



RAE - Revista de Administração de Empresas
ISSN: 0034-7590
rae@fgv.br
Fundação Getulio Vargas
Brasil

Rabelo, Flávio Marcílio
PERSPECTIVAS DE EXPANSÃO DA PREVIDÊNCIA PRIVADA FECHADA NO BRASIL
RAE - Revista de Administração de Empresas, vol. 40, núm. 4, octubre-diciembre, 2000, pp. 56-63
Fundação Getulio Vargas
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155118195004>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

PERSPECTIVAS DE EXPANSÃO DA PREVIDÊNCIA PRIVADA FECHADA NO BRASIL

Flávio Marcílio Rabelo

Professor do Departamento de Administração Geral
e Recursos Humanos da EAESP/FGV.
E-mail: frabelo@fgvsp.br

RESUMO

O artigo discute os principais condicionantes da expansão da previdência privada fechada no Brasil. A análise destaca a importância de fatores como a distribuição da renda, a distribuição do emprego formal de acordo com o tamanho do estabelecimento e o setor de atividade econômica e o grau de formalização do mercado de trabalho. Procura-se mostrar que o diferencial de custo não é o principal obstáculo à difusão de planos privados entre as pequenas empresas. Explora-se a viabilidade de algumas medidas voltadas a favorecer a expansão do grau de cobertura da previdência privada fechada no país. A regulamentação de planos criados por entidades de classe e a definição de um tratamento tributário adequado são algumas das alternativas tratadas.

ABSTRACT

This article discusses the main determinants of the expansion of corporate pension plans in Brazil. Among the factors emphasized in this analysis are income distribution, employment distribution according to firm size and sector of economic activity and the degree of labor market formalization. It is shown that cost differential is not the main barrier to the diffusion of private pension plans among small firms. The article also explores the feasibility of certain measures destined to further the expansion of corporate pension plan coverage in the country. Among these measures, allowance for the creation of pension plans by professional associations and the establishment of an adequate fiscal treatment are highlighted.

PALAVRAS-CHAVE

Previdência privada, distribuição de renda, emprego, mercado de trabalho, segurança.

KEY WORDS

Private pensions, income distribution, employment, labor market, social security.

INTRODUÇÃO

O crescente envelhecimento da população, aliado a problemas fiscais enfrentados por vários países, tem despertado mundialmente uma preocupação com a reforma dos sistemas de previdência social (Banco Mundial, 1994). Os sistemas tradicionais de benefício definido funcionando em regime de repartição apresentam graves problemas de financiamento em vários países. As mudanças nos parâmetros do sistema (idades mínimas de acesso aos benefícios e fórmulas de cálculo do benefício) são medidas importantes de saneamento, mas dificilmente representarão, por si só, uma resposta adequada à magnitude do problema enfrentado.

Uma reforma mais ampla no sistema público de previdência social requer a expansão de um sistema complementar privado operando em regime de capitalização. O crescimento do sistema privado permite reduzir o escopo do sistema público, cuja atenção se volta, assim, basicamente às camadas de baixa renda da população. Desse modo, o sistema público consegue cumprir com mais eficiência sua missão de universalizar os benefícios da previdência social. Os indivíduos com rendimentos maiores buscariam no sistema privado o atendimento da maior parte de suas necessidades de renda na aposentadoria ou em estados de invalidez. Os países que conseguiram equacionar melhor o problema de financiamento da previdência social – os Estados Unidos e o Reino Unido – implementaram justamente um modelo com tais características.

O desafio do qual se pretende tratar neste artigo é justamente o da expansão da previdência privada. Oficialmente, os regimes privados de previdência complementar existem há mais de 20 anos no Brasil, mas a taxa de cobertura alcançada ainda é irrisória. Mesmo nos Estados Unidos e no Reino Unido, a previdência privada cobre pouco mais de 50% da população empregada no setor privado e esse percentual tem se mantido estagnado há muitos anos. Essa cobertura também tende a concentrar-se nos segmentos de alta renda. Um trabalho recente (Orszag, 2000) revela que, enquanto somente 27% dos trabalhadores empregados em tur-

no completo no setor privado dos EUA com rendimentos anuais entre US\$ 10 mil e US\$ 15 mil possuíam um plano privado de previdência, esse percentual subia para 81% quando se tratava daqueles com rendimentos anuais superiores a US\$ 75 mil.

UMA REFORMA MAIS AMPLA NO SISTEMA PÚBLICO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL REQUER A EXPANSÃO DE UM SISTEMA COMPLEMENTAR PRIVADO OPERANDO EM REGIME DE CAPITALIZAÇÃO.

