



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE MEDIAÇÕES INTERCULTURAIS
CURSO DE LÍNGUAS ESTRANGEIRAS APLICADAS ÀS NEGOCIAÇÕES
INTERNACIONAIS

RAMON LUIZ DE FARIAS CASTRO SILVA

**COMPARATIVO INTERNACIONAL: O PROJETO DE REFORMA
PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL SOB A LUZ DA PERSPECTIVA DA MIGRAÇÃO
INTERNACIONAL E DA FLEXIBILIZAÇÃO DA APOSENTADORIA EUROPEIA**

JOÃO PESSOA
2019

RAMON LUIZ DE FARIAS CASTRO SILVA

**COMPARATIVO INTERNACIONAL: O PROJETO DE REFORMA
PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL SOB A LUZ DA PERSPECTIVA DA MIGRAÇÃO
INTERNACIONAL E DA FLEXIBILIZAÇÃO DA APOSENTADORIA EUROPEIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para conclusão do Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais, do Centro Ciências Humanas, Letras e Artes, pelo Departamento de Mediações Interculturais, da Universidade Federal do Paraíba, Campus I.

Orientadora: Profa. Dra. Angela Maria Erazo Munoz

JOÃO PESSOA
2019

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S586c Silva, Ramon Luiz de Farias Castro.
Comparativo Internacional: o projeto de reforma
previdenciária no Brasil sob a luz da perspectiva da
migração internacional e da flexibilização da
aposentadoria europeia / Ramon Luiz de Farias Castro
Silva. - João Pessoa, 2019.
62 f. : il.

Orientação: Angela Maria Erazo Munoz.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCHLA.

1. Aposentadoria. 2. Reforma. 3. Previdência. 4.
 Migração. I. Munoz, Angela Maria Erazo. II. Título.

UFPB/CCHLA

Universidade Federal da Paraíba
Pró-Reitoria de Graduação
Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes
Departamento de Mediações Interculturais

Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova o Trabalho de Conclusão de
Curso

**COMPARATIVO INTERNACIONAL: O PROJETO DE REFORMA
PREVIDENCIÁRIA DO BRASIL SOB A LUZ DA MIGRAÇÃO INTERNACIONAL E
DA FLEXIBILIZAÇÃO DA APOSENTADORIA EUROPEIA.**

Elaborado por
Ramon Luiz de Farias Castro Silva

Como requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Línguas Estrangeira Aplicada às Negociações Internacionais.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profa. Dra. Angela Maria Erazo Munoz - Orientador (a) - Presidente da Banca -
UFPB

Profa. Dra. Kátia Ferreira Fraga - Banca Examinadora - UFPB

Profa. Me. Cláudia Caminha Lopes Rodrigues - Banca Examinadora – UFPB

João Pessoa, 30 de abril de 2019.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer, primeiramente, a Deus, responsável por todo o crescimento e pelas conquistas oriundas da conclusão de mais uma etapa de minha vida, e, por permitir que eu compartilhe este momento com meus familiares e amigos, principalmente, aos presentes durante a minha jornada acadêmica e humana.

Todo o processo de composição deste trabalho de conclusão de curso dependeu de participações e de contribuições, diretas e indiretas, de todos os membros, professores, funcionários e alunos, do LEA-NI, dos quais sou eternamente grato pelo tempo, histórias compartilhadas e pelas lições aprendidas durante os últimos 4 anos.

Em especial, gostaria de agradecer à minha professora orientadora Angela, pelo empenho e dedicação ao meu projeto de pesquisa, assim como, por contribuir, como professora e mentora, para o meu crescimento pessoal e profissional de forma muito significativa, em tão curto período de tempo.

“Eppur si muove”

“And yet it moves”

“Y sin embargo, se mueve”

“Et pourtant, elle tourne”

“No entanto, ela se move”

Galileo Galilei

RESUMO

A Previdência é um fenômeno humano que evoluiu junto com outros fenômenos sociais, tais quais a qualidade de vida e os direitos trabalhistas. Cada país do globo passou por diversas etapas para chegar ao sistema previdenciário atual, embora a maioria deles ainda esteja tentando alcançar o modelo ideal para o seu respectivo país ou região. Este trabalho tem como fito principal a análise comparativa de políticas previdenciárias adotadas no Brasil e por países membros da OECD para delimitar um modelo previdenciário apropriado. Quanto à metodologia utilizada, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, exploratória e de natureza qualitativa. Esta metodologia foi eleita a mais efetiva para a análise dos temas e elaboração dos seguintes resultados parciais: o tópico das aposentadorias flexíveis, as quais são apontadas como opções mais vantajosas para substituir o aumento da idade de acesso à aposentadoria. Suas regras estabelecem pensões flexíveis em que a renda da aposentadoria e a renda do trabalho podem ser combinadas sem quaisquer restrições financeiras; assim como o tópico do envelhecimento populacional – dito como o grande “vilão” para a sustentabilidade da previdência – que é usado nas reformas como motivo para aumentar o tempo de trabalho dos octogenários. Verificou-se que uma possível solução não é apenas forçar as pessoas a trabalharem mais, e sim encorajar e oferecer melhores incentivos ao idoso, principalmente no que diz respeito à situação brasileira, e trazer à luz exemplos de alternativas externas que contemplem a sustentabilidade do sistema previdenciário juntamente com a assistência efetiva à terceira idade.

Palavras Chaves: Aposentadoria. Reforma. Previdência. Migração.

ABSTRACT

Social Security is a human phenomenon which has evolved alongside with other social phenomena, such as life quality and labor rights. Each country went through several steps to reach the current social security system, although, most of them are still trying to reach the ideal model for their respective country or region. This research has as main objective the comparative analysis of the social security policies adopted in Brazil and by member countries of the OECD to delimit an appropriated social security model. As the methodology used, it is a bibliographical research, exploratory and qualitative research. This methodology was selected as the most effective to the analysis of the themes and to the creation of the following partial results: the topic of flexible retirement plans, which are pointed as more advantageous options to replace the increase of the age of access to retirement. Its rules establish flexible pensions in which retirement income and work income can be combined without any financial constraints; as well as the aging population topic – said as the great "villain" for the sustainability of social security – which is used in the reforms as a reason to increase the working time of the octogenarians. It was verified that a possible solution is not only forcing people to work more, but encouraging and providing better incentives for the elderly, especially in what concerns the Brazilian situation, and bringing to light examples of external alternatives which contemplate the sustainability of the social security system alongside with the effective care for the elderly.

Keywords: Retirement. Reform. Social Security. Migration

RESUMEN

La Seguridad Social es un fenómeno humano que ha evolucionado junto con otros fenómenos sociales, como la calidad de vida y los derechos laborales. Cada país ha transcurrido por diversos pasos para alcanzar su sistema de seguridad social actual, aunque la mayoría de ellos todavía está tratando de alcanzar un modelo ideal para su país o región respectiva. Este trabajo tiene como objetivo principal el análisis comparativo de las políticas de seguridad social adoptadas en Brasil y por los países miembros de la OCDE, para delimitar un modelo de seguridad social adecuado. Como método de investigación, se propone una investigación bibliográfica, exploratoria y de investigación cualitativa. Esta metodología fue seleccionada como la más efectiva para el análisis de los temas y la creación de los siguientes resultados parciales: el tema de las jubilaciones flexibles, se señalan como opciones más ventajosas para reemplazar el aumento de la edad de acceso a la jubilación. Sus reglas establecen pensiones flexibles en que la renta de la jubilación y la renta del trabajo se pueden combinar sin restricciones financieras; además, otro tema relevante es el del envejecimiento de la población, considerado como el gran "villano" para la sostenibilidad de la seguridad social, que se utiliza en es las reformas como una razón para aumentar el tiempo de trabajo de los octogenarios. Se verificó que la solución más favorable no es sólo obligar a las personas a trabajar más, sino fomentar y ofrecer mejores incentivos para las personas mayores, especialmente en lo que concierne a la situación brasileña, y sacar a la luz ejemplos de alternativas externas que contemplan la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social junto con la atención eficaz a las personas mayores.

Palabras clave: Jubilación. Reforma. Seguridad Social. Migración

RÉSUMÉ

La sécurité sociale est un phénomène humain qui a évolué parallèlement avec d'autres phénomènes sociaux, tels que la qualité de vie et les droits du travail. Chaque pays du monde a franchi plusieurs étapes pour accéder à son système de sécurité sociale actuel, même si la plupart d'entre eux essaient encore d'atteindre un modèle idéal pour leur pays ou leur région. Ce travail a pour objectif principal l'analyse comparative des politiques de sécurité sociale adoptées par le Brésil et par les pays membres de l'OCDE, afin de délimiter un modèle approprié de sécurité sociale. La méthodologie utilisée est une recherche bibliographique, exploratoire et qualitative. Cette méthode de recherche a été choisie comme la plus efficace pour l'analyse des thèmes et l'obtention des résultats partiels suivants: la hémorragie des retraites flexibles, présentées comme les options les plus avantageuses pour remplacer l'augmentation de l'âge d'accès à la retraite. Ses règles établissent des pensions flexibles dans lesquelles les revenus de la retraite et du travail peuvent être combinés sans aucune contrainte financière; un autre sujet traité concerne le vieillissement de la population - considéré comme le grand "vilain" pour la durabilité de la sécurité sociale - qui est utilisé dans les réformes pour augmenter le temps de travail des octogénaires. Il a été vérifié que la solution la plus favorable consistait non seulement à obliger les travailleurs à travailler plus, mais également à encourager et à offrir de meilleures possibilités aux personnes âgées, en particulier en ce qui concerne le Brésil, et à mettre en lumière des exemples d'alternatives externes envisageant la durabilité du système de sécurité sociale, ainsi que des soins efficaces pour les personnes âgées.

Mots-clés: retraite. Réforme. Sécurité sociale. Migration

LISTA DE SIGLAS

BSP – *Basic State Pension* – Pensão Básica Estatal

EC – *European Commission* – Comissão Europeia

ERASMUS – *European Community Action Scheme for the Mobility of University Students* – Esquema de Ação da Comunidade Europeia para a Mobilidade dos Estudantes Universitários

EU – *European Union* – União Europeia

EUR – Euro

FFMS – Fundação Francisco Manoel dos Santos

IBGE – O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LEA-NI – Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais

LISA – *Lifetime Individual Savings Accounts* – Contas de Poupança Individuais Vitalícias

MIG – *Minimum Income Guarantee* – Renda Mínima Garantida

MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social

MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

NAV – *Norwegian Labour and Welfare Administration* – Administração norueguesa do trabalho e do bem-estar

OECD – *Organization for Economic Co-operation and Development* – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

PBPREV – Paraíba Previdência – Autarquia da Paraíba responsável por gerir o regime próprio de previdência dos servidores públicos efetivos do Estado

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

PIB – Produto Interno Bruto

PYAG – *Pay as You Go* – Um sistema de pagamento de dívidas ou de cobrir custos à medida que surjam

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

RPPS – Regime Próprio de Previdência Social

SERPS – *State Earnings Related Pension Scheme* – Esquema de Pensões Relacionado a Resultados do Estado

TEMPUS – *Trans-European Mobility Programme for University Studies* – Programa de Mobilidade Transeuropeia para Estudos Universitários

LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

Gráfico 1. Saldo das contribuições e prestações sociais relativas à população de nacionalidade estrangeira, entre 2002 e 2013 (milhões de euros)	12
Gráfico 2. Arrecadação, Despesas com Benefícios e Resultado Previdenciário.....	35
Tabela 1: Global AgeWatch Index (Dados básicos da Noruega e do Brasil).	49

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 ASSUNTO E TEMA CENTRAL	12
1.2 JUSTIFICATIVA	15
2. OBJETIVOS	18
2.1 OBJETIVO GERAL.....	18
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
3. METODOLOGIA	19
3.1 PLANO DE DELINIAMENTO DA PESQUISA.....	19
3.2 LEVANTAMENTO E COLETA DE DADOS.....	20
3.3 ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO	22
4. MARCO TEÓRICO	23
4.1 MIGRAÇÃO INTERNACIONAL E PREVIDÊNCIA	23
4.1.1 MIGRAÇÕES DE SUBSTITUIÇÃO	23
4.1.2 FATORES PULL E PUSH	27
4.1.3 A MIGRAÇÃO PENDULAR	29
4.2 A REFORMA DA PREVIDÊNCIA.....	33
4.2.1 REFORMAS RECENTES	37
4.3 A APOSENTADORIA FLEXÍVEL	42
4.3.1 A APOSENTADORIA FLEXÍVEL NA NORUEGA	46
4.3.2 O TRABALHO NA TERCEIRA IDADE	50
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	60

1. INTRODUÇÃO

1.1 ASSUNTO E TEMA CENTRAL

Os processos de reformas da previdência bem-sucedidos de alguns países do mundo têm, através das últimas décadas, servido de exemplo para os projetos de reformas de seus vizinhos, sejam por suas semelhanças políticas ou por adequação a uma nova perspectiva de vida. Alguns países decidiram seguir os passos já percorridos e adotaram - ou estão no processo de adoção - sistemas de previdência teoricamente melhores e atualizados. Por vezes, a adequação ao exemplo internacional desconsidera as diferenças socioeconômicas e as construções e o desenvolvimento histórico que acarretaram o sucesso do modelo seguido. O cerne desta questão está na dificuldade de encontrar um sistema que balanceie o tempo de labor e a proteção social de maneira sustentável em que garanta a proteção à população idosa e do sistema previdenciário.

Historicamente, as comunidades globais vêm tentando alcançar um nível de proteção social que possibilite condições de bem-estar para seus membros, há muitos séculos antes desse novo cenário previdenciário ao menos ser cogitado. Segundo Jardim (2013), a família, como estrutura base social, gerava essa proteção, com os membros mais velhos ou incapacitados físico/mentalmente, sendo providos por seus parentes jovens e capazes para o labor. Aqueles que não pertenciam a um grupo familiar e sem condições para o trabalho eram obrigados a aceitar a ajuda dos mais abastados ou de instituições religiosas que estivessem dispostos a ajudar. Contudo, com a passagem do tempo, esse sistema foi substituído pela proteção conhecida como a previdência social, principalmente com a evolução do trabalho e da produção de bens de consumo, em que o bem-estar do trabalhador, o responsável pela produção, passava a ser considerado. Todavia, apesar dessa evolução, crises econômicas e humanitárias são uma constante na história humana, fazendo com que as pessoas se desloquem em busca de qualidade de vida e proteção social. Esses movimentos migratórios também causam impactos diretos nas políticas sociais e econômicas, e para alguns autores como Abreu e Peixoto (2009), tais movimentos são importantes e assim são partes responsáveis pela

manutenção dos sistemas previdenciários de países afetados pela crise demográfica.

Esse processo evolutivo da proteção social foi semelhante no Brasil. Inicialmente, as assistências eram provenientes da caridade exercitada pelos membros da igreja católica, tendo na figura do padre jesuíta José de Anchieta o precursor dessas ações. Na Constituição Imperial brasileira, datada a partir do ano de 1888, consta a primeira aposentadoria do Brasil, concedida aos funcionários dos Correios e com os critérios para a adoção de 60 anos de idade e 30 anos de serviço sob os decretos nº 9.912-A (1888) e nº 9.212 (1889). Em contrapartida, é importante destacar a origem privada desses regimes previdenciários iniciais, que diferem em muitos aspectos do sistema público adotado no Brasil atualmente (JARDIM, 2013).

