

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

**DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA
SOCIAL**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direitos sociais, seguridade e previdência social [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Joice Graciele Nielsson; José Ricardo Caetano Costa; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-575-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direitos sociais. 3. Seguridade e previdência social. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Apresentação

Apresentação do Grupo de Trabalho “Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social I” – CONPEDI

O Grupo de Trabalho Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social I reúne doze investigações que, sob diferentes perspectivas teóricas e metodológicas, examinam as tensões, os avanços e os desafios que atravessam o sistema de seguridade social brasileiro. As comunicações ora apresentadas transitam entre o Direito do Trabalho, o Direito Previdenciário, o Direito Assistencial e as políticas públicas, articulando temas como plataforma do trabalho, inclusão previdenciária de populações vulneráveis, acessibilidade digital, federalismo assistencial e parentalidade. O conjunto dos trabalhos revela um olhar crítico e comprometido com a efetividade dos direitos fundamentais sociais, em diálogo com a jurisprudência dos tribunais superiores, a legislação nacional e o cenário internacional.

O primeiro artigo, “Uberização, subordinação algorítmica e precarização: o trabalho em plataformas digitais entre a falsa autonomia e a exclusão de direito”, de autoria de Eduarda Zago, Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi e Camilla Marchioro, examina o fenômeno da uberização como expressão do capitalismo de plataforma. As autoras demonstram como a subordinação algorítmica, dissimulada pelo discurso da autonomia, impõe condições degradantes de trabalho e exclusão previdenciária, abordando tanto o cenário nacional, com destaque para o RE 1446336/STF, quanto o panorama internacional, em especial a Diretiva (UE) 2024/2831, e concluem pela necessidade de regulamentação que assegure direitos fundamentais e inclusão previdenciária obrigatória.

empreendedorismo por necessidade, associado à informalidade e à economia de plataformas, intensifica desigualdades de gênero, raça e classe, comprometendo a efetividade dos direitos fundamentais sociais.

O terceiro artigo, “O impacto da informalidade previdenciária na cadeia produtiva do açaí”, de Fabiane Soares Neves Barbosa e Valena Jacob Chaves, investiga a precarização das relações de trabalho na cadeia produtiva do açaí, no Pará, destacando a ausência de formalização do vínculo laboral e a consequente exclusão previdenciária de trabalhadores como peconheiros e mulheres do processamento artesanal do fruto. A pesquisa identifica a persistência do trabalho escravo contemporâneo e do sistema de aviação, defendendo a responsabilidade solidária das empresas e políticas públicas integradas de formalização como condição de acesso ao mercado internacional.

“A efetividade da proteção previdenciária da mulher indígena à luz da antropologia”, de Daniele Mafra Fernandes, investiga se a mulher indígena dispõe de proteção previdenciária suficiente como segurada especial, especialmente quanto ao benefício da licença-maternidade na região Amazônica, no Pará. Por meio de abordagem qualitativa, bibliográfica e documental, a autora conclui que a proteção é insuficiente, em razão da carência de recursos administrativos, humanos e materiais dos órgãos públicos, e defende a necessidade de considerar as realidades culturais e sociais dessas mulheres para garantir maior efetividade aos direitos previdenciários.

O quinto artigo, “O encobrimento do outro na seguridade social: uma análise da previdência indígena no Brasil à luz de Enrique Dussel”, de Maria Eduarda da Silva Branco e Jeferson Antonio Fernandes Bacelar, propõe uma análise crítica do sistema previdenciário brasileiro quanto à inclusão dos povos indígenas, utilizando os conceitos de encobrimento do outro, mito da modernidade e ética como liberdade, de Enrique Dussel. Os autores concluem que, sem o reconhecimento da identidade étnica como pressuposto jurídico próprio, a seguridade social permanece como instrumento de opressão colonial, inviabilizando a alteridade

descritivas e falta de feedback multissensorial, concluindo que a inclusão digital exige letramento digital dos usuários, design universal e manutenção de um sistema multicanal humanizado.

O sétimo artigo, “Visão monocular e vulnerabilidade social: uma análise crítica do Tema 378 da Turma Nacional de Uniformização”, de Silvio Carlos Leite Mesquita, Nena Mendes Castro Buceles e Fabiano Ferreira de Aragão, discute os impactos da exigência de avaliação biopsicossocial para a concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC/LOAS) à pessoa com visão monocular. Embora a Lei nº 14.126/2021 reconheça a visão monocular como deficiência, o Tema 378 da TNU firmou entendimento de que o diagnóstico médico isolado não basta. Os autores sustentam que a exigência, embora alinhada ao modelo constitucional inclusivo, pode reforçar filtros institucionais de restrição ao acesso ao benefício assistencial.