Algumas explicações para a baixa cobertura da previdência privada focam os aspectos regulatórios e tributários desses planos, enquanto outras enfatizam características demográficas da população. A primeira seção deste artigo contrasta essas duas perspectivas e discute os condicionantes estruturais do crescimento da previdência privada fechada.¹ Com esse intuito, essa seção aborda estudos recentes sobre a cobertura do sistema fechado nos Estados Unidos, onde, apesar do grau razoável de cobertura já atingido, este permanece praticamente inalterado há mais de 20 anos. Essa análise permite destacar limitações estruturais importantes, que, certamente, se fazem presentes em maior intensidade no Brasil: a distribuição da renda e a composição do emprego.

A seguir, analisa-se a situação atual da previdência privada fechada no Brasil com base nos dados disponíveis na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) e na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), referentes a 1997. Observam-se, então, o grau de cobertura atual da previdência privada no Brasil e os condicionantes considerados fundamentais para a expansão. Por fim, analisam-se algumas medidas que poderiam contribuir para a ampliação do grau de cobertura da previdência privada fechada no Brasil.

CONDICIONANTES DA EXPANSÃO DA PREVIDÊNCIA PRIVADA FECHADA: A EXPERIÊNCIA DOS ESTADOS UNIDOS

A experiência americana recente ilustra bem a natureza de algumas dificuldades estruturais para

aumentar o grau de cobertura da previdência privada fechada. A partir do momento em que foram introduzidos incentivos fiscais à previdência privada nas primeiras décadas deste século, a cobertura do sistema experimentou forte crescimento; o percentual da força de trabalho coberto por planos fechados passou de 15% no início da Segunda Guerra para 45% de todos os empregados assalariados do setor privado em 1975. O problema é que, desde

UM ASPECTO RELEVANTE PARA A ANÁLISE DO POTENCIAL DE EXPANSÃO DA PREVIDÊNCIA PRIVADA É A DISTRIBUIÇÃO DA RENDA.

então, apesar de uma série de iniciativas governamentais, essa taxa de cobertura não aumentou (Hinz e Turner, 1998). Os dados mostram que, dos cerca de 96 milhões de trabalhadores assalariados do setor privado, quase 51 milhões não usufruem do benefício de um plano privado de previdência oferecido pelo empregador.

Hinz e Turner (1998) argumentam que a maioria dos estudos enfoca esse fenômeno da estagnação da taxa de cobertura como um problema de oferta, de modo que a solução seria conceber políticas que facilitassem a adoção de planos privados pelas empresas. Os autores apontam, contudo, que a questão dos custos associados ao provimento de planos fe-

chados não é a única explicação. Reconhecem que essa é uma variável importante, mas expõem também que, embora tenha havido uma grande quantidade de medidas que alteraram o custeio de tais planos (requisitos mais rígidos de *funding*, redução de benefícios tributários), a taxa de cobertura permaneceu inalterada entre 1972 e 1993.

De fato, à primeira vista, os dados parecem confirmar a perspectiva do lado da oferta. As informações do Current Population Survey de 1993 indicam que pouco mais de 59% da força de trabalho empregada no setor privado trabalhava em empresas que ofereciam planos de previdência privada. Destes, 90% participavam do plano oferecido pelo empregador, resultando na taxa de cobertura total de 45%. Quando se observam as características associadas às firmas que oferecem planos privados, chega-se à segunda conclusão mais comum na discussão do grau de cobertura: que o problema da oferta está ligado às pequenas empresas e que se trata de um diferencial de custo. Observa-se, facilmente, a relação entre grau de cobertura e tamanho da empresa (Tabela 1). Por outro lado, os estudos existentes sobre custeio administrativo de fundos de pensão comprovam que há importantes ganhos de escala na administração desses planos; o custo administrativo *per capita* para as menores empresas chega a ser quase oito vezes maior do que o das maiores, no caso de planos de contribuição definida. Aceita essa análise, a de-

Tabela 1 – Grau de cobertura e tamanho do estabelecimento²

Número de empregados	Taxa estimada de cobertura (%)	
	Current Population Survey (CPS) de maio de 1993 – Pension Supplement (universo de 12.775 observações)	Current Population Survey (CPS) de março de 1992-1993 (universo de 79.708 observações)
De 1 a 9	12,0	11,9
De 10 a 24	24,0	21,6
De 25 a 49	30,5	
De 50 a 99	45,7	33,1
De 100 a 249	54,5	
De 250 a 499	63,4	47,6
De 500 a 999	61,3	57,5
1.000 e acima	71,5	65,7
Todos os tamanhos	51,1	44,8

Fonte: Even e MacPherson (1996).

corrência lógica seria pensar medidas que reduzissem o custo de provimento de planos das pequenas empresas (simplificação da regulação, maiores incentivos tributários, etc.).