O modelo atual de previdência no Brasil é estruturado sob três pilares que abrangem os direitos dos trabalhadores do setor privado chamado de Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e suas normas básicas estão previstas no artigo 201 da Constituição Federal e nas Leis 8212/91 – Organização da Seguridade Social e Plano de Custeio e 8213/91 – Planos de Benefícios da Previdência Social, dos trabalhadores do setor público, que é o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e suas normas básicas estão previstas no artigo 40 da Constituição Federal e na Lei 9.717/98, e os direitos da Previdência Complementar, que permite aos trabalhadores dos sistemas público e privado complementarem seus benefícios (Brasil, 2017).

Cabe apontar, que o Brasil, assim como muitos outros países, não planeja alterar esse sistema com a reforma da previdência prevista pelo governo e sim, como medida principal, elevar os critérios adotados atualmente para concessão da aposentadoria, ou seja, o aumento da idade mínima para a concessão do benefício. Em contrapartida, alguns países estão seguindo o exemplo do Chile e privatizando ou reestruturando suas previdências, não apenas elevando os critérios de concessão.

O importante nesse contexto é compreender que não existe plano previdenciário perfeito e que cada país perpassa por momentos sociais diferentes, em que em alguns casos, os sistemas adotados representam políticas efetivas e que suprem as necessidades dos contribuintes, a exemplo do caso da Noruega, que

será abordado posteriormente, e casos em que o sistema está em constante mudança, por ainda não fornecer de forma efetiva o que os contribuintes demandam, vide a Alemanha, e outros, como o caso brasileiro, que apresentam novos projetos de reforma devido ao déficit previdenciário. Por isso, surge à necessidade de uma análise sem preconceitos e sem tomadas de partido, independente dos sistemas socioeconômicos adotados pelos países em análise, e mais especificamente, de seus planos previdenciários.

1.2 JUSTIFICATIVA

No mundo, o conceito de plano previdenciário eficiente diverge tanto entre os países capitalistas que defendem (em teoria) o neoliberalismo econômico, quanto nos países de esquerda, intervencionistas. Nesse contexto temos basicamente dois tipos de sistemas: o comumente público, conhecido como PAYG (*PAY AS YOU GO*) em que a contribuição dos trabalhadores na ativa converte-se nos benefícios dos usuários dos planos de aposentadoria; e o sistema privado de criação de fundos de pensão, onde o dinheiro arrecadado é utilizado como investimento em atividades financeiras, gerando assim divisas e contrapondo os efeitos inflacionários bem como a desatualização das contribuições com o passar dos anos. Segundo a OECD (2017), o primeiro método pode ser considerado arriscado, devido ao envelhecimento da população vigente em decorrência do aumento da perspectiva de vida e da redução das taxas de natalidade globais. A medida padrão de países como o Brasil para arcar com esse déficit é o aumento dos critérios de concessão de aposentadorias (idade e tempo de contribuição) que é uma medida bem impopular entre os contribuintes dos planos de pensão, já que em termos práticos isso significa trabalhar por mais tempo para alcançar a elegibilidade de suas aposentadorias e conseqüentemente, receber os benefícios previdenciários por menos tempo. Contudo, teoricamente, essa seria a única solução viável para evitar aposentadorias precoces, considerando o envelhecimento populacional atual.

Quando refletimos sobre a previdência social, inúmeras indagações podem surgir. Faz-se necessário, portanto, delimitar a abrangência desses questionamentos e manter o trabalho contornando os temas principais, que são: a previdência no Brasil e no mundo e suas reformas; as migrações de substituições e pendulares e as suas influências sob a previdência; o modelo de aposentadoria flexível na Europa e a sustentabilidade do sistema. Assim, são levantadas algumas questões: quando seria socialmente aceitável, não apenas legal, interromper as atividades laborais e viver através do benefício da aposentadoria? Qual seria o tempo de equilíbrio entre trabalho e aposentadoria? É possível reduzir os déficits previdenciários do sistema PAYG de alguma outra forma além do aumento da idade mínima e do tempo de contribuição do trabalhador? A respeito da crise demográfica e suas implicações ao sistema previdenciário, existem alternativas viáveis para suprir a falta de mão de

obra ativa? As respostas a estes questionamentos são o principal fito deste trabalho e a pesquisa acadêmica foi desenvolvida para tal.

O equilíbrio entre tempo de trabalho/contribuição e aposentadoria não diz respeito apenas a um cálculo matemático que considera dados estatísticos e análises puramente quantitativas. Qualidade de vida no que diz respeito a fatores como saúde e vidas ativas são difíceis de quantificar. Por isso, busca-se analisar as informações pertinentes e encontrar pontos convergentes para traçar uma análise mais objetiva. Trazendo o exame do impacto gerado pela migração de substituição e pela migração pendular nos capítulos 4.1 e 4.3, que apresentam essa dificuldade de análises dos fenômenos sociais.

Evocamos também dois pontos, cada um de um lado da balança, para tentar responder parte das indagações levantadas: a reforma previdenciária proposta para o Brasil e os planos de aposentadorias flexíveis europeus. A primeira é uma resposta imediata aos déficits do PAYG, que em termos financeiros é a resposta padrão para o equilíbrio desta balança, pois quanto mais as pessoas vivem mais elas devem trabalhar e contribuir. Dessa maneira temos não apenas mais contribuições, mas a redução do tempo de expedição do benefício em consequência do período menor de aposentadoria resultante da medida. Esta já não é tão aceita socialmente, uma vez que o período de aposentadoria, aguardado com ansiedade por muitos trabalhadores, é prorrogado. Sem mencionar a dificuldade de se manter no mercado de trabalho atualmente em um emprego estável, sem interrupções ou solução de continuidade. Já o segundo ponto: as flexibilizações das aposentadorias poderiam significar uma maior liberdade para o contribuinte decidir o momento de sua aposentadoria, além de um crescimento econômico e fiscal. Analisar essa opção previdenciária será um dos pontos desenvolvidos neste trabalho.

Este trabalho visa a apresentar um comparativo e uma visão internacional da aposentadoria e do processo da reforma previdenciária, além de observar como a aposentadoria pode sofrer influências dos fluxos migratórios através da compreensão das teorias migratórias, a exemplo das teorias *push/pull*, da Migração de Substituição e da Migração Pendular. Também buscamos observar os impactos da flexibilização da aposentadoria nos sistemas dos países europeus em que essa modalidade vigora de maneira predominante. Por fim, a análise de uma possível adoção da aposentadoria flexível no Brasil e suas implicações sob o sistema

previdenciário e a sua aceitação por parte dos contribuintes. Desta forma, através destas análises, busca-se responder os questionamentos levantados por este trabalho sobre a previdência.

Todo o contexto político e social do fenômeno da Previdência Social traz uma carga ideológica, principalmente no Brasil, relativa à esfera da reforma. Porém, independente do posicionamento político, conhecer a realidade previdenciária e participar das discussões sobre o tema é um importante mecanismo de integração social. Tal fenômeno social está diretamente vinculado ao curso natural da vida humana e merece uma atenção especial por parte do meio acadêmico, por sua relevância socioeconômica, e da sociedade em geral. No âmbito pessoal, acadêmico e profissional, este trabalho de pesquisa representa um marco no meu crescimento nas áreas citadas, por abranger e conciliar os temas: a Previdência Social, o objeto da minha experiência prática de estágio não obrigatório no órgão PBPREV, onde através do trabalho de apoio e auxílio na confecção dos cálculos previdenciários dos servidores do Estado da Paraíba, pude conhecer um pouco da realidade previdenciária local; as migrações e teorias migratórias: tema recorrente das disciplinas do curso de LEA-NI e de demasiada importância para o profissional internacional; a análise internacional/comparativo internacional: O trabalho do negociador internacional nesse âmbito exige, muitas vezes, o exercício de comparar o incomparável e conciliar o inconciliável devido às características únicas apresentadas pelos países do globo. Essa habilidade pode ser considerada como princípio básico da interculturalidade, que é um dos pilares encontrados na multidisciplinaridade do curso de LEA-NI.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Delimitar um modelo previdenciário apropriado através da análise comparativa entre as políticas previdenciárias adotadas no Brasil e por países membros da OECD.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Visando alcançar o modelo a ser delimitado, alguns objetivos específicos são necessários, quais sejam:

Analisar os conceitos das teorias migratórias, Migração de Substituição e Migração Pendular, sob a perspectiva previdenciária e os impactos perante a previdência.

Vislumbrar o panorama previdenciário geral e padrões encontrados principalmente entre países que diferem em posicionamentos político/econômicos.

Analisar as informações pertinentes à efetividade dos planos previdenciários e as perspectivas de reformas divulgadas pelo Governo do Brasil, por outros países e pela OECD.

Assinalar os prós e contras das políticas de flexibilização de aposentadorias adotadas por países europeus membros da OECD.

Avaliar as implicações de uma possível adoção de aposentadorias flexíveis no Brasil dentro do contexto pré e pós-reforma.

3. METODOLOGIA

3.1 PLANO DE DELINIAMENTO DA PESQUISA

Este Trabalho de Conclusão de Curso consiste em uma pesquisa bibliográfica, exploratória e de natureza qualitativa, através de procedimentos racionais e sistemáticos. Este modelo de pesquisa permitiu a cobertura de uma grande gama de dados presentes em documentos, relatórios, reportes e trabalhos acadêmicos encontrados majoritariamente em português e inglês, o que poderia ser um problema em outro tipo de pesquisa, a exemplo da pesquisa de campo, devido a abundância de dados geograficamente dispersos a serem coletados. Contudo, devido à amplitude de objetos relacionados ao tema principal da pesquisa, se fez mais do que necessário a delimitação do mesmo, de forma a trazer informações e análises mais concisas.

Foram realizadas pesquisas em artigos acadêmicos e livros digitais de autoria de pesquisadores e órgãos nacionais e internacionais. A fim de responder a algumas indagações levantadas em nossos objetivos, quais sejam: quando seria socialmente aceitável, não apenas legal, interromper as atividades laborais e viver através do benefício da aposentadoria? Qual seria o tempo de equilíbrio entre trabalho e aposentadoria?

O material teórico base transcorreu pelos materiais eleitos que apresentam conhecimento analítico e objetivo do tema central deste trabalho acadêmico, através dos fundamentos provenientes de trabalhos publicados por órgãos internacionais/nacionais e pesquisadores. O processo de escolha do material teórico base citado respeitou alguns critérios apontados por Lakatos e Marconi (2003), autoras reconhecidas por seus trabalhos sobre Técnicas de Pesquisa, Metodologia do Trabalho Científico e Metodologia Científica. Segundo as autoras, a leitura é um fator decisivo na construção do trabalho acadêmico, pois desta forma é possível conhecer, distinguir, interpretar e decifrar os elementos do trabalho. Contudo, ainda mais importante que uma leitura incessante, considerando o fato de existir uma infinidade de fontes de leitura, é a necessidade da seleção criteriosa do material. Através desta seleção, delimita-se o tema, como citado anteriormente, e desvia-se de matérias inadequados e sem pertinência. Critérios como a observação de alguns

pontos como: a data de publicação, o título e a introdução/resumo, podem parecer simples e dispensáveis no momento da seleção, porém, para temas que implicam em muitos olhares e interpretações científicas, estes critérios podem significar uma economia de tempo e energia a serem depositados ao trabalho de seleção, e que podem, conseqüentemente, ser realocados a análise/interpretação do material selecionado (LAKATOS; MARCONI, 2003).

Lakatos e Marconi (2003) atestam que o título estabelece o contexto do trabalho e por vezes a intenção do autor. Já a data de publicação indica muitas vezes o quão atualizado o material está e sua aceitação (o número de edições também pode fornecer essas informações). E talvez o mais importante, as referências consultadas pelo autor da obra. Já que as referências também recomendam obras e autores especializados na área em questão e contribuem no quesito da credibilidade científica e aplicabilidade da obra como referencial teórico.

A análise dos textos também seguiu a metodologia científica e os ensinamentos de Lakatos e Marconi. Como dito anteriormente, conhecer, distinguir, interpretar e decifrar os elementos do trabalho são necessidades intrínsecas à atividade da leitura e fazem parte da análise dos textos escolhidos. De acordo com Lakatos e Marconi (2003), a análise de um texto permeia o processo de conhecimento de uma determinada realidade, através do exame dos seus elementos de forma sistemática. Assim, temos que: “É a análise que vai permitir observar os componentes de um conjunto, perceber suas possíveis relações, ou seja, passar de uma ideia-chave para um conjunto de ideias mais específicas, passar à generalização e, finalmente, à crítica.” (LAKATOS; MARCONI, 2003: 28).

3.2 LEVANTAMENTO E COLETA DE DADOS

O procedimento utilizado para a obtenção dos dados foi, como já apontado, a pesquisa bibliográfica e a documental, através de fontes primárias e secundárias. Segundo Lakatos e Marconi “A pesquisa é um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema.” (LAKATOS; MARCONI, 2003: 158).

A coleta de dados diz respeito ao procedimento e aos meios que as informações são coletadas. Os instrumentos das já citadas coletas são as técnicas de observação e a análise de conteúdo.

3.3 ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO

Este trabalho de conclusão de curso apresenta em seu arcabouço principal (elementos textuais) a estrutura: introdução, metodologia (já apresentada nas páginas anteriores), continuando com as referências teóricas, que oferecem a base das análises, e as considerações finais, em que: a introdução apresenta um panorama geral do tema, da direção e da abordagem utilizada na pesquisa e na análise do material; o marco teórico contempla as ideias ou conjunto de teorias a serem discutidas e correlacionadas, levantando questionamentos e críticas da análise; e por fim, as considerações finais apresentam a correlação entre as ideias-chaves, as repostas ao questionamentos e a crítica final acerca do tema como um todo.

A estrutura teórica principal, chamado de marco teórico, que representa o cerne do trabalho, foi dividido em três subcapítulos, sendo o primeiro capítulo sobre o tema das migrações e as questões sociais e previdenciárias, apresentando três subdivisões. Essa escolha viabilizou a análise de dois tipos de processos migratórios (migração de substituição e migração pendular), e as teorias *push/pull*. O segundo capítulo aborda a reforma previdenciária em dois subcapítulos que contextualizam a reforma no Brasil no primeiro e dois exemplos internacionais (Reino Unido e Alemanha) no segundo. O terceiro capítulo é sobre flexibilização das aposentadorias, contando com dois subcapítulos com esse enfoque, e um terceiro e último que trata da perspectiva do trabalho na terceira idade.

Cabe ressaltar a escolha de incorporar a Fundamentação Teórica e as teorias de base aos capítulos centrais do trabalho, fazendo-se dispensável a apresentação de um capítulo referente a esta estrutura científica. Este critério utilizado proporciona maior fluidez para o processo de compreensão do leitor que promove uma leitura mais dinâmica, já que os conceitos e fundamentos base estão incorporados ao Marco Teórico.