“A reabilitação profissional no Regime Geral de Previdência Social: instrumento de inclusão social ou mecanismo de contenção previdenciária”, de Miller Soares Furtado, investiga se a reabilitação profissional no RGPS constitui verdadeiro instrumento de inclusão social ou mecanismo indireto de contenção de despesas. A pesquisa demonstra que, embora a legislação atribua finalidade inclusiva ao programa, sua efetividade é comprometida por limitações estruturais, burocracia excessiva, escassez de recursos humanos e ausência de acompanhamento psicossocial, exigindo reformas estruturais e políticas públicas integradas para assegurar a reintegração digna do trabalhador.

O nono artigo, “Federalismo assistencial e governança fiscal: limites jurídico-constitucionais à atuação municipal na complementação do BPC/LOAS”, de Luana Lima Batista De Castro e Giovani da Silva Corralo, examina os limites jurídico-constitucionais da atuação municipal na complementação do BPC/LOAS, à luz do federalismo cooperativo e da governança fiscal. Os autores concluem que, embora os municípios possam instituir políticas assistenciais autônomas, a complementação vinculada ao BPC configura inconstitucionalidade sistêmica,

O décimo primeiro artigo, “Trabalho, previdência e parentalidade: os direitos sociais dos genitores no modelo Welfare State brasileiro”, de Rafael Martins Santos e Thamires Pereira Pinheiro, analisa os direitos trabalhistas e previdenciários relacionados à maternidade e à paternidade no contexto do Estado de Bem-Estar Social brasileiro. O estudo aborda a licença-maternidade, o salário-maternidade e a evolução jurisprudencial que ampliou direitos para seguradas contribuintes individuais, famílias monoparentais e casais homoafetivos, bem como a ampliação gradual da licença-paternidade e do salário-paternidade como instrumentos de corresponsabilidade parental.

Por fim, “Adolescentes aprovados no vestibular durante o ensino médio: a flexibilização judicial do critério etário do Enem em razão da absoluta prioridade educacional”, de Simone Alvarez Lima, analisa decisões judiciais do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro que flexibilizaram o critério etário de 18 anos do Enem para emissão do certificado de conclusão do ensino médio a estudantes aprovados no vestibular antes de concluírem a escola. A pesquisa sustenta que a negativa do certificado com base exclusivamente na idade constitui fator excludente do direito fundamental à educação, em violação ao princípio da absoluta prioridade educacional de adolescentes.

Em conjunto, os doze artigos que compõem este Grupo de Trabalho oferecem um panorama abrangente e crítico das múltiplas dimensões que envolvem os direitos sociais, a seguridade e a previdência social no Brasil contemporâneo. Em comum, as pesquisas partilham o compromisso com a efetividade dos direitos fundamentais e a denúncia das exclusões, de gênero, raça, etnia, condição física, etária ou laboral, que ainda permeiam o sistema de proteção social brasileiro. Desejamos a todos e a todas uma proveitosa jornada de debates e reflexões.

Dra. Joice Graciele Nielsson

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI)

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões(URI Santo Ângelo/RS)

NUDGES E PRIVATIZAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

NUDGES AND THE PRIVATIZATION OF SOCIAL SECURITY

Wilk Barbosa Pepler ¹

Resumo

O presente artigo tem como objeto analisar as contribuições da ciência comportamental no que se refere às políticas públicas de previdência social, aqui, em especial, a recente tendência de privatização da previdência social dos servidores públicos do Brasil, tendo como marcos principais a instituição das entidades de previdência complementar pelos entes públicos, como a FUNPRESP (Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público da União), para observar de forma crítica a aplicação dos chamados “nudges” como forma de estimular a formação da poupança previdenciária individual e o efeito político de se desviar o debate público a respeito da própria garantia do direito ao seguro social à coletividade das trabalhadoras e trabalhadores do setor público. Apresenta-se uma abordagem comparativa com os processos de expansão do sistema de previdência privada nos EUA e na América Latina e suas consequências negativas. Para tanto, será utilizado o procedimento monográfico, desenvolvido a partir da técnica bibliográfica (indireta e de fontes secundárias) e documental, isto é, presentes em livros dos ramos do Direito, da Psicologia, da Economia e pesquisa eletrônica relacionadas ao problema em questão, pela perspectiva dialética-crítica-transdisciplinar.

Palavras-chave: Direito previdenciário, Reformas da previdência, Privatização previdenciária, Nudges, Inscrição automática

Abstract/Resumen/Résumé

The purpose of this article is to analyze the contributions of behavioral science to public social security policies, in particular the recent trend towards the privatization of social security for public servants in Brazil, with the institution of complementary social security entities by public authorities as the main milestones, like FUNPRESP (Fundação de

economics and electronic research related to the problem in question, from a dialectical-critical-transdisciplinary perspective.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Social security law, Pension reforms, Pension privatization, Nudges, Automatic enrollment