Uma outra perspectiva para o problema emerge quando se analisam as características dos trabalhadores de empresas que não oferecem planos de previdência: eles tendem a ganhar menos que os trabalhadores de empresas que oferecem planos e a apresentar rotatividade bem superior à destes últimos. O problema, então, pode não ser exatamente o custo de prover o plano, mas sim vir do lado da demanda: o fato de que os trabalhadores de pequenas empresas, dados seus rendimentos, escolaridade e expectativa de permanência no emprego, preferem um aumento no seu salário direto ao benefício de um plano de previdência privada. Hinz e Turner (1998) indicam que os trabalhadores de empresas que não oferecem planos partilham muitas características daqueles que trabalham em empresas que os oferecem, mas dos quais se recusam a participar.

Essa linha de argumentação encontra apoio em The 1999 Small Employer Retirement Survey (SERS) realizado pelo Employee Benefit Research Institute (EBRI) dos Estados Unidos. Os resultados desse levantamento mostram que os custos e a carga administrativa impostos pelo aparato regulatório não constituem o principal óbice à difusão de planos fechados entre as empresas com 100 ou menos funcionários, apesar de esse problema também ter sido apontado pelos entrevistados.

As principais razões para o não-oferecimento de planos fechados de previdência são relacionadas às características da força de trabalho e à incerteza em relação ao faturamento. Os resultados do levantamento revelam claras diferenças nas características dos empregados de pequenas empresas que oferecem planos e nas daqueles que trabalham em empresas sem planos. Trabalhadores com características demográficas tipicamente associadas à falta de preparação para a aposentadoria – mais jovens e de baixa renda, por exemplo – representam um contingente bem maior de emprego nas empresas que não oferecem planos de previdência do que na-

quelas que o fazem. O principal obstáculo parece ser a própria realidade de gerir uma pequena empresa: a receita gerada é muito incerta para que a empresa possa comprometer-se com um plano. Além disso, em muitos casos, um plano de previdência não é uma prioridade dos empregados ou, então, a rotatividade é tão elevada que não se justifica patrocinar um plano de previdência.

OUTRA VARIÁVEL IMPORTANTE, NO CASO DOS INDIVÍDUOS EMPREGADOS, É O TAMANHO DO ESTABELECIMENTO EM QUE SE TRABALHA.

As empresas que não oferecem planos mencionam, entre os fatores que mais provavelmente as levariam a considerar seriamente a possibilidade de oferecer um plano, um aumento dos lucros e de créditos tributários. Entre as pequenas empresas que oferecem planos, as principais razões citadas para assim proceder foram: a) o efeito positivo sobre a atitude e o desempenho dos funcionários e b) as vantagens competitivas obtidas em termos de atração e retenção de funcionários.

Em termos práticos, o enfoque do lado da oferta procura criar condições para reduzir os custos de provimento de planos pelas pequenas empresas – o exemplo mais recente disso é o Savings Incentive Match Plan for Employees (SIMPLE), voltado aos empregadores com 100 ou menos funcionários que ganham US\$ 5 mil ou mais ao ano. Esse novo plano foi instituído em agosto de 1996 e trata-se, essencialmente, de uma tentativa de reduzir a carga administrativa e financeira ligada à criação e manutenção de um plano de previdência privada. Os efeitos máximos de políticas dessa natureza podem ser simulados simplesmente tratando os trabalhadores de pequenas empresas como se estivessem empregados em grandes.

Uma política orientada pelo lado da demanda procuraria, por exemplo, criar mecanismos para atingir os trabalhadores de pequenas empresas com características (rendimentos, idade, *status* do trabalho, tempo no emprego, etc.) que indicassem alta probabilidade de demandar um plano de previdência privado. Tome-se o exemplo de um engenheiro relativamente bem remunerado, empregado numa peque-

na empresa na qual a maior parte dos trabalhadores ganha muito pouco e experimenta alta rotatividade. Dificilmente esse indivíduo terá acesso a um plano do empregador, mas é provável que ele deseje participar de um plano fechado instituído por sua associação profissional.

