empregadores são obrigados a depositar 8% do salário do empregado. O saque dessa conta somente pode ocorrer em casos de morte, aposentadoria e compra da casa própria.

COBERTURA	Empregados (também pescadores artesanais, durante os períodos de defeso).
FONTE DE CUSTEIO	- <u>segurado e governo</u> : não contribuem; - <u>empregador</u> : custeio integral por intermédio de contribuições sobre o faturamento.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Seguro-desemprego</u> : trabalhador demitido sem justa causa, sem qualquer fonte de renda, que comprove ter recebido salários nos últimos 6 meses e ter trabalhado durante pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses anteriores ao desemprego (não é acumulável com qualquer benefício previdenciário, exceto auxílio-acidente).
BENEFÍCIOS POR DESEMPREGO	<u>Seguro-desemprego</u> : 3 a 5 parcelas mensais, a cada período aquisitivo (tem sido 16 meses em geral),.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério do Trabalho</u> : supervisão e administração do programa.

BRASIL – ABONOS FAMILIARES

PRIMEIRA LEI:1943.

LEIS EM VIGOR: 1980.

TIPO DE PROGRAMA: Sistema de seguro social.

COBERTURA	Salário-família: empregados, trabalhadores avulsos e aposentados por invalidez ou por idade. Auxílio-reclusão: os mesmos da pensão por morte.
FONTE DE CUSTEIO	Ver “velhice, invalidez e morte”.
CONDIÇÕES PARA SER BENEFICIÁRIO	<u>Salário-família</u> : possuir filhos ou equiparados com até 14 anos de idade (sem limite de idade, se inválidos). Devido apenas a segurados de baixa renda. <u>Auxílio-reclusão</u> : devido, nas mesmas condições da pensão por morte, aos dependentes do segurado preso que não receber remuneração da empresa nem estiver em gozo de auxílio-doença, de aposentadoria ou de abono de permanência em serviço. Devido apenas a segurados de baixa renda.
BENEFÍCIOS DOS ABONOS FAMILIARES	<u>Salário-família</u> : pago na proporção do número de filhos. O valor da cota por filho é de R\$ 9,05 para o segurado com remuneração mensal de até R\$ 376,00 (não sendo devido ao segurado com maior remuneração). O benefício é pago mensalmente pela empresa, junto com o salário, sendo compensado quando do recolhimento das contribuições devidas. <u>Auxílio-reclusão</u> : devido nas mesmas condições da pensão por morte, desde que o segurado tenha remuneração não superior a R\$ 376,00.
ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	- <u>Ministério da Previdência e da Assistência Social</u> : supervisão geral; - <u>Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS)</u> : administração dos benefícios.