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objeto analisar as contribuições da ciência comportamental no que se refere às políticas públicas de previdência social, aqui, em especial a recente tendência de privatização da previdência social dos servidores públicos do Brasil, tendo como marcos principais a instituição das entidades de previdência complementar pelos entes públicos, em especial a FUNPRESP (Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público da União), que adota o regime de capitalização (contribuição definida), fruto das seguidas “Reformas da Previdência”. Serão analisadas as posições de pesquisadores da psicologia e da economia comportamental que apoiam a aplicação dos chamados “*nudges*” (cutucadas) nas políticas públicas previdenciárias, bem como serão tecidas críticas quanto a esta tendência de se estimular a formação da poupança previdenciária individual em detrimento de políticas estruturais de fortalecimento do seguro social obrigatório, com os efeitos políticos de desviar o debate público a respeito da própria garantia do direito ao seguro social à coletividade das trabalhadoras e trabalhadores do setor público. Como argumento para o contraponto exposto, o texto apresentará dados e estatísticas de entidades internacionais para realizar um comparativo com os processos de expansão do sistema de previdência privada nos Estados Unidos da América (EUA) e na América Latina, com seus respectivos efeitos negativos.

Para tanto, será utilizado o procedimento monográfico, desenvolvido a partir da técnica bibliográfica (indireta e de fontes secundárias) e documental, isto é, presentes em livros dos ramos do Direito, da Psicologia, da Economia e pesquisa eletrônica relacionadas ao problema em questão, pela perspectiva dialético-crítica-transdisciplinar.

1 A PAULATINA PRIVATIZAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS

Prevista como direito social fundamental pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB), a previdência social das servidoras e servidores da União, dos Estados e dos Municípios tem sofrido redução na amplitude da proteção social a cada nova reforma da previdência.

Até a Emenda Constitucional 03/1993, a previdência social dos servidores públicos civis era inteiramente custeada por recursos públicos derivados do orçamento do respectivo ente federado. O custeio integral da previdência dos servidores civis não era novidade do texto constitucional de 1988, mas uma continuidade do regramento existente nos períodos anteriores, iniciado desde o período da denominada “República Velha”, ainda na Constituição Federal de 1891, inicialmente apenas para a aposentadoria por invalidez “a serviço da Nação”, segundo seu artigo 75, *caput* (Brasil, [1891]), mas expandindo seu rol de proteções nos períodos posteriores até a cobertura dos diversos riscos previdenciários abarcados pelo nosso atual sistema.

Essa tradição histórica, todavia, foi consideravelmente alterada com as sucessivas emendas constitucionais que se convencionou chamar “Reformas da Previdência”, que determinaram a contribuição previdenciária dos servidores ativos pela Emenda Constitucional nº 3, de 17 de março de 1993, seguida da alteração mais substancial do sistema de previdência como um todo com a Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, no governo do então presidente da república Fernando Henrique Cardoso.

A Reforma da Previdência de 1998 positivou o caráter contributivo do sistema. Ademais, desvinculou a administração dos recursos dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) do orçamento público direto — o Tesouro —, prevendo a criação de fundos autônomos integrados por ativos financeiros, nos termos do artigo 249 do ADCT (Brasil, 1998).

A mesma EC 20/1998 criou a primeira previsão constitucional de previdência complementar (previdência privada) para os servidores públicos civis como condição para limitação de seus benefícios previdenciários ao teto aplicado ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), delegando para lei complementar as normas gerais necessárias para a instituição das entidades de previdência complementar e condicionando a aplicação do novo regime à “prévia e expressa opção” dos servidores que entraram em atividade anteriormente à criação das entidades previdenciárias, segundo redação dos parágrafos 14 a 16 da CRFB (Brasil, 1998).

Ainda, a previdência complementar e a regulação das entidades abertas e fechadas de previdência foi efetivada pela Lei Complementar 109/2001, que, em especial com relação às Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), prevê a *facultatividade* da adesão aos planos de benefícios oferecidos aos empregados e associados dos entes patrocinadores e

instituidores, não sendo os empregados, associados e servidores vinculados aos empregadores obrigados a aderir ao regime, segundo artigo 16, §2º da LC 109/2001.

A Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003 modificou o regime de previdência dos titulares de cargos efetivos e aniquilou a previsão de paridade entre a remuneração dos servidores ativos e o valor dos benefícios previdenciários dos inativos, o que também alterou drasticamente o valor dos benefícios aos servidores que não cumpriram os requisitos para aposentadoria ou pensão até a promulgação da EC 41/2003.

Anos depois, foi instituída a Lei 12.618/2012, que autorizou a criação das três entidades de previdência complementar da União, a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (FUNPRESP) de cada poder, para que as normas criadas com a EC 20/1998 fossem aplicadas aos servidores da União. Em seu texto original, não existia artigo que definisse a adesão automática aos planos de benefícios.

Porém, com a publicação da Lei 13.183/2015, foram alterados diversos dispositivos do regime do FUNPRESP, dentre eles o artigo 1º, para criar o instituto da *inscrição automática* dos servidores que ingressarem no serviço público federal após a criação da entidade e tenham remuneração acima do teto do RGPS (Brasil, 2015).