Infelizmente, não se dispõe, no caso brasileiro, de muitas informações a respeito das características dos indivíduos cobertos pela previdência privada fechada. A análise será conduzida, portanto, considerando apenas o rendimento e o tamanho do estabelecimento como variáveis explicativas.

CONDICIONANTES DA EXPANSÃO DA PREVIDÊNCIA PRIVADA FECHADA NO BRASIL

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1997 revelam uma População Economicamente Ativa (PEA) em torno de 75 milhões de pessoas (Tabela 2). Deve-se observar, porém, que, devido à relativamente pouca idade em que os brasileiros se aposentam e à não-exigência de retirada formal do mercado de trabalho, há, na PEA, um número não desprezível de aposentados e pensionistas. Quando se exclui esse grupo, o universo reduz-se a aproximadamente 70 milhões de pessoas.

Um aspecto relevante para a análise do potencial de expansão da previdência privada é a distribuição da renda. A Tabela 2 mostra uma distribuição bastante desfavorável ao crescimento da previdência privada. As pessoas com rendimentos mensais acima de dez salários mínimos representam apenas 6,9% da PEA (sem os aposentados e pensionistas);

já aquelas com até três salários mínimos representam cerca de 50%. O referencial de dez salários mínimos é importante, dado que, nos últimos anos, este tem servido como um teto para cobrança e pagamento de benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Costuma-se tratar as pessoas com rendimentos acima desse teto como um público-alvo potencial para a previdência privada. A Tabela 2 indica, portanto, um primeiro segmento potencial composto de 4,8 milhões de pessoas.

Um outro elemento que contribui desfavoravelmente para a expansão da previdência privada fechada no Brasil é o elevado grau de informalização do mercado de trabalho (Tabelas 3 e 4). Os indivíduos classificados como “empregados” respondem por apenas 52% do total de pessoas ocupadas e, dentre os “empregados”, 32% estão classificados como “outros e sem declaração”. Além disso, dos indivíduos com mais de dez salários mínimos da PEA (excluindo aposentados e pensionistas), 26,7% pertencem à categoria de ocupação “conta própria”. As pessoas classificadas como “empregados com carteira assinada” (de onde se excluem os militares e funcionários públicos estatutários) representam 28,7% do total de pessoas ocupadas e 37% dos indivíduos com mais de dez salários mínimos, enquanto apenas quatro profissões liberais englobam em torno de 9% desse último grupo (Tabela 5).

Tabela 2 – Composição da PEA (1997)

Faixa de rendimento mensal	Total	Aposentados e pensionistas	Sem aposentados e pensionistas
Total	75.213.283	5.270.270	69.943.013
Até ½ salário mínimo	3.930.784	5.087	3.925.697
Mais de ½ a 1 salário mínimo	10.625.693	1.009.416	9.616.277
Mais de 1 a 2 salários mínimos	13.399.825	1.142.116	12.257.709
Mais de 2 a 3 salários mínimos	9.881.661	702.028	9.179.633
Mais de 3 a 5 salários mínimos	10.049.969	704.228	9.345.741
Mais de 5 a 10 salários mínimos	7.441.855	778.866	6.662.989
Mais de 10 a 20 salários mínimos	3.508.058	470.509	3.037.549
Mais de 20 salários mínimos	2.072.598	313.675	1.758.923
Sem rendimento	13.399.320	0	13.399.320
Sem declaração	903.520	144.345	759.175
Grupo com mais de 10 salários mínimos	5.580.656	784.184	4.796.472

Fonte: PNAD (1997).

Tabela 3 – Faixas de rendimento por posição na ocupação (1997)

Faixa de rendimento	Empregados	Conta própria	Empregadores	Total
Até ½ salário mínimo	1.281.059	1.688.618	5.870	3.838.576
Mais de ½ a 1 salário mínimo	5.178.020	2.213.478	48.704	10.456.370
Mais de 1 a 2 salários mínimos	8.254.379	3.301.739	121.663	13.286.675
Mais de 2 a 3 salários mínimos	6.641.618	2.360.456	176.785	9.823.726
Mais de 3 a 5 salários mínimos	6.614.893	2.654.690	404.532	9.997.518
Mais de 5 a 10 salários mínimos	4.813.681	1.827.116	652.650	7.401.916
Mais de 10 a 20 salários mínimos	1.963.029	852.239	652.647	3.494.754
Mais de 20 salários mínimos	995.971	431.038	632.974	2.067.324
Sem rendimento	27.132	28.359	4.089	8.068.710
Sem declaração	378.538	382.874	94.890	895.938
Total	36.148.320	15.740.607	2.794.804	69.331.507

Fonte: PNAD (1997).