4. MARCO TEÓRICO

4.1 MIGRAÇÃO INTERNACIONAL E PREVIDÊNCIA

Neste capítulo serão desenvolvidas as temáticas da migração internacional (migração de substituição e migração pendular) e sua relação com problemáticas demográficas, direitos humanos, as teorias *push/pull* e principalmente correlacionando esses elementos com o sistema previdenciário e seus atributos. Além disso, o seguinte capítulo analisa as situações migratórias internacionais como um alicerce de apoio ao debate relativo à problemática da carência de oferta da segurança social. Como o mesmo fenômeno, em contextos diferentes, pode representar uma solução para a falta de mão de obra ativa, decorrente da crise demográfica, e ao mesmo tempo, conceber um desafio para a administração pública.

4.1.1 MIGRAÇÕES DE SUBSTITUIÇÃO

A migração internacional é um tema recorrente nos anéis acadêmicos, seja pela perspectiva do fluxo migratório através dos anos ou devido as questões humanitárias no tocante a situação dos refugiados. Não obstante, vislumbramos a política previdenciária que não pode ser dissociada desse contexto. O crescente envelhecimento da população da União Europeia e a escassez de mão-de-obra é um exemplo em que se observa a grande entrada de imigrantes nesses países, o que para muitos supre a demanda por força de trabalho. Esse fenômeno é conhecido como migração de substituição. Como apontado por Abreu e Peixoto (2009), a substituição da mão de obra é uma solução parcial frente ao envelhecimento demográfico, mas que acompanha um grande sentimento xenófobo por parte dos nativos e por isso deve ser observada e estudada como um fenômeno social. Deste modo, emergem questionamentos sobre quais são suas vantagens, desvantagens e consequências.

O estudo promovido pela fundação portuguesa Francisco Manuel dos Santos (FFMS), intitulado: Migrações de Substituição e Sustentabilidade Demográfica: Perspectiva de Evolução da Sociedade Portuguesa de 2017, aponta que para Portugal manter a população ativa atual é necessário que 75 mil novos imigrantes adultos entrem no país anualmente (PEIXOTO *et al*, 2017). O trabalho de pesquisa

que envolve a participação de economistas demógrafos e sociólogos se desenvolve sobre tópicos como o futuro da demografia (situação atual e cenários prospectivos), Migrações de Substituição (a evolução do conceito no debate do envelhecimento populacional), o futuro da economia, o futuro da Segurança Social (situação atual e cenários prospectivos), Migrações de Substituição e Segurança Social (análise da conta do sistema de pensão de velhice) e a necessidade de recursos humanos e migrações de substituição.

A situação humanitária dos migrantes (principalmente dos refugiados em situações de risco) tem sido um dos pilares das discussões que permeiam o tema das migrações na atualidade. Não apenas a análise dos riscos no trajeto migratório, mas acima de tudo a recepção (por parte dos nacionais) e adaptação dessas pessoas no novo país de morada permanente ou temporária. E dentro deste contexto devemos trazer a luz da recente mudança da Lei de Migração brasileira que entrou em vigor em 21 de novembro de 2017. A Lei Nº 13.445, de 24 de maio de 2017, que passou a vigorar em substituição ao Estatuto do Estrangeiro, que tratava a questão da imigração do ponto de vista da segurança nacional e tinha sua origem na ditadura militar brasileira. A nova Lei contempla os múltiplos direitos e deveres do migrante e do visitante no tocante a sua entrada e estada no Brasil.

No que se refere aos direitos humanos já citados, a seção II, do Capítulo I aprecia esses direitos, seção intitulada: “Dos Princípios e das Garantias” através do Artigo 3º apresenta “IV - repúdio e prevenção a xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação, VI - acolhida humanitária, VIII - garantia do direito à reunião familiar.” (BRASIL, 2017: 2). Assim como muitos outros pontos que asseguram o tratamento humanitário do migrante em território brasileiro.

Art. 4º Ao migrante é garantida no território nacional, em condição de igualdade com os nacionais, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, bem como são assegurados: I - direitos e liberdades civis, sociais, culturais e econômicos; VIII - acesso a serviços públicos de saúde e de assistência social e à previdência social, nos termos da lei, sem discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória; XI - garantia de cumprimento de obrigações legais e contratuais trabalhistas e de aplicação das normas de proteção ao trabalhador, sem discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória (BRASIL, 2017: 2).

No Artigo 4º da mesma seção podemos observar a presença da assistência social e da previdência que preveem que os mesmos direitos reservados aos nacionais sejam ofertados aos imigrantes residentes em território brasileiro. A busca

por trazer os aspectos humanitários e de inclusão se destaca na nova Lei em relação à busca Lusitana pelo equilíbrio demográfico e, conseqüentemente, financeiro. É interessante analisar essa questão trazendo à tona o exemplo citado da Europa, e mais especificamente Portugal, devido às semelhanças, mas principalmente pela diferença entre os focos em que permeiam as questões humanitárias e financeiras.

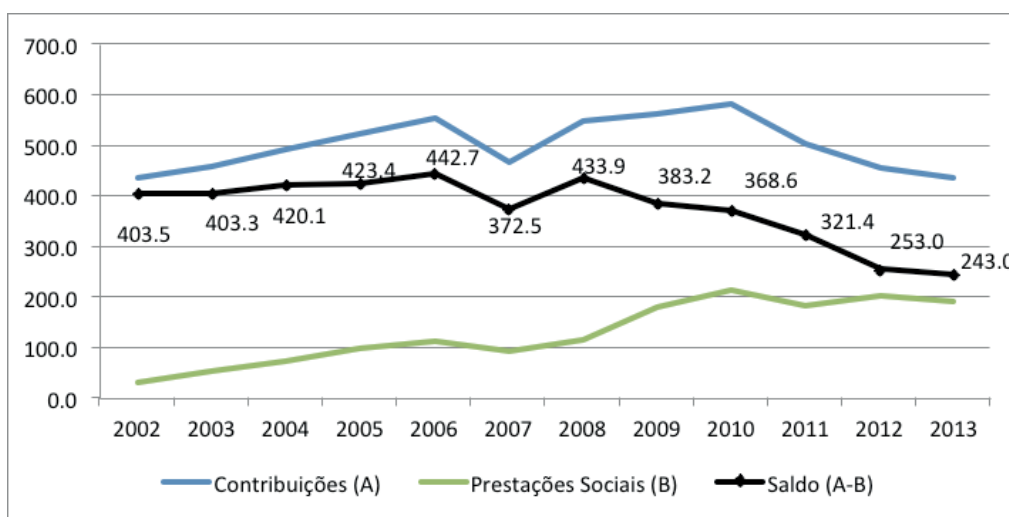
Ainda que na raiz do problema estejam processos demográficos, as suas conseqüências dependerão sobretudo da forma como a sociedade portuguesa se vier a organizar para assegurar níveis de produção e mecanismos de distribuição capazes de prover à população empregada e aos diversos grupos de dependentes (ABREU; PEIXOTO 2009: 728).

No caso português, a possível deterioração da produtividade do trabalho pelo envelhecimento da população é apontada como um dos pontos que justificam a introdução da força de trabalho imigrante para assegurar os níveis de produção citados, ou seja, é um cenário que atrai grupos migrantes ao país (*pull*), enquanto as crises socio/econômicas expulsam esses mesmos grupos de seus países de origem (*push*). Em Portugal, existem estudos comprovando a necessidade da força de trabalho migrante para o país e que, para Abreu e Peixoto (2009), essa é uma realidade nefasta e inevitável (o envelhecimento demográfico) que cria uma pressão sobre as despesas públicas e privadas. No Brasil, o envelhecimento demográfico e o desemprego são os responsáveis pelo fantasma do déficit previdenciário e devido aos mesmos, a reforma previdenciária entrou em pauta no ano de 2017. Adiante trataremos este tópico com mais propriedade.

Em números, o contrato social entre o contribuinte e o Estado em Portugal, definido pelo que é chamado de sistema de segurança social, apresenta valores superavitários quanto à participação de estrangeiros nos dados estatísticos. Em outras palavras, a relação entre a contribuição feita por estrangeiros e o uso dos sistemas de segurança social que atuam nos casos de doenças, desemprego, parentalidade, invalidez, velhice, sobrevivência, acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, subsídio de óbito, prestações familiares é positiva, saldo este de 316 (trezentos e dezesseis) milhões de euros no ano de 2010 (GOMES; Oliveira, 2014). Os dados estatísticos analisados por Gomes e Oliveira, foram disponibilizados pelo Instituto de Informática do MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e contemplam as informações relativas às contribuições, através do estudo da

nacionalidade dos contribuintes tal qual dos beneficiários das proteções sociais. É oportuno ressaltar que apesar do saldo de 316 milhões de euros ser referente a 2010, Gomes e Oliveira (2014), prospectam uma tendência de decréscimo deste saldo para os anos subsequentes (2012 e 2013). Vide gráfico 1.

Gráfico 1. Saldo das contribuições e prestações sociais relativas à população de nacionalidade estrangeira, entre 2002 e 2013 (milhões de euros)



Fonte: Peixoto *et al.* (2011: 199) e de dados relativos aos anos de 2011, 2012 e 2013 do MSES- Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.

A redução do número de contribuições (A) é apontada por Gomes e Oliveira (2014), como um reflexo da crise econômica mundial devido à consequente retração da oferta de emprego e o crescimento do desemprego. Em decorrência desses fenômenos, temos a redução de estrangeiros residentes no país e o aumento das Prestações Sociais (B), já que as pessoas irão recorrer à proteção social em tempos de crise. Contudo, mesmo com o decréscimo, o saldo se manteve superavitário (243 milhões de euros em 2013).

De tal modo, temos novamente a problemática da manutenção do sistema previdenciário e de segurança social como um todo, que através destes dados está diretamente ligada à contribuição dos estrangeiros em Portugal. A pressão sob as despesas públicas e privadas citada por Abreu e Peixoto (2009) certamente são apaziguadas ou amortecidas devido ao superávit das contribuições estrangeiras, já que diminuem os gastos públicos, reduzem a pressão relativas aos níveis de produção e atenuam os efeitos da crise demográfica. Da mesma forma, Gomes e Oliveira (2014) reforçam, através da análise estatística, as contribuições de Abreu e Peixoto no campo da Imigração de substituição, ao afirmar:

Assim sendo, a imigração mostra-se necessária também para contrabalançar os efeitos do envelhecimento demográfico no sistema de segurança social, contribuindo para um relativo alívio do sistema de segurança social e para a sua sustentabilidade. Atendendo à grande pressão com que se confronta atualmente o sistema de segurança social português, com um saldo financeiro para o total da população com valores negativos e agravado nos últimos anos – atingindo em 2010 um valor próximo de -4.600 milhões de euros (GOMES; OLIVEIRA, 2014: 103).

Analisando-se esses modelos, faz-se necessário o uso de dados concretos para serem criadas novas políticas de apoio e atendimento a grupos de risco, já que mostram que a Imigração de Substituição é benéfica a ambas as partes, quer sejam elas o país receptor ou população migrante em questão, independente do mérito do processo migratório.

4.1.2 FATORES PULL E PUSH

A teoria dos fatores *pull* e *push* é referente às características de atração e repulsão de dois lugares com características desiguais. Essa relação de desigualdade é analisada pelo indivíduo no momento da migração. “O cidadão de um país busca outro por um sentimento de repulsão (*push*) ou de atração (*pull*).” (MOREIRA, 2011: 542). Já Nolasco (2016), no seu artigo Migrações internacionais: Conceitos, tipologia e teorias, se utiliza de expressões tais como “condições precárias” ou de “baixa qualidade” para os lugares que representam o fator de repulsão (*push*), ou melhor dizendo, a vida precária e de baixa qualidade nesses lugares. Já as condições de vida satisfatórias e atrativas de outros países representam o fator de atração (*pull*).

A teoria dos fatores *pull/push* é atribuída ao geógrafo inglês Ernest George Ravenstein, que em seus três textos sobre as leis das migrações, *The Laws of Migration*, elabora reflexões sobre o fenômeno migratório. De acordo com Nolasco (2016), essas reflexões são pautadas em um conjunto de princípios:

As migrações acontecem essencialmente por disparidades econômicas entre áreas, sendo que os grandes centros urbanos, industriais ou de comércio são espaços de atração; existe uma relação entre o movimento migratório e a distância percorrida, na medida em que quanto maior for a distância menor será o número de migrantes a efetuar esse percurso; se a distância a percorrer for grande, o percurso migratório tende a ser feito por etapas; os migrantes são majoritariamente adultos, provenientes do mundo rural, percorrendo preferencialmente pequenas distâncias; as migrações

tendem a aumentar com o desenvolvimento econômico e com o progresso da tecnologia e dos transportes (NOLASCO, 2016: 15).

Para artigos com data de publicação no século 19, onde o primeiro foi publicado em 1876 na *Geographical Magazine* intitulado “*The Birthplace of People and the Laws of Migrations*” o conjunto de princípios levantados por Nolasco apresenta tendências atuais e que podem ser observadas na prática. Deste modo, para Nolasco, Ravenstein pode ser considerado o primeiro e único autor clássico do tema, precursor do estudo das migrações e responsável pelas classificações de migrações e migrantes que se perpetua hodiernamente.

É válido mencionar que Moreira (2011) utilizou a teoria dos fatores *push/pull* para analisar o processo decisório de professores com mais de 60 (sessenta) anos no tocante à adesão da aposentadoria. Utilizando os fatores *push/pull* como um recurso para pensar em duas possibilidades do mesmo evento, que neste caso são o término do vínculo empregatício e o prosseguimento laboral após os 60 anos. Assim como no caso de um território nacional, o trabalhador (na pesquisa realizada por Moreira com professores universitários) pode se sentir “expulso” do trabalho (fator de repulsão) por razões físicas ou psicológicas (doença ou exaustão). Em contrapartida, sob a mesma perspectiva do abandono laboral, o trabalhador pode vislumbrar a aposentadoria como um descanso e uma forma de aproveitar o tempo livre, sendo assim considerado como o fator de atração. Já na situação oposta, em que o trabalhador vislumbra a permanência na ativa após os 60 anos, o sentimento de repulsa à ideia de findar com seu vínculo laboral pode ser motivado por problemas financeiros. Já a satisfação e o sentimento de vitalidade podem ser considerados como fatores de atração.

Em seguida, versaremos sobre a migração pendular, um tipo de deslocamento geográfico constante para fins laborais que pode ser relacionado com o sistema de aposentadoria e as teorias migratórias (*push/pull*), fazendo uso de exemplos reais para facilitar o entendimento e o reconhecimento das políticas públicas e privadas, além dos “atalhos” utilizados pelos indivíduos para a obtenção de benefícios em prol da manutenção de suas vidas.