A implementação da previdência complementar ocorreu na União e em alguns Estados e Municípios num primeiro momento anos após a EC 20/1998, porém, com a “Reforma da Previdência de 2019”, a Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, todos entes federados passaram a ser obrigados a implementar o regime de previdência complementar para seus servidores estatutários, bem como aplicar limite máximo dos benefícios do RGPS à previdência dos servidores que ingressarem após a instituição das entidades de previdência complementar, como define o termo “instituirão” na nova redação do parágrafo 14 do art. 40 da CRFB, com o prazo de 2 anos da entrada em vigor da emenda, segundo art. 9º, §6º, da EC 103/2019 (Brasil, 2019).

Mais recentemente, a inscrição automática de segurados em planos de previdência privada passou a ser aplicada a todas as entidades de previdência complementar fechada, com base na *Resolução CNPC/MPS nº 60, de 7 de fevereiro de 2024*, do Conselho Nacional de Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social, já no momento do estabelecimento da relação de trabalho (CNPC, 2024).

Verifica-se que existe uma lógica, uma fundamentação específica para essa mudança na política previdenciária, que passa da inscrição facultativa dos segurados para a previsão

normativa de inscrição automática, cujo elemento pode ser observado na exposição de motivos desta última norma do CNPC:

2. O objetivo principal da proposta é fortalecer a proteção social do trabalhador, por meio da ampliação da cobertura previdenciária, e fomentar o Regime de Previdência Complementar (RPC), com a criação da modalidade de inscrição automática, *estratégia de política pública baseada nas ciências comportamentais* e nas boas práticas internacionais, que altera o momento da tomada de decisão do indivíduo em relação ao seu ingresso no plano de benefícios, aliviando a pressão que o aumento da longevidade traz sobre a sustentabilidade da previdência pública (CNPC, 2024, grifado).

O estímulo ao regime de previdência complementar pela inscrição automática de trabalhadores aos planos de benefícios contratados pelos empregadores passa pela chamada “estratégia de política pública baseada nas ciências comportamentais”, estratégia esta analisada há anos por teóricos da psicologia e da economia comportamental, seja pela análise dos chamados *vieses* como pelos “*nudges*” comportamentais, o que torna necessário sua compreensão.

2 CIÊNCIA COMPORTAMENTAL E INSCRIÇÃO AUTOMÁTICA

O psicólogo ganhador do Prêmio Nobel de Economia, Daniel Kahneman, analisa em seu livro *Rápido e Devagar* (2012) as diferentes formas de pensamento humano que resultam em uma diversidade de tratamento dos problemas diários das pessoas, ainda que não correspondam a regiões específicas do cérebro real, que Kahneman denomina como sistema 1 para o pensamento “rápido” e o sistema 2 o “devagar”.

O sistema 1 é responsável por reações mais imediatas, emotivas e que utiliza da denominada *heurística* ou pensamentos pré-formatados para resolver um problema, ao passo que o sistema 2 é aquele responsável pelo raciocínio mais complexo, demorado, que demanda concentração (Kahneman, 2012, p. 29).

Dentre os *vieses*, ou comportamentos indesejáveis, que Kahneman trabalha, estão os efeitos do *arrependimento* nas escolhas individuais, sendo a antecipação de uma emoção dolorosa de arrependimento um dos fatores que afetam as decisões. Como afirma Kahneman:

A assimetria é pelo menos igualmente forte para perdas, e se aplica tanto à culpa como ao arrependimento. A chave não é a diferença entre comissão e omissão, mas a distinção entre opções e ações default que se desviam do default. Quando você desvia do default, pode facilmente imaginar a norma — e se o default está associado com consequências ruins, a discrepância entre os dois pode ser fonte de emoções dolorosas (Kahneman, 2012, p. 436).

O *default* (padrão) afeta as emoções ligadas ao arrependimento nas decisões pessoais e interfere na ideia de desvio da escolha padrão em diversas situações, o que inclui, por exemplo, o exercício do direito de retirada em planos de previdência com inscrição automática.

Esse ponto específico é mencionado por Kahneman, quando comenta a obra de Cass Sunstein e Richard Thaler sobre os “*nudges*”. Conforme observa Kahneman, a inclusão automática de uma pessoa em um plano previdenciário não atingiria a sua liberdade, quando existe opção de exclusão por mera declaração na proposta, o que não afasta, porém, a força ou efeito da escolha padrão no comportamento da pessoa, pela tendência a se evitar situações de possível arrependimento em caso de desvio dos atos considerados normais¹.

Já na obra do economista Richard Thaler, também ganhador do prêmio Nobel, existe uma explicação mais detalhada de qual o efeito esperado da aplicação da opção padrão aos planos de previdência. No livro *Misbehaving* (Comportamento indesejado), Thaler (2016) apresenta recomendações de políticas públicas que fez ao longo de sua carreira como economista e pesquisador da ciência comportamental, dentre elas a inscrição automática de pessoas em planos de benefícios.