Tabela 4 – Faixas de rendimento por categoria dos empregados (1997)

Faixa de rendimento	Empregados com carteira assinada	Militares	Funcionários públicos estatutários	Outros e sem declaração	Total
Até ½ salário mínimo	64.379	1.253	30.808	1.184.619	1.281.059
Mais de ½ a 1 salário mínimo	1.418.083	26.351	263.131	3.470.455	5.178.020
Mais de 1 a 2 salários mínimos	4.371.882	23.860	555.698	3.302.939	8.254.379
Mais de 2 a 3 salários mínimos	4.512.270	13.189	570.050	1.546.109	6.641.618
Mais de 3 a 5 salários mínimos	4.519.097	84.069	884.708	1.127.019	6.614.893
Mais de 5 a 10 salários mínimos	2.981.529	86.168	1.102.729	643.255	4.813.681
Mais de 10 a 20 salários mínimos	1.200.826	38.906	471.439	251.858	1.963.029
Mais de 20 salários mínimos	582.967	18.531	270.785	123.688	995.971
Sem rendimento	5.476	0	0	21.656	27.132
Sem declaração	221.743	6.905	50.613	99.277	378.538
Total	19.878.252	299.232	4.199.961	11.770.875	36.148.320

Fonte: PNAD (1997).

Tabela 5 – Faixas de rendimento de categorias profissionais selecionadas (1997)

Faixa de rendimento	Médico	Dentista	Advogado	Arquiteto	Total
Até ½ salário mínimo	0	0	0	207	207
Mais de ½ a 1 salário mínimo	456	1.081	506	349	2.392
Mais de 1 a 2 salários mínimos	3.042	1.080	1.889	0	6.011
Mais de 2 a 3 salários mínimos	2.082	1.165	3.178	3.073	9.498
Mais de 3 a 5 salários mínimos	5.276	3.086	14.553	817	23.732
Mais de 5 a 10 salários mínimos	31.349	14.529	39.781	9.821	95.480
Mais de 10 a 20 salários mínimos	43.130	35.231	66.207	12.986	157.554
Mais de 20 salários mínimos	129.014	42.668	97.833	8.812	278.327
Sem rendimento	0	0	418	0	418
Sem declaração	10.944	1.369	16.250	2.754	31.317
Total	225.293	100.209	240.615	38.819	604.936

Fonte: PNAD (1997).

A questão da formalização do mercado é fundamental, pois, nos moldes nos quais a previdência privada fechada está atualmente organizada, ela tem o seu acesso limitado praticamente aos indivíduos com carteira de trabalho assinada. Conforme mostra a Tabela 3, as pessoas ocupadas por conta própria e os empregadores com mais de dez salários mínimos formam um contingente de aproximadamente 2,5 milhões. Uma parte desse grupo pode encontrar cobertura adequada nos planos abertos existentes, mas uma outra parte, particularmente os de rendimentos médios, provavelmente estaria melhor em planos fechados instituídos por órgãos de classe ou sindicatos.³ Tais planos podem apresentar, sobretudo, vantagens de custo e flexibilidade para os participantes.

É importante lembrar que o fato de o plano ser oferecido por um sindicato ou uma associação profissional dos quais os indivíduos participam tende a aumentar o grau de confiança no plano. Os

instituidores cumpririam um importante papel ao lidarem com o desconhecimento e a desconfiança em relação aos planos de previdência privada. Só entre médicos e advogados, duas categorias com forte filiação aos órgãos profissionais, há 336 mil indivíduos com mais de dez salários mínimos.

A PNAD possui uma variável importante para esse trabalho que é se o indivíduo contribui ou não para a previdência privada, embora a pergunta não distinga entre previdência privada aberta e fechada. Como os dados da PNAD representam uma projeção de uma amostra e o número de pessoas contribuindo para previdência privada é relativamente pequeno, os valores absolutos devem ser vistos com cautela, apesar de serem bastante úteis para análise de alguns fatores que influem no grau de cobertura. A Tabela 6 apresenta o número de contribuin-

Tabela 6 – Contribuição à previdência privada por faixas de rendimento (1997)

Faixa de rendimento	Contribuintes	Percentual do total de contribuintes	Percentual do total de pessoas na faixa
Até ½ salário mínimo	8.238	0,0037	0,0021
Mais de ½ a 1 salário mínimo	75.110	0,0338	0,0078
Mais de 1 a 2 salários mínimos	121.059	0,0544	0,0099
Mais de 2 a 3 salários mínimos	150.865	0,0678	0,0164
Mais de 3 a 5 salários mínimos	279.524	0,1257	0,0299
Mais de 5 a 10 salários mínimos	468.868	0,2108	0,0704
Mais de 10 a 20 salários mínimos	429.088	0,1929	0,1413
Mais de 20 salários mínimos	428.374	0,1926	0,2435
Sem rendimento	226.863	0,1020	0,0169
Sem declaração	36.163	0,0163	0,0476
Total	2.224.152		0,0318

Fonte: PNAD (1997).