4.1.3 A MIGRAÇÃO PENDULAR

No Mercosul, grande acordo comercial realizado pelos países da América do Sul, as fronteiras entre seus países membros são de livre acesso para os habitantes realizarem viagens periódicas sem quaisquer dificuldades. Nesse contexto a migração pendular, que se trata do movimento migratório constante para fins laborais em que o sujeito retorna ao país de moradia após o fim do expediente, se torna relevante e de influência na geração de renda e, conseqüentemente, na contribuição previdenciária dos trabalhadores dos países em questão. Mayrhofer *et al* (2008), sob a mesma perspectiva, cita o exemplo da União Europeia, que em 2002, através da Comissão Europeia, propôs um plano para facilitar a movimentação (migração) e a obtenção de trabalho em território Europeu, além de incentivar que os países membros tornem seus sistemas de impostos, previdência e segurança social mais parelhos. A criação de programas tais quais o Sócrates, ERASMUS, TEMPUS e Leonardo da Vinci também são referências no apoio à interculturalidade dentro da Europa. Tais incentivos são um esforço para provar que quanto menos barreiras existirem, sejam elas físicas (fronteiras) ou não (culturais), mais troca de bens, serviços e de “pessoas” ocorrerá.

Segundo Brito (2010), o indivíduo que realiza o deslocamento pendular (*commuter*) é aquele que se encontra morando em um município diferente do local de trabalho e que cruza fronteiras territoriais para trabalhar. Mayrhofer *et al* (2008) compreende que o *commuter* internacional envolve um local de trabalho fora do seu país de moradia, para o qual o trabalhador viaja com frequência para o trabalho, enquanto a sua família (caso houver) permanece no país de residência. Mayrhofer também diferencia o *commuter* do viajante frequente e do expatriado, que em ambos os casos diferem das viagens “normais” em duração e frequência. O viajante frequente geralmente passa longos períodos de tempo a trabalho e o expatriado é realocado para outro país, ou seja, passa a morar no país em que trabalha.

No que se refere à Migração Pendular, encontramos a divisão entre aqueles que estão em situação regular (cumprem as exigências legais) e que são protegidos e obtêm uma cobertura pelo sistema previdenciário, e os Imigrantes irregulares, que dificilmente recebem essa cobertura. “Os que realizam migração pendular internacional por motivos laborais, em sua maior parte, trabalham na informalidade,

sem carteira de trabalho e sem cobertura previdenciária.” (ALVAREZ, 2008: 7). Esse fenômeno ocorre em grande parte dos casos devido à falta de cooperação entre os estados e medidas como a da União Europeia, citada anteriormente, são importantes, uma vez que representam ou deveriam representar um valor econômico enorme para os Estados, devido ao fato de que o trabalho informal não significa apenas a falta de cobertura previdenciária, como também, um valor significativo de impostos que deixa de ser arrecadado para os cofres públicos.

Outro fator que deve ser levado em conta em relação ao movimento pendular é o desgaste, físico e mental. “First, at the individual level they affect the lives of the persons profoundly. The involved working patterns are frequently incompatible with familiar daily routines.”¹ (MAYRHOFER *et al*, 2008:). Essa incompatibilidade citada pode levar a conflitos com as estruturas sociais já consolidadas, (a exemplo da família) e causar estresse e esgotamento. Além do desgaste físico de atravessar fronteiras todos os dias (em alguns casos), também devem ser considerados o dinheiro para gasolina ou passagens, o tempo desperdiçado, trânsito e condições climáticas e etc. Gonzáles (2008) cita esses fatores e outros, que ele chama de descritores de efeitos negativos, e, em contraponto a eles, os descritores de efeitos positivos. O *commuting* tem o menor grau na escala de efeitos positivos, e é o terceiro maior na escala de efeitos negativos. Assim, o autor questiona se esses efeitos não influenciam no momento da aposentadoria, fazendo com que as pessoas que passam por esses desgastes reduzam a idade da aposentadoria.

Existe também o fenômeno conhecido como Hiper-documentação dentro da esfera da Migração Pendular, que são as pessoas que se registram em dois países fronteiriços em busca do acesso aos serviços públicos e direitos sociais dos dois locais:

Em Barra do Quaraí, por uma questão de distâncias, o hospital mais próximo do lado brasileiro fica a 70 km, muitos dos partos são realizados do lado uruguaio e registrados no Brasil, quando funciona o cartório na cidade. Esta dinâmica, que adquire proporções maiores em outros municípios da fronteira gerou o que na região se denomina “dupla-chapa”, que se refere aos brasileiros ou uruguaios que tem registro em ambos os lados da fronteira (ALVAREZ, 2008: 10).

Documentos como a certidão de nascimento em duplicidade representam um estigma para a população fronteiriça e o autor destaca que as identidades de

¹ “Primeiro, no nível individual, afetam profundamente a vida das pessoas. Os padrões de trabalho envolvidos são frequentemente incompatíveis com rotinas diárias familiares.” Tradução do autor.

“brasiguaios”, “argentinos” e “dupla-chapa” são atribuídas por terceiros de forma pejorativa e deve ser evitada para evitar o preconceito.

A hiper-documentação é motivo de preocupação para os funcionários da previdência e assistentes sociais dos municípios fronteiriços, já que os mesmos identificam duplicidade de pedidos de aposentadorias (o que é caracterizada como prática ilegal). Enquanto que aos trabalhadores pendulares é atribuída a informalidade (devido as exigências legais). Estes indivíduos são em grande parte estigmatizados por praticarem atividades moralmente reprovadas (a exemplo dos “laranjas” ou atravessadores). Como apontado por Alvarez (2008), estes migrantes, devido à discriminação, tentam não chamar a atenção, o que faz com que a inclusão e integração deste grupo seja dificultada. A desconfiança gerada por esses fenômenos já citados, como o caso da hiper-documentação, faz com que se crie uma suspeita generalizada sob aqueles que apresentem algum traço de “internacionalidade”, como um sotaque hispânico por exemplo, fazendo com que essas pessoas sejam fiscalizadas com mais cautela por funcionários da previdência e assistentes sociais.

Conforme a visão de Mayrhofer *et al* (2008) de um mundo globalizado e com uma Europa servindo de exemplo de “liberdade”, não apenas financeira, mas de livre circulação de trabalhadores, o MERCOSUL, como apontado por Alvarez (2008), apresenta contradições. Segundo ele, o MERCOSUL ainda está longe de alcançar esta livre circulação de trabalhadores. “Frente a estas contradições, a percepção generalizada que existe nas cidades da zona de fronteira, é que o MERCOSUL foi feito para os empresários e para o trabalhador formal dos grandes centros.” (ALVAREZ, 2008: 16). Enquanto a União Europeia tem em pauta os sistemas de impostos, previdência e segurança social como “facilitadores” de inclusão internacional dessa massa trabalhadora, o MERCOSUL impulsiona políticas de isenção fiscal e estimula o comércio intra-blocos, com uma menor fiscalização para os produtos internos e maior para os produtos extra-zona.

A necessidade e a busca pela qualidade de vida imediata é muitas vezes a força motriz por traz da decisão do indivíduo de deixar o seu país de origem, de forma permanente ou não, e buscar essa provável mudança positiva de vida, que sem via de regra, altera toda a realidade e a percepção, sejam elas físicas ou abstratas, da vida social que o migrante um dia reconheceu como natural e

aceitável. De forma a prosseguir a pesquisa, o próximo capítulo traz um contraste a este primeiro, visto que a temática abordada tem o cunho predominantemente humano/humanitário e o objeto seguinte traz uma carga burocrática e administrativa. O capítulo intitulado A Reforma da Previdência apresenta uma análise da manutenção dos sistemas previdenciários, utilizando o exemplo do projeto nacional que está em pauta no momento, algumas medidas já tomadas e projetos internacionais já executados.

4.2 A REFORMA DA PREVIDÊNCIA

Tempos de crise e recessão econômica são normalmente sucedidos de mudanças políticas que impactam diretamente a vida da população dos países afetados. A sustentabilidade do sistema previdenciário é um grande desafio e geralmente exige tomadas de decisões ousadas por parte dos responsáveis por suas políticas. Talvez o principal desafio esteja em alcançar a sonhada sustentabilidade financeira do sistema, enquanto provem a segurança e a satisfação do contribuinte. *“In order to implement the needed reforms popular and political support is needed. Cutting benefits, increasing contributions or raising the retirement age, however, are unpopular.”*² (OECD, 2017: 17).

Como indicado pela OECD (2017), muitas reformas foram aprovadas sem a satisfação popular por tratarem-se de tempos de crises, o que pode ser perigoso a longo prazo. Medidas que permitam e motivem as pessoas a continuar trabalhando podem contribuir para sistemas previdenciários adequados e sustentáveis, ao mesmo tempo em que enfrentam esses desafios.

A reforma previdenciária do Brasil e suas implicações estão sendo analisadas por estudiosos/pesquisadores e por órgãos de instâncias nacionais e internacionais. Esses e outros temas citados são objetos de estudo da OECD – *The Organization for Economic co-operation and Development*, que através do relatório *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, de responsabilidade da secretaria geral da OECD, aborda temas de grandes implicações sociais como: Reformas previdenciárias recentes, aposentadorias flexíveis em países membros da OECD, design de sistemas de pensão, direitos de pensão, contexto demográfico e econômico, renda e pobreza dos idosos, finanças de sistemas de renda de aposentadoria e pensões privadas e fundos de reserva de pensão pública. A missão da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) é promover políticas que melhorem o bem-estar econômico e social das pessoas em todo o mundo.

Passamos a retomar o assunto do envelhecimento demográfico e suas consequências. No tocante à previdência social, os países que adotam o sistema

² “Para implementar as reformas necessárias, é necessário apoio popular e político. Cortar benefícios, aumentar as contribuições ou aumentar a idade de aposentadoria, no entanto, são impopulares.” Tradução do autor.

pay as you go (O Brasil sendo um deles) precisam que a sua população ativa seja maior que a inativa para manter o sistema da previdência superavitário, ou seja, para que os benefícios dos aposentados não saiam dos cofres públicos, as contribuições atuais precisam suprir demanda de recursos para os inativos.

O coeficiente de dependência constitui, sem dúvida, uma variável extremamente relevante para uma avaliação quanto à viabilidade de um sistema previdenciário “pay-as-you-go”. Uma vez que se atinja uma relação contribuintes/beneficiários de 2 para 1, significaria que o Governo teria de arrecadar dos contribuintes (como contribuição do empregado e/ou do empregador ou através de tributos) o equivalente a 50% do que fosse pago a um inativo (ANDRADE, 1999: 80).

A relação citada de 2 para 1 (contribuintes\beneficiários) que representa a necessidade de captar de cada contribuinte 50% do valor pago a um inativo está muito além da arrecadação previdenciária de 11% sob o valor recebido pelo contribuinte aplicada atualmente pela previdência. O coeficiente de dependência que Abreu e Peixoto (2009) caracterizaram como índices de dependência é nada mais que essa relação contribuinte\beneficiário.

Dentro do contexto histórico da previdência existe como alicerce as tentativas de proteção socio/econômicas. Como apontado por Jardim (2017) o processo de seguridade social passou por uma evolução natural e constante, estabelecendo formas de proteção contra os possíveis males sociais. A previdência brasileira compartilha características de seu início histórico com os outros países. Jardim (2017) colabora com essa afirmação ao declarar que:

No Brasil, a proteção social evoluiu de forma semelhante ao plano internacional. Inicialmente foi privada e voluntária, passou para a formação dos primeiros planos mutualistas e, posteriormente, para a intervenção cada vez maior do Estado (JARDIM, 2017: n.p.).

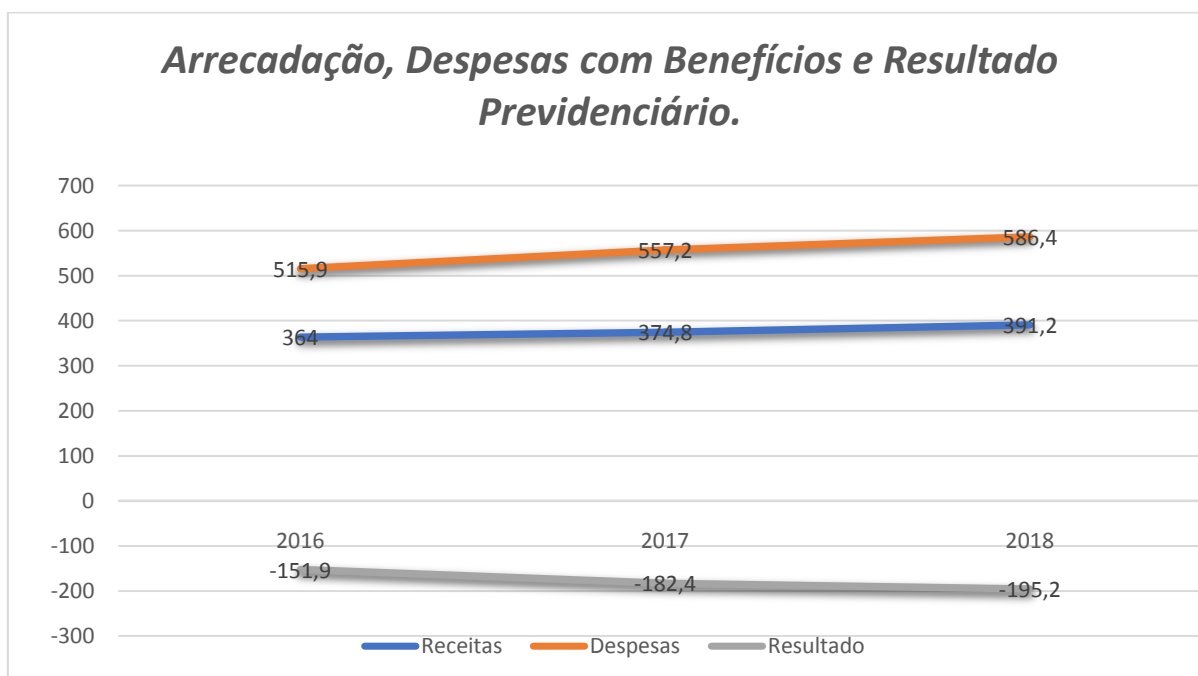
Essa intervenção citada pode ser observada no sistema previdenciário atual, que é público (apenas com a ressalva da previdência complementar que é privada). O órgão federal responsável por administrar o sistema previdenciário é o Ministério da Previdência Social. O Ministério da Previdência Social (MPS) é um ministério federal que assegura os direitos, para os contribuintes, ao seguro social no Brasil. Em 2 de outubro de 2015, fundiu-se com o Ministério do Trabalho e Emprego, tornando-se o Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social. O atual secretário da Previdência Social é Marcelo Caetano. A definição atual da

Previdência Social brasileira está atrelada aos meios de proteção social sob a responsabilidade do Ministério da Previdência Social.

A Previdência Social é o seguro destinado ao cidadão brasileiro, por meio de contribuição social. É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte quando ele perde a capacidade de trabalho, seja por doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão (Brasil, 2015: n.p.).