Apesar de o pensamento econômico clássico considerar que a escolha ativa ou a inscrição automática em um mesmo plano de benefícios previdenciários não gerariam a menor diferença de resultado, o que Thaler denomina como raciocínio dos “Econs”, seres abstratos imaginados pelo pensamento econômico que visam sempre a maximização da

¹ Como nos ensina Kahneman: “A indicação para integrar um plano de aposentadoria como opção default é exemplo desse cutucão ou empurrãozinho. É difícil argumentar que a liberdade de alguém ficará diminuída ao participar automaticamente de um plano, quando tudo que as pessoas têm a fazer é ticar um campo excluindo-as da proposta. Como vimos antes, o enquadramento da decisão do indivíduo — Thaler e Sunstein chamam isso de arquitetura da escolha — exerce um efeito enorme no resultado. O empurrão está baseado em psicologia sólida, que descrevi anteriormente. A opção default naturalmente é percebida como a escolha normal. Desviar da escolha normal é um gesto de comissão, o que exige mais deliberação laboriosa, implica maior responsabilidade e tem maior probabilidade de evocar arrependimento do que se você não fizesse nada. Essas são forças poderosas que podem orientar a decisão de alguém que de outro modo está inseguro sobre o que fazer” (Kahneman, 2012, p. 516).

utilidade e a escolha racional, os seres humanos reais responderam à política de inscrição automática nos EUA com uma expressiva inclusão de pessoas nas entidades de previdência, especialmente quando os empregadores se comprometiam a contribuir com uma porção do valor depositado pelos empregados (Thaler, 2016, p. 300).

Thaler elenca três motivos para que a estratégia do programa “*Save More Tomorrow*” (poupe mais amanhã), que ele criou em contato com um fundo de pensão dos EUA, funcione como esperado, ao se evitar heurísticas e vieses comportamentais comuns: (1º) por contornar o *obstáculo da inércia*, pois as pessoas chegam a pensar em guardar recursos para a aposentadoria, mas dificilmente adotam medidas concretas para isso, o que ocorre apenas quando são confrontadas com uma mudança de emprego e novos formulários a preencher e decisões para tomar; (2º) outro é por evitar a *aversão à perda*, pela aplicação de descontos de contribuição previdenciária na renda dos trabalhadores que não reduzam o valor do salário atual (nominal), pela aplicação (via contribuição) automática de parte dos *aumentos* salariais à previdência privada, sem afetar o salário corrente; (3º) pelo estímulo ao *autocontrole*, pois a definição imediata de uma política com efeitos futuros é mais eficiente do que algo que afete o presente (Thaler, 2016, p. 301 a 302). Como Thaler afirma sobre os resultados encontrados:

Antes da inscrição automática, apenas 49% dos funcionários aderiram ao plano durante o primeiro ano de elegibilidade; Após a inscrição automática, esse número saltou para 86%! Apenas 14% optaram por não participar. Essa é uma mudança bastante impressionante no comportamento produzida por um fator supostamente irrelevante. (Thaler, p. 303, tradução nossa)

Por sua vez, Cass Sunstein (2020), em seu livro “*Behavioral Science and Public Policy*” (Ciência Comportamental e Políticas Públicas), inicia sua análise a partir da definição do próprio termo “*nudge*”: “Um empurrão [*nudge*] é definido como uma intervenção, tanto de instituições privadas como públicas, que afeta o comportamento das pessoas enquanto mantem completamente sua liberdade de escolha” (Sunstein, 2020, p. 4, tradução nossa).

Dentre os exemplos de “*nudges*” que o autor lista, estão: (i) os educativos, como a abertura (*disclosure*) de informações públicas; (ii) aqueles que afetam a arquitetura da escolha, como as regras padrão, ou colocar alimentos saudáveis em locais mais visíveis nos mercados; (iii) usados para evitar danos causados pelos usuários a terceiros, como os padrões de escolha pela energia verde; (iv) ou para que os tomadores de decisão evitem causar danos a

si mesmos, como os lembretes automáticos de vencimento de dívidas e a inscrição automática em planos de previdência (Sunstein, 2020, p. 5).

Com relação à inscrição automática em planos de previdência, Sunstein também realça que nem sempre esta solução será melhor para as pessoas do que suas opções individuais, pois ao mesmo tempo que muitos podem se beneficiar com a inscrição automática e não se retirarem da opção padrão, outras pessoas poderiam utilizar o dinheiro em algo necessário de imediato, ao invés de guardar no plano previdenciário do qual são impedidos de se retirar (Sunstein, 2020, p. 25).

Para ilustrar essa possibilidade de perda, a mencionada Lei 12618/2012 prevê que os servidores inscritos automaticamente no FUNPRESP podem se retirar (cancelar sua inscrição) a qualquer tempo, mas apenas aqueles que requererem dentro do prazo de 90 dias da inscrição automática têm direito à restituição integral das contribuições vertidas, segundo §§3º e 4º do art. 1º da norma citada (Brasil, 2015).