Tabela 7 – Contribuição à previdência privada segundo posição na ocupação (1997)

Posição na ocupação	Contribuintes	Percentual do total de contribuintes	Percentual de pessoas na ocupação
Empregados com carteira assinada	813.136	0,3656	0,0409
Funcionários públicos estatutários	280.454	0,1261	0,0668
Conta própria	250.963	0,1128	0,0159
Empregadores	238.641	0,1073	0,0818
Outros	161.003	0,0839	
Total de ocupados	1.769.751	0,7957	
Não ocupados	454.401	0,2043	
Total	2.224.152		

Fonte: PNAD (1997).

tes por faixa de rendimento. A influência da renda na participação e no grau de cobertura, como seria de se esperar, fica evidente: 40% dos contribuintes encontram-se na faixa superior a 10 salários mínimos e o grau mais elevado de cobertura (24%) está entre as pessoas com rendimento mensal superior a 20 salários mínimos. Fica claro, também, o baixíssimo grau de cobertura da PEA (excluindo aposentados e pensionistas), que é pouco superior a 3%. Mesmo nas faixas de rendimentos mais elevados, o grau de cobertura é baixo.

Quando se analisa a participação na previdência privada de acordo com a natureza da ocupação (Tabela 7), observa-se que pouco mais de 36% dos contribuintes são em-

pregados com carteira de trabalho assinada, embora o grupo com maior cobertura seja o de empregadores (8,2%). Os trabalhadores por conta própria representam cerca de 11% dos contribuintes e têm uma cobertura bastante baixa (1,6%), o que é preocupante, já que esse grupo também apresenta baixo grau de cobertura pela previdência pública. Mesmo os indivíduos que trabalham por conta própria e recebem rendimentos mensais superiores a 20 salários mínimos apresentam um grau de cobertura de apenas 13,3% (Tabela 8). As Tabelas 9 e 10 mostram o grau de cobertura das ocupações “empregados com carteira assinada” e “empregadores” de acordo com as faixas de rendimento. Nos dois casos, fica evidente a importância do rendimento: o grau de cobertura só atinge valores superiores a 10% nas faixas com mais de dez salários mínimos.

Tabela 8 – Contribuição à previdência privada por faixa de rendimento das pessoas ocupadas por conta própria (1997)

Faixa de rendimento	Conta própria	Percentual das pessoas na ocupação
Até ½ salário mínimo	1.677	0,0010
Mais de ½ a 1 salário mínimo	4.157	0,0019
Mais de 1 a 2 salários mínimos	13.891	0,0042
Mais de 2 a 3 salários mínimos	17.612	0,0075
Mais de 3 a 5 salários mínimos	38.864	0,0146
Mais de 5 a 10 salários mínimos	46.677	0,0255
Mais de 10 a 20 salários mínimos	62.180	0,0730
Mais de 20 salários mínimos	57.250	0,1328
Sem rendimento	262	0,0092
Sem declaração	8.393	0,0219
Total	250.963	0,0159

Fonte: PNAD (1997).

Tabela 9 – Contribuição à previdência privada por faixa de rendimento das pessoas ocupadas empregadas com carteira assinada (1997)

Faixa de rendimento	Empregados com carteira assinada	Percentual das pessoas na ocupação
Até ½ salário mínimo	0	0,0000
Mais de ½ a 1 salário mínimo	13.329	0,0094
Mais de 1 a 2 salários mínimos	54.542	0,0125
Mais de 2 a 3 salários mínimos	77.371	0,0171
Mais de 3 a 5 salários mínimos	136.665	0,0302
Mais de 5 a 10 salários mínimos	197.834	0,0664
Mais de 10 a 20 salários mínimos	178.155	0,1484
Mais de 20 salários mínimos	144.231	0,2474
Sem rendimento	0	0,0000
Sem declaração	11.009	0,0496
Total	813.136	0,0409

Fonte: PNAD (1997).