A reforma da previdência brasileira é pautada sob a perspectiva da manutenção desse seguro, que correspondeu em 2016 a valores que giraram em torno dos R\$ 515,9 bilhões de despesas e a aproximadamente R\$ 364 bilhões de arrecadação (receitas) para os benefícios da Previdência Social, apresentando em 2016 um déficit na margem de R\$ 151,9 bilhões. Em 2017 e em 2018, os valores foram os seguintes: R\$ 557,2 e R\$ 586,4 bilhões de despesas, R\$ 374,8 e R\$ 391,2 bilhões de arrecadação, R\$ 182,4 e R\$ 195,2 bilhões de resultado, respectivamente.³ Vide gráfico 2.

Gráfico 2. Arrecadação, Despesas com Benefícios e Resultado Previdenciário.



Fonte: Ministério da Economia, Secretaria de Previdência (2018)

³ Dados disponíveis em: <http://www.previdencia.gov.br/2019/01/previdencia-social-teve-deficit-de-r-1952-bilhoes-em-2018/>

Os principais culpados atribuídos a esse fenômeno são a queda no número de empregos formais e o envelhecimento da população (BRASIL, 2017). A reforma tem como principal objetivo preservar a sustentabilidade do sistema e gerar um equilíbrio entre as condições dos regimes aplicados a servidores da iniciativa privada e aos servidores públicos. É importante destacar que as novas políticas não afetam os aposentados, pensionistas e trabalhadores que já possuem o direito à aposentadoria, mas por quaisquer motivos ainda não ingressaram com seu pedido de aposentadoria. Os novos critérios para concessão apontados são:

Para trabalhadores que já estão registrados no INSS, os novos requisitos de idade mínima de 62 anos (mulheres) e 65 anos (homens), bem como de tempo mínimo de 25 anos de contribuição, somente serão exigidos por completo, em grande parte dos casos, 20 anos após a aprovação dessa reforma (Brasil, 2017: 3).

Esses novos critérios de concessão de aposentadoria visam substituir os requisitos atuais de idade mínima de 55 (cinquenta e cinco) anos para as mulheres e 60 (sessenta) anos para os homens, assim como o tempo de contribuição mínimo de 30 (trinta) anos para as mulheres e 35 (trinta e cinco) anos para os homens. Segundo aponta Brasil (2017), a reforma trará mais igualdade e aproximará a realidade previdenciária do Brasil a de outros países, que apresentam índices de idade média de aposentadoria acima do índice brasileiro.

Muitos países têm feito a ligação direta entre benefícios previdenciários e expectativa de vida, em que os sistemas de contribuição são mais caros de acordo com o aumento da longevidade. Porém, há países, como o Canadá, que decidiu não implementar o aumento previsto para 67 (sessenta e sete) anos e a República Tcheca, que pretende não aumentar a idade do pleito a aposentadoria para além dos 65 anos, que adotaram estratégias diferentes (OECD, 2017).

A OECD destaca que alguns países vão além da acima referida:

However, most countries have previously agreed on fixed step increases for the coming years. Some have gone further and linked retirement ages to life expectancy afterwards: Denmark, Finland, Italy, the Netherlands, Portugal and the Slovak Republic.⁴ (OECD, 2017: 22).

⁴ “No entanto, a maioria dos países já concordou com aumentos de etapas fixas para os próximos anos. Alguns foram mais longe e ligaram as idades da reforma à expectativa de vida: Dinamarca, Finlândia, Itália, Holanda, Portugal e República Eslovaca.” Tradução do autor.

É importante manter em mente que o aumento da idade sem o acompanhamento de outras medidas de suporte ao aposentado pode ser prejudicial. Para o idoso se manter ativo é necessário um suporte social de qualidade, que pode ser traduzido em um sistema de saúde competente, segurança e salários condizentes com às suas necessidades.

É pertinente ressaltar que os sistemas previdenciários e suas tentativas de reformas acompanham muitas vezes o contexto econômico/social global. Não apenas as crises econômicas, mas de certa forma as consequências dos eventos que pavimentam essas crises (colonizações, guerras e etc.) contextualizam positivamente ou negativamente as reformas previdenciárias através do globo. A Segunda Guerra Mundial e o seu resultado foi um dos grandes divisores de águas dentro do contexto previdenciário no mundo, pois pavimentou a situação previdenciária de muitos dos países envolvidos no conflito.

4.2.1 REFORMAS RECENTES

Como citado anteriormente, um fator determinante na reformulação dos regimes previdenciários é a idade de pleito e sua correlação com a expectativa de vida elevada e a crise demográfica. Como resultado, muitos países estão elevando esse fator previdenciário. Com essa medida se denota mais contribuições e menos requisições de aposentadorias, configurando-se em mais entrada de dinheiro para a redução do déficit previdenciário. Apesar de parecer uma temática antiga, já que como apontado, o processo de reforma previdenciária está ocorrendo de acordo com a longevidade de vida dos trabalhadores por todo o mundo, os dados que irão ser apontados a seguir indicam poucas décadas desde os primeiros esforços no combate às crises previdenciárias. No Brasil, como apontado por Andrade (1999), projeções de 1989 realizadas pela Secretaria de Estatística e Atuária do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) indicavam que o déficit da previdência representaria 14,7% do PIB em 1995. Em 1995, como justificativa para a PEC-33 (1995) estava o argumento que o aumento das despesas dos benefícios era de 7% ao ano, enquanto que o aumento da população economicamente

ativa era de apenas 2,7% ao ano. Dois exemplos internacionais que se aplicam nesse contexto de esforços empregados na reestruturação dos seus sistemas previdenciários no pós Segunda Guerra Mundial são a Alemanha e a Inglaterra. Os dois países participaram de lados opostos do que é conhecido como o maior conflito entre países do mundo.

A Alemanha, talvez o país mais impactado pelo pós-guerra, apresentou grandes transformações estruturais no seu sistema previdenciário em meados dos anos 80/90. Dentre estas transformações estão as movidas pelos reflexos do resultado do conflito entre as potências da época. Particularmente, no caso alemão, país que foi considerado como o grande culpado por trás da grande guerra, os danos foram mais marcantes e seus estigmas ecoaram por mais tempo. A construção do Muro de Berlim, por exemplo, criou dois cenários sócio/econômicos (Alemanha Oriental e Alemanha Ocidental) dentro do mesmo país e a sua queda, 28 anos depois, também representou uma grande mudança e a necessidade de mais um ajuste a nova realidade.

A incorporação da Alemanha Oriental exerceu forte impacto nas despesas previdenciárias, na medida em que seus residentes tiveram seus benefícios equiparados ao dos alemães ocidentais, sem qualquer contrapartida. Na realidade, é esse desequilíbrio que tem motivado a sucessão de reformas ao longo dos últimos 15 anos (FERREIRA, 2007: 155).

Esse contexto previdenciário alemão foi uma sequela resultante das políticas públicas inefetivas e que motivaram constantes reformas previdenciárias no país. A queda do Muro de Berlim em 1989 foi um marco histórico mundial, já que simbolizava o fim das tensões entre o bloco capitalista e o bloco socialista e inerentemente o fim da Guerra Fria. É possível também argumentar que o ruir do Muro teve um impacto ainda maior no que se configurava como um país dividido, em que famílias finalmente puderam se reencontrar após serem separadas anos atrás devido a motivações unicamente estrangeiras. Porém, o que Ferreira aponta é que o acontecimento que era aguardado por 28 anos por muitos, também significou uma nova crise previdenciária no país. Essa crise resultou, e ainda o faz, em mudanças nas regras da previdência alemã. A OECD (2017) colabora com essa linha teórica de pensamento com os dados das reformas ocorridas entre setembro de 2015 e setembro de 2017.

A partir de janeiro de 2017 os contribuintes que trabalharem após a idade de aposentadoria podem agora aumentar o benefício se optarem por continuar contribuindo. Antes da mudança, as pessoas não pagavam pensão (não havia esta opção) após a idade mínima da aposentadoria. Os empregadores realizavam as contribuições em seu nome, mas as contribuições não tinham efeito sobre o nível de benefícios. A partir de julho de 2017 a idade necessária para se fazer os chamados “pagamentos compensatórios” (quantias fixas ou graduais que permitem a aposentadoria precoce com menos ou sem redução do benefício) foi reduzida de 55 para 50 anos. Ou seja, as pessoas podem pagar antecipadamente as suas contribuições para que possam deixar o mercado de trabalho mais cedo. Em relação às pensões básicas e meios de testes de rendimentos, em julho de 2017, ficou definido que o antigo teste de benefícios para os contribuintes com idades entre 63 e 67 anos que escolhiam trabalhar ao mesmo tempo em que acessavam uma pensão foi substituído, fazendo com que o trabalho após a idade mínima de aposentadoria se tornasse mais atrativo. Para os contribuintes com ganhos anuais até EUR 6.300 (seis mil e trezentos euros), a pensão completa é paga, enquanto que para aqueles com ganhos anuais maiores que os EUR 6.300, a pensão completa é reduzida em 40% dos ganhos adicionais (OECD, 2017).

A Inglaterra é apontada por Ferreira (2007) como um dos poucos países Europeus que não enfrentam atualmente uma crise previdenciária e grande parte deste sucesso ele atribui justamente aos esforços antecipados a respeito do que ele chama de “primeiros sinais de fadiga do sistema previdenciário”. O contexto econômico/social destes esforços no Reino Unido como um todo diferia da Alemanha. A Inglaterra, como um dos países vitoriosos da Segunda Guerra Mundial, buscou sua reestruturação, já que colhia frutos dos tratados pós-guerra. Esses esforços foram refletidos nas reformas realizadas na década de 1980.

Em face dos problemas fiscais decorrentes da configuração original do SERPS, o período dos governos conservadores (Margareth Thatcher e John Major) foi marcado por mudanças fundamentais no sistema, caracterizadas por dois objetivos básicos: reduzir os custos fiscais do sistema público e tornar mais eficientes os mecanismos privados substitutos (FERREIRA, 2007: 176).

Esses ditos objetivos básicos eram em outras palavras a reformulação dos dois pilares básicos da previdência inglesa. De acordo com Ferreira, o primeiro pilar se trata da Pensão Básica Estatal – *Basic State Pension (BSP)* aliada a Renda Mínima Garantida (*Minimum Income Guarantee - MIG*). Já o segundo pilar é o mecanismo privado compulsório, que pode ser fornecido de forma concorrente por governo, empregadores, ou por instituições financeiras. Esse modelo é semelhante ao encontrado no Brasil, em que o sistema previdenciário atual é público e a previdência complementar é privada, porém no caso brasileiro, a previdência privada não é compulsória. A redução fiscal do sistema público inglês, como assinala Ferreira, representou um corte de 2/3 dos gastos com o SERPS (*State Earnings Related Pension Scheme*). Esse grande corte só foi possível devido ao fato de ter sido programado com 10 anos de antecedência e após passar por mais 10 anos para a sua total aplicação, ou seja, um período de transição de 20 anos que diluiu o efeito entre diversas gerações, o que conseqüentemente ajudou a sublimar as resistências a reforma.

O sistema inglês combina atualmente um bom esquema público com um esquema privado compulsório, em que o primeiro modelo concede uma proteção básica fundamental aos riscos provenientes do esquema privado. Distante do caso alemão e de tantos outros países pertencentes à União Europeia, as mudanças no sistema previdenciário inglês, em face a crise fiscal, obtiveram êxitos na reestruturação financeira do sistema com as alterações empregadas ainda na década de 1980. A OECD (2017) aponta apenas uma modificação no sistema inglês no período por eles analisado entre setembro de 2015 e setembro de 2017 (período da análise de visão geral das reformas previdenciárias), sendo a reforma em questão datada de abril de 2017. A reforma introduziu as Contas de Poupança Individuais Vitalícias (*Lifetime Individual Savings Accounts - LISA*), poupança voluntária de gestão privada, para indivíduos de 18 a 40 anos. As capitalizações da LISA são para aposentadorias a partir dos 60 anos de idade, ou para uma primeira compra de casa em qualquer idade. Essa mudança apenas introduziu mais uma opção privada ao sistema previdenciário, uma iniciativa motivada para o aperfeiçoamento do sistema, que sob esse prisma, deve acontecer periodicamente para atender as novas

demandas sociais e econômicas, que estão em um processo de mutação constante.

O ponto importante desta análise é a premissa de que os países que identificaram a necessidade de um processo de reestruturação dos seus sistemas antecipadamente, e agiram, (alguns com mais eficácia que outros) e conseguiram uma vantagem em relação aos países que demoraram a agir e que se encontram em crise no momento, como o Brasil. O Brasil pode até ter identificado o problema, como citado, porém, as políticas públicas foram ineficazes para corrigi-lo, com consequências no cenário atual: a reforma da previdência brasileira pautada sob a perspectiva da manutenção e sustentabilidade do sistema.

4.3 A APOSENTADORIA FLEXÍVEL

As reformas previdenciárias, como já explanadas no capítulo anterior, possuem como força motriz a necessidade de restaurar a estrutura financeira dos seus sistemas, significando que muitas vezes o equilíbrio e a sustentabilidade (relativos à arrecadação e à oferta dos benefícios) são prioridades em relação à qualidade de vida gerada em decorrência dos serviços ofertados. Contrapondo as reformas previdenciárias, a Lei da Imigração de 2017 e os estudos sobre a Migração de Substituição possuem vieses humanitários, onde conservam a importância da saúde dos sistemas (a exemplo do declínio produtivo resultante da crise demográfica), contudo, os direitos humanos e principalmente a dignidade humana se sobrepõem ao enfoque financeiro, constantemente presente nas pautas das reformas previdenciárias. Como citado anteriormente, alguns países, a exemplo do Canadá, destoam do padrão quando voltam atrás e resolvem não aumentar a idade mínima necessária para o requerimento de aposentadorias em seu país. Porém, esses exemplos escassos não representam a tendência cada vez maior de fixar essa idade mínima citada à perspectiva de vida média, que se resume a quanto maior a média da perspectiva de vida, mais tardio o benefício será ofertado, sem considerar os diversos fatores que estão agregados a esse contexto. Segundo a OECD (2017), dentro desse mesmo contexto, uma quantidade cada vez maior de países está aumentando a idade de aposentadoria a números maiores que 65 anos de idade, sem considerar a insatisfação dos contribuintes e futuros pensionistas, sob a perspectiva ou o pretexto de encontrar o equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo de aposentadoria.

Um fator pertinente e relevante para métodos adotados de planos previdenciários pelos países para equilibrar a balança, seria as aposentadorias flexíveis (em torno das quais países europeus, como a Noruega, se articulam), uma modalidade que permite a aposentadoria parcial do contribuinte, o que resulta consequentemente no recebimento de parte do benefício, enquanto conserva-se na ativa em carga laboral reduzida. Em termos práticos, o aposentado não se delimita às opções de continuar trabalhando a jornada de trabalho integral, que pode vir a ser exaustiva, ou a interrupção completa da jornada trabalho e o recebimento do benefício, que pode vir a ser insuficiente para a manutenção de vida do indivíduo.

Segundo a OECD (2017), as aposentadorias flexíveis: “*Refers to the ability to draw a pension benefit - full or partial – while continuing in paid work, often with reduced working hours.*”⁵ (OECD, 2017: 42). A OECD também se refere às aposentadorias flexíveis como aposentadorias “*à la carte*” devido a essa possibilidade de escolha, ou até mesmo como “gradual”, “de fase” ou parcial. Um sistema previdenciário pode ser considerado flexível quando impõe poucos obstáculos à combinação de aposentadoria e trabalho e principalmente se é possível a escolha da idade da aposentadoria.