Ainda, a inscrição automática também gera outras consequências jurídicas negativas, como no caso do ingresso de um servidor estadual ou municipal no serviço público federal brasileiro, que acabaria por entrar automaticamente na regra da limitação da aposentadoria do RPPS ao teto previdenciário, questão atualmente objeto da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.502².

Para Sunstein, as regras padrão podem beneficiar alguns e causar prejuízos a outros, de forma que, como para as demais políticas públicas, é necessária uma análise de custo-benefício entre as opções para se implementar esta forma de “*nudge*” por entes públicos, ainda que não seja uma solução perfeita para se chegar a uma decisão (Sunstein, 2020, p. 25). Por outro lado, em comparação com estímulos econômicos para a inscrição em planos de previdência, como incentivo fiscal individual, a inscrição automática é muito mais eficiente ao fazer um número maior de pessoas reservarem recursos para a aposentadoria,

² Segundo explicam Castro e Lazzari (2020): “Destaca-se, neste aspecto, a existência da ADI 5.502, pendente de julgamento no STF, impugnando os dispositivos da Lei n. 12.618/2012 modificados pela Lei n. 13.183/2015, sob alegação de que retiraram a natureza facultativa da adesão aos planos de benefícios administrados pelas fundações de previdência complementar do Executivo, Legislativo e Judiciário. É apontada a inconstitucionalidade material e formal dos dispositivos, pois a MP n. 676, convertida na Lei n. 13.183/2015, não tratava originalmente de previdência complementar, matéria sobre a qual a iniciativa é privativa do Presidente da República. Sustenta-se, ainda, que a adesão compulsória aos planos para os servidores que tenham remuneração superior ao teto do RGPS viola o art. 40, § 15, da CF/1988. Os dispositivos questionados estabelecem que os servidores com remuneração superior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS que ingressem no serviço público a partir do início da vigência do regime de previdência complementar serão automaticamente inscritos no respectivo plano de previdência complementar desde a data de entrada em exercício” (Castro; Lazzari, 2020).

como identificado por pesquisas sobre a utilização do “*nudge*” na Dinamarca, bem como foi uma medida adotada e estimulada pelo governo federal dos Estados Unidos durante a administração de Barack Obama, ao oferecer incentivos administrativos aos empregadores que utilizem a inscrição automática de empregados nos chamados “planos 401 (k)”, os planos de previdência privada oferecidos a empregados com incentivos tributários e regras específicas, originados na *Pension Protection Act* de 2006 (Sunstein, 2020, p. 26).

Em outro livro de Cass Sunstein, com a coautoria de Sanjit Dhami (2022), “*Bounded Rationality*” (Racionalidade Limitada), os autores acrescentam que outros países possuem sistemas de seguridade social que são obrigatórios, que podem ser compreendidos como resposta coercitiva aos fenômenos comportamentais da inércia, ao viés presente, atenção limitada e otimismo irrealista, além de indicar que existe um debate entre os defensores de cada sistema, que os autores indicam como parte do que denominam “paternalismo coercitivo” (para o sistema obrigatório) e o “paternalismo libertário”, do qual Sunstein é defensor e envolve o uso de “*nudges*” para estimular comportamentos aos indivíduos (Sunstein; Dhami, 2022, p. 450).

O Brasil adota o sistema da seguridade social como medida prestacional do Estado, com a previsão dos direitos sociais fundamentais à assistência, saúde e à previdência social em sua Constituição da República de 1988 no art. 6º, com força de cláusula pétrea, de forma que a ambos os regimes de previdência social obrigatórios, o RGPS e o RPPS, são contributivos e de filiação obrigatória, tendo como norte o *Princípio da Solidariedade Intergeracional* (art. 3º, I, c/c art. 195, *caput*, da CRFB). Segundo Castro e Lazzari (2020), o seguro social caracteriza forma de intervenção do Estado na economia e nas relações privadas que se justifica pela possibilidade constante de que a trabalhadora e o trabalhador sejam jogados à margem da sociedade quando suas relações de trabalho terminam ou são interrompidas pela incapacidade laboral, o que desobrigaria os detentores dos meios de produção a contribuir para manter a vida dos trabalhadores (Castro; Lazzari, 2020, p.76).

A previdência privada foi incluída no texto constitucional com a Emenda Constitucional 20/1998, mas apenas de forma complementar ao sistema público e de filiação facultativa, remetendo sua regulamentação à lei complementar, segundo art. 202, *caput*, da CRFB (Brasil, [2024]). Segundo Castro e Lazzari, o Estado utiliza a prestação de serviços e a regulamentação em matéria previdenciária para enfrentar as falhas de mercado e atingir isonomicamente a população trabalhadora, permitindo o acesso universal ao sistema

previdenciário, o que inexistia no regime de previdência puramente privado (Castro; Lazzari, 2020, p. 76-77).