O mais importante de tudo isso é o fator escolha. Nesse sistema, cabe ao requerente decidir se almeja trabalhar durante a terceira idade, período normalmente associado ao momento de descanso e lazer do aposentado. A aposentadoria flexível pode motivar os trabalhadores a permanecerem ativos além da idade legal de aposentadoria, e estipula-se, segundo Dubois *et al* (2016), que quase dois terços dos cidadãos Europeus consideram mais atrativo combinar o trabalho com carga horária parcial com uma pensão parcial do que requisitar a aposentadoria integral e, conseqüentemente, o desligamento total do trabalho.

O que ocorre normalmente na maioria dos países é que existe uma idade rigidamente fixada para a obtenção do benefício da aposentadoria e que, em caso de qualquer imprevisto que venha a antecipar esse benefício (doença, desemprego), resulta em reduções no montante recebido. A flexibilização da aposentadoria significa uma maior liberdade para o contribuinte decidir o momento de sua aposentadoria sem resultar nessas reduções, além de um crescimento econômico e fiscal. Como apontado pela OECD (2017) a flexibilização das aposentadorias também representa possíveis benefícios e riscos: sob a perspectiva governamental, ela é considerada uma “faca de dois gumes”, já que possibilita o aumento considerável do bem-estar das pessoas ao permitir que exista a combinação de trabalho e pensões parciais. Este fator encoraja as pessoas a trabalharem por mais tempo, e principalmente em países que enfrentam um rápido envelhecimento da sua população, as pessoas trabalhando mais durante a velhice leva a um crescimento/aquecimento da economia devido ao aumento da produção de bens/oferta de serviços e da arrecadação de mais impostos.

⁵ "Refere-se à capacidade de requisitar um benefício de pensão - total ou parcial - enquanto continua em trabalho remunerado, muitas vezes com redução do horário de trabalho." Tradução do autor.

Contudo, o termo utilizado pela OECD “faca de dois gumes” foi providencial para essa circunstância descrita. Por um lado, temos o poder de escolha e o aumento de bem-estar do trabalhador através da combinação trabalho/benefício parcial, além do crescimento econômico do país/região através da produção e dos impostos. Em contrapartida, existe a possibilidade da aquisição precoce do benefício e como consequência acarretar a redução do montante recebido. Solicitar/permitir a aposentadoria flexível muito cedo pode fazer com que o dispositivo projetado para oferecer qualidade de vida ao contribuinte, seja o responsável pelo fim da estabilidade financeira do mesmo indivíduo. Cabe a ambas as partes do processo, trabalhador e órgão emissor do benefício, através das simulações já existentes (adaptadas a aposentadoria flexível), analisar a quantia que será futuramente auferida e assim determinar o tempo de equilíbrio entre trabalho e aposentadoria. Assim, é necessário que a idade de aposentadoria mínima seja alta o suficiente para cobrir direitos de pensão satisfatórios às necessidades do contribuinte. Na Noruega, como apontado por Vindlund (2017), os efeitos da reforma previdenciária são continuamente monitorados e avaliados com o fim de fortalecer ainda mais o sistema previdenciário flexível. Como será visto mais adiante, a Noruega é referência tanto no que se refere às aposentadorias flexíveis, quanto na provisão de qualidade de vida aos idosos de seu país.

No que se refere ao Brasil, onde não existe flexibilização, esses pontos ainda têm um agravante: muitas vezes o inativo retorna ao trabalho de maneira informal após se aposentar, e por diversas razões, como baixo valor de benefício, necessidade de renda adicional, ocupação do tempo ocioso e saudade ou gosto pelo trabalho anteriormente realizado. “O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2007) constatou que quase 20% dos idosos aposentados no Brasil trabalham. Entre os principais motivos estão a necessidade de uma remuneração extra ou a vontade de permanecer ativo.” (VANZELLA *et al*, 2010: 98). Já na Europa, o panorama é que nos países membros da OECD que adotam a aposentadoria flexível, 50% dos trabalhadores acima dos 65 anos trabalham por meio período, dados estes que se mostraram estáveis pelos últimos 15 anos (OECD, 2017).

É interessante esse ponto em comum entre essas duas realidades distintas a respeito da necessidade dos idosos de continuar trabalhando mesmo após se

aposentarem oficialmente. A diferença notável entre os dois exemplos está na formalidade do processo, já que no caso da flexibilização é apresentada como uma opção ao requerente, que vai gerar satisfação por ser uma medida pessoal, particular e adaptada às suas necessidades. Enquanto que sob a perspectiva do caso brasileiro, as opções encontram-se engessadas e inteiramente sob a competência dos órgãos responsáveis.

Contudo, como apontado pela OECD *“flexibility should be conditional on ensuring the financial balance of the pension system, which implies that pension benefits should be actuarially adjusted in line with the flexible age of retirement.”*⁶ (OECD, 2017: 33) Essa afirmação colabora com a perspectiva da análise do equilíbrio entre tempo trabalhado e valor do benefício ofertado, já que o sistema não pode oferecer mais do que foi está sendo arrecadado: o tão evocado equilíbrio financeiro do sistema de pensão deve ser respeitado.

A Noruega, a Suécia e a Finlândia, segundo Vindlund (2017), são modelos para o futuro no campo da aposentadoria flexível. Uma das razões apontadas por Vindlund são os dados pertinentes à adoção da aposentadoria flexível nestes países e os resultados positivos até então obtidos. O argumento de que a opção de deixar o trabalho antecipadamente, (parcial ou integralmente) resultaria no efeito negativo de grandes massas de trabalhadores aposentando-se integralmente o mais cedo possível, provou-se incorreto, já que na Noruega e na Suécia, por exemplo, que optaram por flexibilizar a idade da aposentadoria entre 62 e 75 anos e 61 e 67 anos, respectivamente, ficou comprovado que as palavras aposentadoria e abandono laboral já não significam a mesma coisa, devido à possibilidade de combinar a aposentadoria e o trabalho em tempo parcial.

The situations in Norway and Sweden teach us important lessons. They reveal that the incentive to retire early with extra money is powerful, but it does not mean that people want to stop working as soon as they reach their retirement age or get the cash. Given that a growing number of people in Norway have chosen to combine employment and retirement since 2011, there is often no longer a correlation between the point at which someone draws a pension and the point at which a person stops working⁷ (VINDLUND, 2017: 31).

⁶ “A flexibilidade deve ser condicionada à garantia do equilíbrio financeiro do sistema previdenciário, o que implica que os benefícios previdenciários devem ser ajustados atuarialmente de acordo com a idade flexível da aposentadoria.” Tradução do autor.

⁷ “As situações na Noruega e na Suécia nos ensinam lições importantes. Eles revelam que o incentivo para se aposentar cedo com dinheiro extra é poderoso, mas isso não significa que as pessoas queiram parar de trabalhar assim que atingem a idade de aposentadoria ou recebem o dinheiro. Dado

Outro ponto positivo ocorre com o acúmulo de direitos de pensão que mesmo com o recebimento antecipado de parte do benefício, levará a uma pensão integral maior quando a mesma for reivindicada. Esse incentivo financeiro faz com que mais pessoas continuem a trabalhar, adiando suas aposentadorias integrais após a idade mínima requerida. Esses fatores, segundo a OECD (2017), diferenciam países como a Noruega, Suécia, Portugal, República Checa, Estônia e Chile dos demais, pois permitem que as pessoas não sejam penalizadas fortemente ao se aposentarem cedo e sejam recompensadas ao adiarem a aposentadoria.

A Noruega, dentre os países citados pela OECD e por Vindlund, apresenta um diferencial em matéria de flexibilização do seu regime de aposentadoria e principalmente como lida com a assistência à terceira idade. Com essa perspectiva em pauta compete uma análise deste diferencial e suas implicações na economia e na sociedade norueguesa.

4.3.1 A APOSENTADORIA FLEXÍVEL NA NORUEGA

A Noruega, ou oficialmente o Reino da Noruega, um dos chamados países nórdicos, é um país localizado na Europa Setentrional e está bem distante do Brasil (geograficamente e culturalmente), porém, como já citado, é um modelo a ser seguido no que se refere à reforma previdenciária e na adoção da aposentadoria flexível. Possui o mérito de ancorar um sistema que é viável para a comunidade anciã de seu país sem gerar déficits para a economia. Um elemento que favorece essa afirmação é o ranking apresentado pelo Global AgeWatch de 2015⁸ (Global AgeWatch Index) que indica que a Noruega é o segundo melhor país para os idosos viverem, ficando atrás apenas da Suíça. O ranking que mede o bem-estar social e econômico dos idosos através de dados como: saúde, estabilidade financeira, capacidade laboral, formação e acessibilidade. O nível de emprego na Noruega entre os idosos é de 71,1%, que é quase 15 pontos percentuais acima da média regional. Também tem a maior taxa de escolaridade entre os idosos (98,3%) na

que um número crescente de pessoas na Noruega optou por combinar emprego e aposentadoria desde 2011, muitas vezes não há mais uma correlação entre o momento em que alguém solicita uma pensão e o ponto em que a pessoa para de trabalhar.” Tradução do autor.

⁸ <https://www.helpage.org/global-agewatch/population-ageing-data/country-ageing-data/?country=Norway>

região e a segunda menor taxa de pobreza de idosos (1,8%). Ainda segundo o Ranking, o sistema de pensão da Noruega, chamado de *Grunnpensjon* (Pensão Básica) e administrado pela *Norwegian Labour and Welfare Organization*⁹ (NAV), apresenta uma cobertura de 100% para as pessoas acima dos 65 anos, ou seja, 100% das pessoas com mais de 65 anos recebem uma pensão. O Brasil ocupa a 56ª posição no ranking, ficando atrás de outros países da América do Sul: Chile 21º; Uruguai 27º; Argentina 31º e Bolívia 55º.

Historicamente, a Noruega foi o segundo país a adotar o método que é chamado de aposentadoria flexível, apenas alguns anos atrás do seu vizinho, a Suécia. A Noruega implantou, em 1973, um certo nível de flexibilidade em seu plano de aposentadoria, reduzindo de 76 para 70 anos a idade mínima para o pleito do benefício. Porém, como apontado por Vindlund (2017), o valor da pensão era reduzido se aliado a uma renda de valor superior ao limite estipulado. Desta forma, esse modelo de certa forma desestimulava as pessoas a combinarem a pensão obtida pela aposentadoria com os salários do trabalho. Apenas em 2011, o modelo de flexibilização atual foi adotado (38 anos após a primeira implantação de medidas similares ao sistema atual).

Starting in 2011, the Norwegians opted for flexibility as the main early retirement reform strategy. In comparison to earlier rules, the reform is a big leap forward, as individuals can now combine work and pension without an earnings test and by own personal choice. Pension can also be combined with the unemployment benefit without any reductions. The pension reform lowered the earliest statutory retirement age from 67 to 62 years with an actuarially fair reduction of pensions. The pension may be drawn between the ages of 62 and 75 in full or in part: at 20, 40, 50, 60, 80 or 100 per cent. In order to prevent an excessive erosion of future pensions, taking the pension early, either in part or full, requires that the person has earned pension funds to an amount of at least the full minimum pension before retiring¹⁰ (VINDLUNDI, 2017: 16).

Vindlundi deixa claro que com adoção da flexibilidade como a principal estratégia da reforma previdenciária encontramos um cenário mais favorável aos

⁹ <https://www.nav.no/en/Home/About+NAV/What+is+NAV>

¹⁰ “A partir de 2011, os noruegueses optaram pela flexibilidade como a principal estratégia de reforma antecipada. Em comparação com as regras anteriores, a reforma é um grande avanço, já que os indivíduos podem agora combinar trabalho e pensão sem um teste de ganhos e por escolha pessoal. A pensão também pode ser combinada com o subsídio de desemprego sem quaisquer reduções. A reforma previdenciária diminuiu a idade de aposentadoria estatutária mais precoce de 67 para 62 anos, com uma redução atuarialmente justa das aposentadorias. A pensão pode ser sorteada entre as idades de 62 e 75 anos, total ou parcialmente: aos 20, 40, 50, 60, 80 ou 100 por cento. A fim de evitar uma erosão excessiva das aposentadorias futuras, a aposentadoria antecipada, total ou parcial, exige que a pessoa tenha obtido fundos de pensão no valor mínimo de pensão mínima antes de se aposentar.” Tradução do autor.

contribuintes, assim considerando-a como um grande avanço em comparação com as regras anteriores, que como já apontado anteriormente, já possuíam um certo grau de flexibilidade. Com a possibilidade, a partir de 2011, de pleitear a aposentadoria parcial ou integral entre as idades de 62 e 75 anos, cabe ao contribuinte analisar entre 20, 40, 50, 60, 80 ou 100%, qual desses valores corresponde às suas necessidades financeiras, compreendendo que quanto maior a idade, maior será a porcentagem do benefício acessada pelo contribuinte. Esse processo favorece a escolha do trabalho até a idade limite na Noruega, porém ainda existe um intervalo de 13 anos para aqueles que não podem esperar até os seus 75 anos, em que os indivíduos podem optar de acordo com as suas necessidades.

A Noruega, com o seu sistema previdenciário (entre outros indicadores) que coloca o país em segundo lugar na lista do Global AgeWatch dos melhores países para idosos viverem, não demonstra uma postura passiva e displicente quando se trata da evolução do seu Grunnpensjon. Mesmo um Sistema tão efetivo pode sofrer com futuros desgastes e demandar uma abordagem diferente na sua administração, como se pode observar (na citação) abaixo:

In Norway, the consequences of the pension reform are continuously monitored and evaluated. The need to raise the minimum retirement age in order to strengthen the sustainability and adequacy of pensions even further has not been an issue of political discussion¹¹ (VINDLUNDI, 2017: 32).

Podemos concluir através da afirmação de Vindlundi, que no momento o aumento da idade mínima para o pleito da aposentadoria não é ao menos cogitado na Noruega, devido à eficácia do sistema em vigor no país, mas que apesar do sucesso, são realizados monitoramentos e avaliações constantes sobre consequências da reforma. Ao realizar uma comparação com dados referentes a situação do sistema norueguês, em relação aos dados brasileiros, contextualiza-se a razão do posicionamento de cada país no ranking apresentado pelo Global AgeWatch, respectivamente 2º lugar (Noruega) e 56º lugar (Brasil), como observado na tabela a seguir:

¹¹ “Na Noruega, as consequências da reforma previdenciária são continuamente monitoradas e avaliadas. A necessidade de aumentar a idade mínima para a aposentadoria, a fim de fortalecer ainda mais a sustentabilidade e a adequação das aposentadorias, não tem sido uma questão de discussão política.” Tradução do autor.

Tabela 1: Global AgeWatch Index (Dados básicos da Noruega e do Brasil).

Dados básicos do país:	Noruega ¹²	Brasil ¹³
Ranking:	2°	56°
População acima de 60 e mais (2018):	1.210.880	27.541.731
Porcentagem do total: 22,6%	22,6%	13,1%
População acima de 60 e mais (2050):	1.997.868	68.870.888
Porcentagem do total:	37,3%	32,7%
Tipo de pensão contributiva:	Sistema de seguro social	Sistema de seguro social
O país tem uma pensão social?:	Sim	Sim
Região:	Europa e Ásia Central	Latino América e Caribe
Grupo de renda:	Renda alta	Renda média-alta

Fonte: Global AgeWatch Index (2015)

Fica claro que o Brasil apresenta uma quantidade de idosos muito maior, caso seja feita a análise deste dado em separado, contudo, em relação ao resto da população do país, o percentual de 13,1% indica que se comparado aos 22,6% da Noruega, atualmente o Brasil tem uma população idosa proporcional consideravelmente menor e que a mesma está enquadrada no Grupo de Renda média-alta. Ou seja, na Noruega um grupo consideravelmente maior, em relação à população total, recebe mais (Grupo de renda: Alta renda), o que significa que são melhores assistidos pelo plano previdenciário. O alarmante é que a projeção para o ano de 2050 aponta um crescimento ainda mais expressivo da população idosa

¹² Dados disponíveis em: <http://www.pension-watch.net/country-fact-file/norway>. Tradução do autor.

¹³ Dados disponíveis em: <http://www.pension-watch.net/country-fact-file/brazil>. Tradução do autor.

brasileira, dado esse que serve de motivação para o aumento da idade da aposentadoria no Brasil. Como já foi apontado pelos exemplos de Portugal e da Noruega, existem medidas alternativas a essa proposta, medidas de adaptação progressiva e mais compatíveis aos interesses de ambas as partes, sistema e sociedade.

4.3.2 O TRABALHO NA TERCEIRA IDADE

Dentre as possibilidades ofertadas pelo mercado para as pessoas aptas para o trabalho remunerado, quando se trata das opções voltadas aos idosos, é possível observar que não existem muitos grupos focados em estudar este seguimento, principalmente no Brasil. A realidade apontada até agora por este trabalho acadêmico é que a longevidade da população global está diretamente relacionada à situação econômica/social do mundo atual e prospecções determinam impactos cada vez maiores para futuros não tão distantes. O interessante deste quadro é que diferente da maioria dos temas de muito impacto social e que envolvem muitas situações e cenários hipotéticos, é que não existem (ou não têm força acadêmica para serem consideradas relevantes) correntes contrárias e que articulem que a crise demográfica não existe ou que o envelhecimento desordenado da população não afeta negativamente a situação econômica dos países. Então, por que não existe divulgação/conscientização da importância do papel dessa geração? O que existe, na verdade, é um preconceito generalizado por parte das organizações e da sociedade em geral de que o idoso é incapaz de produzir tal qual o jovem, assim desconsiderando totalmente os seus anos de experiência e dedicação laboral.

Com essa população adentrando o mercado de trabalho, é exigida uma adequação, tanto para o idoso quanto para as organizações, referente ao processo produtivo; com isso, esses trabalhadores podem enfrentar problemas relacionados à exclusão social, visto que é uma situação de difícil adaptação (PAOLINI, 2015: 178).

O preconceito contra a figura do idoso não é algo particularmente disfarçado. Não é fácil encontrar idosos no quadro de funcionários de uma empresa, principalmente nos novos empreendimentos (nos quais são exigidos muitos anos de experiência e pouca idade, como se os dois conceitos fossem compatíveis de alguma maneira). Quase sempre a situação é classificada com uma reciclagem do

quadro de funcionários. Cabe lembrar que para o indivíduo que busca obter o suficiente para a sua subsistência, a exemplo dos migrantes pendulares citados no capítulo 1, a preocupação a respeito do que fazer quando alcançar a terceira idade fica em segundo plano. Sobreviver ao presente implica, muitas vezes, em comprometer o futuro. Este é um status social preocupante, em que o trabalho informal e mal remunerado, conseqüentemente sem contribuição previdenciária e sem a possibilidade de guardar qualquer quantia para o futuro, muitas vezes constitui que o sujeito em questão enfrentará a terceira idade sem acesso ao descanso (aposentadoria) e enfrentará uma sociedade e um mercado de trabalho que não recepcionam bem o que para eles são pessoas velhas e desqualificadas.

Não apenas apresentar oportunidades para pessoas idosas entrarem ou se manterem no mercado de trabalho deve ser o foco das ações das instituições e dos órgãos competentes e afins, mas sim apresentar propostas para a criação de uma cultura para a longevidade, envolvendo a sociedade em geral, os atores foco da proposta (idosos) e as instituições. Essa proposta representa um desafio e uma quebra de paradigmas, porque como sugere Paolini (2015), estudos indicam que é reconhecida a necessidade de se reduzir a discriminação, fragilidade e a exclusão social expostas aos idosos, já que um número cada vez maior de idosos carecem ou querem permanecer no mercado de trabalho, contudo, o previsto e o socialmente aceito no momento é o afastamento laboral. São duas perspectivas conflitantes, mas que podem ter suas diferenças amenizadas pela transformação do segundo ponto por ações e políticas públicas. No Brasil, a Lei N° 10.741 de 1° de outubro de 2003 versa o estatuto do idoso brasileiro, estatuto responsável por estabelecer os direitos dos idosos e as punições previstas para quem os violar. Dentre os direitos presentes no estatuto encontramos também os que lidam com direitos reservados a terceira idade relativos as questões laborais, reprimindo quaisquer discriminações alusivas à idade, conforme se pode observar na citação abaixo:

Art. 26. O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas. Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir; Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada; Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de: I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas; II – preparação dos trabalhadores

para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania; III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho (BRASIL, 2003: 5).

É possível também observar que os direitos permeiam situações de desempate em concursos públicos, oferecendo vantagem para a maior idade, assim como a criação e o estímulo, através do Poder Público, de programas de profissionalização especializada para idosos e a preparação para a aposentadoria. Iniciativas que demonstram que as medidas de ação pública são importantes e pertinentes para a conscientização e mudança de cenário social. “A criação dessa lei foi de grande significância, pois se tornou uma referência relevante para políticas que envolvem os idosos.” (PAOLINI, 2015: 178).

A problemática existente no contexto previdenciário atual, principalmente relativo à reforma brasileira, é a proposta pura e simples do aumento da idade mínima de acesso à aposentadoria. O cerne da questão é que as reformas previdenciárias não podem ser resumidas a dicotomia entre o aumento da idade ou a crise, e países que adotaram outras medidas de forma eficaz, como a exemplo da Noruega, são exemplos que evidenciam essa falsa dicotomia. Aumentar a idade de pleito à aposentadoria representa uma medida eficaz de cortes de gastos, e que como já abordado, foi uma ação praticada por muitos países nas últimas décadas, porém, isso não significa que essa seja a opção mais humana ou que se atente à qualidade de vida do idoso.

Exatamente para amenizar tais contextos dissonantes é que se articulam instituições como a OECD, a Global AgeWatch e o Instituto de Longevidade Mongeral. A busca por encontrar novos caminhos para as pessoas, além das possibilidades laborais já ofertadas, contextualiza a criação de organismos preocupados em conscientizar e criar um novo contexto social para a terceira idade. O Instituto de Longevidade Mongeral Aegon atua como uma instituição sem fins lucrativos como foco nos impactos (sociais e econômicos) do aumento da expectativa de vida no Brasil. Por mais importante que seja a criação de cenário mais condizente com as condições demográficas atuais e em resposta às crises previdenciárias, é necessário que exista um procedimento gradual que mude como a sociedade e o próprio mercado de trabalho enxergam o direito ao exercício de atividade profissional dos idosos, respeitando suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Contextualizando a razão da existência do sistema previdenciário, ou de qualquer sistema público social, compete ressaltar que o sistema existe para servir e proteger a sua população, e não o contrário. Se o sistema se encontra sadio, às custas do bem-estar dos contribuintes, a existência do sistema pode ser contestada em primeiro lugar.

Uma previdência superavitária indica a presença de políticas públicas efetivas no que diz respeito à arrecadação e controle de gastos, porém não implica diretamente no amparo efetivo aos contribuintes. Como já analisado neste trabalho, são poucos os países que apresentam essas duas realidades, conciliando a gestão econômica e a social de forma efetiva. Com isso em pauta, a análise da estrutura e do desenvolvimento das políticas previdenciárias destes países, em detrimento dos projetos de reformas (a exemplo do brasileiro), oferece um panorama guia para o processo decisório por trás das reformas. Uma reforma previdenciária pode apresentar resultados positivos, ou fracassar, e o exemplo internacional pode ser determinante neste processo. Este trabalho buscou os exemplos teóricos e práticos e os apresentou acompanhados de outros elementos que fazem oposição ou desempenham um papel de contraste ao objeto modelo.

No capítulo 1º, o conceito de Migração de Substituição foi contrastado pela Lei brasileira da Imigração. Ambos os casos remetem à assistência aos Migrantes, porém, cada um sob uma perspectiva diferente. Os estudos portugueses utilizam majoritariamente as vantagens econômicas para o país como arquétipo para a defesa/incentivo à Migração de Substituição. Já a Lei de Imigração é inspirada na constituição brasileira de 1988 e nos direitos e deveres atribuídos por ela e possui em sua essência a assistência humanitária. Talvez, para o mundo capitalista, indicar valores positivos, estabelece um poder de argumento maior do que as contribuições subjetivas do tratamento humanitário a migrantes em consequência da Lei. O cenário ideal seria a junção dos dois elementos citados. Apesar de que em Portugal as comunidades migrantes podem contribuir para remediar a crise demográfica, o sentimento xenofóbico local permanece real e crescente. A Lei Nº 13.445, de 24 de maio de 2017, que regulariza a situação do migrante, também penaliza as ações discriminatórias em decorrência do status de migrante, seja ele em situação regular

ou não. É importante ter em mente que, às vezes, quando se trata de um assunto tão delicado e ao mesmo tempo complexo quanto migrações, até uma palavra pode alterar a percepção sobre o mesmo. Por exemplo, se um líder político se referir a um migrante ou grupo como “ilegais”, quando o termo correto é “irregular” (migrar não é crime, uma vez que não configura transgressão da lei penal, por dolo ou culpa, ação ou omissão), pode alterar a percepção e pode até mesmo causar a correlação destes com atos realmente ilegais, por parte de pessoas menos instruídas. Cabe às instituições portuguesas, a exemplo da FFMS que defende o conceito da Migração de Substituição, e aos órgãos responsáveis criarem medidas (como a Lei citada) e campanhas de conscientização da população.

Ainda no primeiro capítulo, o tema da Migração Pendular aborda de maneira diferente da Migração de Substituição a relação de migração e previdência. Vemos que a Migração Pendular é consequência de diferentes ações e necessidades, primariamente das pessoas em busca de qualidade de vida (*pull*), e em segundo plano, os incentivos e propostas, a exemplo da União Europeia, e as barreiras e dificuldades impostas, como a situação descrita acerca do MERCOSUL. Por mais que a necessidade imediata seja a força motriz responsável pelo *commuting* e por tirar o indivíduo do seu conforto, físico e psicológico, e muitas vezes por fazê-lo desconsiderar o futuro e os benefícios previdenciários, não representa o mesmo impacto que a configuração da relação entre os países e a cooperação entre os estados, ou a falta dela, na chamada inclusão internacional. No MERCOSUL, os sistemas previdenciários são afetados por essas políticas devido à informalidade do trabalho em regiões de atividade comercial intensa, em que o trabalhador recorre à informalidade como opção imediata às suas necessidades. Aos Estados, resta apenas a fiscalização das fronteiras referentes à entrada e saída de produtos sem as devidas taxações fiscais, e consequentemente a apreensão destes, o que pode ser considerado um prêmio de consolação diante da receita perdida pelos Estados. A União Europeia é um exemplo e nos ensina uma grande lição de cooperação econômica/social, que vai além do projeto de união aduaneira do MERCOSUL. O intercâmbio cultural e social está entre os grandes méritos do projeto europeu.

Os dois tipos de migração citados, a Migração de Substituição e a Migração Pendular, são os objetos da análise das teorias migratórias como fenômenos humanos que concebem uma dualidade, em contextos diferentes, por representarem

uma possível solução à crise demográfica, e, ao mesmo tempo, por constituírem um desafio para administração pública. Ambos os cenários, considerados positivos ou não, estão atrelados diretamente à Previdência Social, e, esse vínculo, potencializa a necessidade de trazer à luz essa relação, e as suas consequências, para que assim, possa-se traçar um paralelo entre os temas: migração internacional, previdência social e oferta de qualidade de vida ao público idoso.

Em respeito à reforma previdenciária, a estrutura do sistema brasileiro acompanhou a evolução internacional no que se refere à intervenção estatal, já que passou do status de privado e voluntário, para o controle do Estado e de aplicação compulsória. Porém, o Brasil não realizou grandes mudanças e transformações deste sistema, pelo menos não a nível da Alemanha ou do Reino Unido (e de muitos outros países não citados aqui), que reestruturaram seus sistemas diante das crises enfrentadas por cada país. Os exemplos da Alemanha e do Reino Unido apontam que mesmo os países que se encontravam em lados opostos no maior conflito entre nações e que definiu o curso que o mundo tomou, optaram por reorganizar preventivamente a estrutura básica dos planos previdenciários de seus países. O Reino Unido, um dos países com o status de estabilidade econômica previdenciária da Europa, realizou grandes cortes no SERPS através de um projeto que durou 20 anos para a sua implementação efetiva. Já a Alemanha possui um sistema previdenciário que ainda sofre com as sequelas da Segunda Guerra Mundial e como tal, modifica constantemente as regras da previdência.

A evolução de um fenômeno social tal qual a previdência implica em constantes mudanças, que por vezes, agradam a poucos ou fracassam. Entender essa prerrogativa ajuda na análise de aplicações de tantos métodos distintos em países pelo globo, e também o porquê que as mesmas regras e aplicações são bem-sucedidas em um dado país ou território, e em outros não. Afirmar que certa regra previdenciária que funciona na Europa, teria o mesmo efeito na América do Sul, seria arriscado e no mínimo displicente da parte do pesquisador, principalmente para aquele, a exemplo do estudante de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais, que reconhece como as questões socioculturais influenciam e muitas vezes são determinantes no sucesso e na aceitação de políticas públicas, ainda mais se tais ações alteraram o *status quo* tão fortemente quanto as reformas previdenciárias.

Com isso em pauta e vislumbrando um cenário hipotético (que de certa forma é o que o projeto brasileiro de reforma previdenciária faz), o que implicaria e como seria a aceitação da substituição da proposta de reforma atual, pelo sistema europeu de aposentadoria flexível? Como já apontado, os novos requisitos propostos são de idade mínima de 62 anos (mulheres) e 65 anos (homens), bem como de tempo mínimo de 25 anos de contribuição, significando um aumento de 7 anos para as mulheres e 5 anos para os homens. Esse cenário implica que mesmo o indivíduo com a menor remuneração (salário mínimo) terá que obrigatoriamente esperar até os 62 ou 65 anos para receber o menor valor possível. O que a aposentadoria flexível propõe na sua essência é que o contribuinte que trabalha por mais tempo recebe uma compensação e conseqüentemente, quem se aposenta o mais cedo possível recebe o mínimo.