As diferenças que existem entre os modelos de organização da previdência são fruto de mudanças históricas e com objetivos bem definidos, em especial a partir do desenvolvimento da lógica *neoliberal*, como expõem outros pesquisadores.

3 **NUDGES, MUDANÇAS INDIVIDUAIS E POLÍTICAS ESTRUTURAIS**

É possível localizar nos textos de um dos idealizadores do que denominamos como neoliberalismo a rejeição à ideia de previdência social pública com contribuição compulsória.

A defesa de Milton Friedman e outros profissionais conhecidos da esfera do pensamento neoliberal, inclusive por meio da mídia e programas de televisão, em favor do fim do sistema compulsório de previdência social podem ter servido como fundamento para as políticas implementadas a partir dos anos 1980, as quais modificaram a regulação da previdência em prol da perspectiva liberal e reduziram o caráter protetivo do sistema. Estas medidas se voltam contra o que Friedman chama de “paternalismo” em seu livro “Capitalismo e liberdade” (2020), termo que remete à ideias como o desejo por uma “ditadura benevolente” ou o tratamento de pessoas adultas e (pretensamente) racionais como crianças pelo Estado, o que contraria princípios liberais (Friedman, 2020, p. 189-190).

As consequências desta rejeição ao seguro social vieram nos EUA, como relatam Nick Chater e George Loewenstein (2023) no artigo “O i-frame e o s-frame: Como o foco em soluções de nível individual tem desviado as políticas públicas comportamentais” (*The i-frame and the s-frame: How focusing on individual-level solutions has led behavioral public policy*), texto no qual os autores desenvolvem a diferença entre soluções para políticas públicas que focam no nível individual (*i-frame*) e aquelas que focam no nível estrutural (*s-frame*).

Chater e Loewenstein afirmam que as ciências comportamentais e do cérebro focam no que podemos chamar de *i-frame*, nos indivíduos, seu comportamento e pensamento, enquanto as políticas públicas tendem a focar no plano estrutural dos problemas sociais, o *s-frame* (Chater; Loewenstein, 2023, p. 4). Essa tendência, porém, foi alterada com os

trabalhos que passaram a defender a criação de *políticas i-frame*, políticas públicas baseadas nas ciências comportamentais, como nos trabalhos dos mencionados autores Richard Thaler, Cass Sunstein e dos próprios Chater e Loewenstein, pela constatação de que elas não são abordagens mutuamente excludentes, mas que podem ser somadas, como no exemplo da inscrição automática dos trabalhadores em planos de previdência (Chater; Loewenstein, 2023, p. 4).

Contudo, essa tendência foi utilizada com fins políticos para se reforçar um discurso que envolve “paternalismo libertário” ou “regulação para conservadores”, no sentido de realizar a defesa de políticas públicas voltadas para o comportamento individual, como no uso de “*nudges*” em situações específicas, em *detrimento* do debate sobre políticas estruturais que envolvam custos públicos (e políticos), como aumento de impostos e regulações administrativas sobre empresas, ao ponto de David Cameron, ex-primeiro ministro britânico, ter expressado esperanças de que “as soluções *i-frame* tornem as antiquadas abordagens *s-frame* redundantes” (Chater; Loewenstein, 2023, p. 5). Como os autores do artigo reconhecem:

Compartilhamos essas esperanças, e a maior parte de nossa própria pesquisa orientada para políticas se concentrou em intervenções *i-frame*. Mas agora nos preocupa que, ao avançar com soluções *i-frame* para os problemas, tenhamos inadvertidamente ajudado corporações que se opõem às reformas *s-frame*. Essas corporações consistentemente lançam os problemas sociais como questões de fraqueza e responsabilidade individuais, cujas soluções envolvem “consertar” o comportamento individual. (Chater; Loewenstein, 2023, p. 5, tradução nossa)

No que se refere às políticas públicas de previdência, Chater e Loewenstein informam que os cidadãos dos EUA e de outros países com alta renda são financeiramente despreparados para a aposentadoria, pois metade das famílias não possuem qualquer poupança para este fim e em torno de metade dos trabalhadores com 60 a 65 anos acreditam não terem recursos suficientes para aposentar, segundo dados dos EUA de 2021, sendo a incapacidade de se preparar para a aposentadoria um dos exemplos preferidos dos cientistas comportamentais para o *viés do presente* (Chater; Loewenstein, 2023, p. 15).