Para facilitar a compreensão iremos usar a situação de dois casos fictícios, das contribuintes X e Y. A contribuinte X começou a trabalhar aos 20 anos recebendo um salário mínimo, sendo o mesmo ajustado anualmente. Segundo a proposta da reforma brasileira, X deve trabalhar por 42 anos para receber o valor integral (1 salário mínimo) de aposentadoria. Já a contribuinte Y, recebe 10 salários mínimos e também começou a trabalhar aos 20. Y e X estão acolhidos sob a mesma regra previdenciária, já que irão ter o direito à aposentadoria integral na mesma idade (considerando que as profissões de ambas não provêm nenhum direito extra). Segundo as regras das aposentadorias flexíveis, as contribuintes teriam a opção de solicitar sua aposentadoria integral no primeiro ano do intervalo estipulado (55), contudo, essa opção seria recomendada apenas a X, devido ao fato de que o valor recebido não sofreria reduções. Já para Y, a opção mais atrativa seria trabalhar por mais tempo e evitar cortes dos seus benefícios. Em outras palavras, X receberia 100% dos benefícios aos 55 anos, enquanto Y receberia 100% aos 62 anos e sofreria reduções por cada ano reduzido.

O quanto a aposentadoria flexível impactaria na redução do déficit previdenciário, é muito difícil apontar, mas pode-se afirmar, com base nas informações debatidas neste trabalho, no que diz respeito à qualidade de vida do idoso, a aposentadoria flexível oferece vantagens que fazem com que essa opção seja preferível ao aumento da idade de acesso à aposentadoria. Dois pontos acerca da aposentadoria flexível podem contribuir para este argumento: primeiro, a

aposentadoria flexível oferece ao idoso um período de transição, já que não ocorre uma interrupção abrupta do trabalho. Ao idoso é oferecida uma redução da carga horária de trabalho que pode ser apontada como o processo inverso do estagiário, que inicia sua trajetória laboral trabalhando em média 4 horas diárias, e com a adaptação ao ritmo e as obrigações, passa a trabalhar todo o expediente. O idoso transita do expediente completo para um trabalho de meio período, que é mais condizente com a sua situação física/mental, além de contribuir para que o indivíduo continue se sentindo produtivo e parte da sociedade. O segundo ponto, o fator escolha. Cada indivíduo possui necessidades e pode apresentar estados físicos e mentais diferentes ao chegar à terceira idade. Baseado nesse princípio, entendemos que a escolha ou o processo por traz da decisão de se aposentar, como ou quando, pode ser único para cada pessoa. A aposentadoria flexível oferece uma gama maior de opções, além de incentivar, através da possibilidade do aumento dos benefícios, que os contribuintes trabalhem por mais tempo. Assim como uma pessoa física/psicologicamente esgotada poderia optar por interromper suas atividades laborais mais cedo, caso considerasse a redução da sua renda um preço justo a se pagar em prol do seu bem-estar. Outra pessoa poderia, caso estivesse física/psicologicamente estável, ou considerasse o desgaste válido, trabalhar até acumular os 100% de seus benefícios.

O que poderia ser uma “faca de dois gumes” em outros países, caso fosse ofertado ao idoso uma opção de aposentadoria que reduzisse o valor da sua renda a um nível abaixo da subsistência, no Brasil, com prerrogativa de que ninguém pode receber menos que um salário mínimo, quem recebe a menor quantia possível continuaria recebendo pouco, mas ao menos com a possibilidade e o poder de escolha de se aposentar antes que os demais. As implicações da adoção de aposentadorias flexíveis no Brasil perpassariam principalmente sob âmbito econômico, que sem essa prerrogativa ou “pré-requisito” nada é considerado, já que contribuiria para o crescimento econômico e para maiores receitas fiscais. Além de elencar a aceitação popular, devido à promoção da qualidade de vida e da dignidade humana.

A figura do idoso é vista de forma diferente de país para país, mas é quase um consenso geral que este grupo é considerado dependente da força de trabalho da população ativa das aglomerações humanas. Como relatado, o idoso é visto

como incapaz de produzir da mesma forma que o jovem, e por isso, a esse período de vida é atribuído a interrupção ou afastamento laboral. Porém, o que na verdade deveria existir, devido ao contexto demográfico atual, seria uma cultura voltada à longevidade. O Brasil novamente se destaca neste quesito, sendo uma referência em projetos legislativos. A Lei N° 10.741, que regulamenta o Estatuto do Idoso em solo brasileiro, representa um marco legal para a proteção da terceira idade e, principalmente, na regulamentação dos direitos laborais da pessoa idosa. Ter seus direitos (e deveres) assegurados por uma Lei contribui para uma adesão e permanência maiores no mercado de trabalho, já que a empresa/órgão que demitir ou tentar desqualificar o seu funcionário em decorrência, única e exclusivamente, da idade, sofrerá as devidas punições cabíveis.

Por fim, cabe talvez o questionamento: os países líderes no quesito promoção de qualidade de vida à terceira idade (com exatos 55 países em posições melhores que o Brasil) apresentam políticas e ações mais eficazes voltadas a este grupo social? Seria até normal existir alguma dúvida quanto a países em posições próximas no ranking, no entanto, é desaconselhável comparar usando termos tais quais superior/inferior a segunda posição (Noruega), com a quinquagésima sexta (Brasil), devido a discrepância entre as duas realidades socioeconômicas. O que podemos afirmar, a partir desta pesquisa, é que cada país tem um pouco a nos ensinar e muitos apresentam bons exemplos práticos, sejam esses exemplos de políticas públicas, códigos legislativos e estudos científicos. Até mesmo os blocos econômicos podem fornecer modelos de gestão e cooperação internacional que direta, ou indiretamente impactam nos rumos previdenciários.

O curso do LEA-NI propõe a formação de um profissional multidisciplinar, cursando disciplinas de áreas como direito, administração, contabilidade, economia, história, cultura, turismo e negociações internacionais, além de três línguas estrangeiras (francês, espanhol e inglês)¹⁴. A versatilidade presente no cerne do curso que forma profissionais/pesquisadores pluriaptos, pode, da mesma forma, representar uma limitação, ou risco, decorrente de sua falta de foco. A aspiração de explorar possibilidades e soluções distintas, pode ser observada nas páginas deste trabalho acadêmico, e manter o foco e o delineamento das análises dentro do que foi proposto, principalmente devido a escassez de tempo hábil, representou algumas

¹⁴ Fonte: <http://www.cchla.ufpb.br/lea/wp-content/uploads/2018/10/PPC-2017-atual-1.pdf>

das inquietações e desafios do processo produtivo da pesquisa. O mérito dos prazos, oriundos da falta de tempo hábil citado, estabeleceu a profundidade da pesquisa, e, ao mesmo tempo, pavimentou o caminho para novas pesquisas na área. O tema deste trabalho representa inúmeras oportunidades de pesquisa para o discente de LEA-NI. Tanto a oportunidade de abordar outras perspectivas e apontar novos caminhos para a previdência, quanto a possibilidade de uma investigação mais profunda e mais detalhada do material aqui levantado. Seria relevante por exemplo, uma análise quantitativa dos efeitos da aposentadoria flexível, não só na Noruega, mas talvez nos outros países nórdicos. Analisar outros fenômenos e formas da migração, como expatriados, ou, ir mais a fundo nas questões dos refugiados e os seus méritos de proteção social.

REFERÊNCIAS

ABREU, Alexandre, PEIXOTO, João. (2009). **Demografia, mercado de trabalho e imigração de substituição**: tendências, políticas e prospectiva no caso português. *Análise Social*. Universidade de Lisboa, Instituto de Ciências Sociais. Lisboa, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/aso/n193/n193a04.pdf>. Acesso em 20 fev. 2019.

ALVAREZ, Gabriel O. **Trabalhadores migrantes nas fronteiras do Brasil com os países do Mercosul**. Porto Seguro, 2008. Disponível em: http://www.abant.org.br/conteudo/ANAIS/CD_Virtual_26_RBA/grupos_de_trabalho/trabalhos/GT%2001/gabriel%20alvarez.pdf. Acesso em 15 de fev. 2019.

ANDRADE, Eli Gurgel. **(Des)Equilíbrio da Previdência Social Brasileira 1945 – 1997**. Componentes econômico, demográfico e institucional. CEDEPLAR FACE-UFMG, MG, abr. 1999.

BRASIL, Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social. **Previdência Social**. Brasília/DF, 2015. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/aceso-a-informacao/institucional/secretaria-de-previdencia/> Acesso em: 22 de out. 2018.

BRASIL, Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social. **Reforma da Previdência**. Brasília, DF, 2017. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/reforma/> . Acesso em 22 de out. 2018.

BRASIL, Presidência da República. **Lei de Migração brasileira**. Brasília, DF, 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13445.htm. Acesso em 9 de jan. 2019.

BRASIL, Presidência da República. **LEI Nº 10.741, DE 1º DE OUTUBRO DE 2003**. Brasília, DF, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.741.htm. Acesso em 15 de jan. 2019.

BRITO, Danyella Juliana Martins de. RAMALHO, Hilton Martins de Brito. **Migração intrametropolitana e mobilidade pendular: evidências para a região metropolitana do Recife**. *Estud. Econ.*, São Paulo, v. 46, n. 4, p. 823-877, dez. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612016000400823&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 25 mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-416146483hrdb>.

DUBOIS, Hans, *et al.* **Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement.** Eurofound. Luxembourg, 2016. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market-social-policies/extending-working-lives-through-flexible-retirement-schemes-partial-retirement>. Acesso em 27 de fev. 2019.

FERREIRA, Sergio Guimarães. **Sistemas de Previdência em Países Industrializados: A crise e suas soluções.** Ibmec/RJ BNDES, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/Arq11_Cap04Sistemasprevidencia__21.pdf. Acesso em 15 de fev. 2019.

GOMES, Natália. OLIVEIRA, Catarina Reis. **Monitorizar a integração de imigrantes em Portugal.** Lisboa, 2014. Disponível em: <https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/179573/Monitorizar+a+Integracao+de+Imigrantes+em+Portugal.pdf/97646615-77c5-432a-af59-39c34f6037ce>. Acesso em 10 jan. 2019.

GONZÁLES, Jorge. **Commuting costs and labor force retirement.** Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A. 2008. Disponível em: <https://web2011.ivie.es/downloads/docs/wpasad/wpasad-2008-19.pdf>. Acesso em 25 de dez. 2018.

JARDIM, Rodrigo Guimarães. **Antecedentes históricos da seguridade social no mundo e no Brasil.** *in Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3818, 14 dez. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26145>>. Acesso em 21 out. 2018.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica.** Atlas S.A. São Paulo, 2003. 5. ed.
MAYRHOFER *et al.* **International Human Resource Management.** An European Perspective. Taylor & Francis. New York, 2008.

MOREIRA, Jacqueline de Oliveira. **Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice:** estudo de caso com professores universitários. *Psicol. estud.* Maringá, v. 16, n.4, p.541-550, Dec. 2011. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722011000400005&lng=en&nrm=iso. Acesso em 19 mar. 2019.

NOLASCO, Carlos. **Migrações Internacionais: Conceitos, Tipologia e Teorias.** Centro de Estudos Sociais, 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/309547207_Migracoes_internacionais_conceitos_tipologia_e_teorias. Acesso em 5 de fev. 2019.

OECD, **Pensions at a Glance 2017**: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-217-en>. Acesso em: 21 out. 2018.

PAOLINI, Karoline Silva. **Desafios da Inclusão do Idoso no Mercado de Trabalho**. (CENBRAP), INCA. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/47/pt-BR/desafios-da-inclusao-do-idoso-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 20 de mar. 2019.

PEIXOTO, João, *et al.* **Migração e sustentabilidade demográfica**. Lisboa, 2017. Disponível em: <https://www.ffms.pt/publicacoes/grupo-estudos/2229/migracoes-e-sustentabilidade-demografica>. Acesso em: 15 jan. 2019.

VANZELA, Elídio. NETO, Eufrásio de Andrade Lima. SILVA, César Cavalcanti da. **A Terceira Idade e o Trabalho**. Revista Brasileira de Ciências da Saúde. João Pessoa, v 14, n. 4, p. 97-100, 2011. Disponível em <http://www.periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/rbcs/article/view/7199>. Acesso em 15 de mar. 2019.

VINDLUNDI, Mika. **Flexible retirement – a model for the future? Lessons from Sweden, Norway and Finland**. Finnish Centre for Pensions, 2017. Disponível em <https://www.etk.fi/en/julkaisu/flexible-retirement-a-model-for-the-future/>. Acesso em 25 dez. 2018.



UFPB - Universidade Federal da Paraíba
 PRG - Pró-Reitoria de Graduação
 CCHLA - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes
 DMI - Departamento de Mediações Interculturais
 LEA-NI – Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às
 Negociações Internacionais
 Disciplina: Trabalho de Conclusão de Curso



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Ramon Luiz de Farias Castro Silva, estudante do Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais, da Universidade Federal da Paraíba, matrícula nº 11504579, declaro ter pleno conhecimento do Regulamento de Trabalho de Conclusão de Curso, bem como, das regras referentes ao seu desenvolvimento e demais regras, regulamentos e Leis que regem o trabalho de conclusão do curso e os direitos autorais.

Atesto que o presente Trabalho, intitulado Comparativo Internacional: o projeto de reforma previdenciária no Brasil sob a luz da perspectiva da migração internacional e da flexibilização da aposentadoria europeia é de minha autoria, estando eu ciente de que poderei sofrer sanções, a qualquer tempo, nas esferas acadêmica, administrativa, civil e penal, caso seja comprovado cópia e/ou aquisição de trabalhos de terceiros, além do prejuízo de medidas de caráter educacional, como a reprovação do componente curricular (disciplina), o que impedirá a obtenção do Diploma de Conclusão do Curso de Graduação ou a sua respectiva cassação.

Sendo o que tinha a atestar, afirmo que o presente é verdadeiro e dou fé.

João Pessoa (PB), 30 de abril de 2019.

Assinatura do (a) Estudante



UFPB - Universidade Federal da Paraíba
PRG - Pró-Reitoria de Graduação
CCHLA - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes
DMI - Departamento de Mediações Interculturais
LEA-NI – Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às
Negociações Internacionais
Disciplina: Trabalho de Conclusão de Curso



AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Ramon Luiz de Farias Castro Silva, estudante do Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais, da Universidade Federal da Paraíba, matrícula nº 11504579, AUTORIZO que a UFPB publique e disponibilize para consulta pública meu trabalho intitulado Comparativo Internacional: o projeto de reforma previdenciária no Brasil sob a luz da perspectiva da migração internacional e da flexibilização da aposentadoria europeia, tanto na forma física em suas bibliotecas bem como na forma virtual, na Internet.

Sendo o que tinha para o momento.

João Pessoa (PB), 30 de abril de 2019.

Assinatura