Chater e Loewenstein relatam que, nos EUA, até a década de 1980, a maioria das empresas ofereciam planos de aposentadoria atrelados a parte do valor do último salário, o

modelo de “benefício definido”³, ao menos até o início da política de planos de previdência do tipo “contribuição definida”⁴, que para Chater e Loewenstein é um mero eufemismo para “garde para sua própria aposentadoria” (Chater; Loewenstein, 2023, p. 15). Pensado para complementar as aposentadorias, o modelo de contribuição definida acabou substituindo o modelo de “benefício definido” vinculado ao salário, seja pela redução de riscos, pela economia para o gestor, como pela pressão decorrente da competição entre empresas que cessaram a contribuição para os planos antigos e aquelas que o mantiveram, resultando na manutenção dos planos de benefício definido apenas no setor público estadunidense, ao passo que, mesmo neste (como agora ocorre no Brasil), há uma tendência à adoção do modelo de contribuição definida (Chater; Loewenstein, 2023, p. 15).

Na comparação entre países, Chater e Loewenstein trazem a situação da Austrália, que no passado apresentava um problema de baixas reservas previdenciárias na população, em patamar menor que nos EUA, mas que realizou *reformas estruturais* para reorganizar seu sistema, com a universalização da reserva previdenciária, obrigatoriedade de contribuições substanciais tanto de empregados como de empregadores e proibição de retirada dos valores por diversos motivos, de forma que a Austrália seguiu no sentido oposto aos EUA (Chater; Loewenstein, 2023, p. 16).

Com a predominância dos planos de aposentadoria de contribuição definida entre as empresas, especialmente pelo setor financeiro e com o incentivo de seus institutos de publicidade e pesquisa, a indústria adotou a política de estímulo do *i-frame*: tendo o modelo de contribuição definida como “dado”, tenta-se fazer com que as pessoas deem conta de sua poupança previdenciária, jogando nas mãos das trabalhadoras e trabalhadores a

³ Como o Departamento do Trabalho dos EUA informa: “Um *plano de benefício definido*, financiado pelo empregador, promete um benefício mensal específico na aposentadoria. O plano pode definir esse benefício prometido como uma quantidade exata em dólar, como US\$100 por mês na aposentadoria. Ou, com mais frequência, pode calcular seu benefício através de uma fórmula que inclui fatores como seu salário, sua idade e a quantidade de anos que você trabalhou na empresa. Por exemplo, seu benefício de pensão pode ser igual a 1 por cento de seu salário médio dos últimos 5 anos de trabalho vezes o total de anos de serviço” (EUA, [2022]).

⁴ Segundo o mesmo Departamento dos EUA: “Um *plano de contribuição definida*, por outro lado, não promete um benefício específico na aposentadoria. Ao contrário, você e/ou seu empregador contribuem para a sua conta individual no plano. Em muitos casos, você é responsável por escolher como essas contribuições são investidas e por decidir quanto contribuir do seu pagamento através de deduções antes dos impostos. Seu empregador pode acrescentar em sua conta, em alguns casos adequando uma determinada porcentagem de suas contribuições. O valor da sua conta depende de quanto é a contribuição e do desempenho de seus investimentos. Na aposentadoria, você recebe o saldo em sua conta, refletindo as contribuições, perdas ou ganhos dos investimentos, e quaisquer taxas cobradas da sua conta. O *plano 401(k)* é um tipo popular de plano de contribuição definida. Existem quatro tipos de planos 401(k): o 401(k) tradicional, *401(k) Safe Harbor*, *401(k) SIMPLE*, e *401(k) cadastro automático*. O *plano IRA SIMPLE*, *SEP*, *plano de participação acionária do empregado (ESOP)*, e o *plano de participação nos lucros* são outros exemplos de planos de contribuição definida” (EUA, [2022]).

responsabilidade por salvar o futuro de suas vidas (Chater; Loewenstein, 2023, p. 16). Para apresentar as críticas a esta opção, Chater e Loewenstein listam os argumentos trazidos por Frank Pasquale (2015) em seu artigo “*Why ‘Nudges’ Hardly Help*” (por que “*nudges*” dificilmente ajudam), para questionar esta aposta de gestores públicos nas “cutucadas” para resolver um problema social estrutural: (i) porque o “*nudge*” pode ser um verdadeiro “*fudge*” (esquiva do assunto): uma forma de evitar a questão problemática da segurança previdenciária e a responsabilidade política com o problema; (ii) o foco no individual, ao invés de se observar o contexto social amplo, decorre do fato de serem os “*nudges*” derivados da psicologia e da microeconomia, disciplinas que focam nos indivíduos e empresas singulares, ao invés de analisarem as raízes reais da insegurança previdenciária, qual seja, a grande transferência do risco das empresas para os ombros dos indivíduos, jogando sobre os trabalhadores a responsabilidade individual por poupar recursos para seu futuro enquanto seus salários se mantêm estagnados e os custos de vida crescem (Chater; Loewenstein, 2023, p. 16-17).

O movimento indicado pelos autores revela que a passagem do modelo de benefício definido para o de contribuição definida nos planos de previdência privada vinculados à relação de emprego nos EUA não resultaram na melhoria na proteção social esperada das políticas públicas de previdência social, mas apenas serviram para a transferência de riscos econômicos para as trabalhadoras e trabalhadores, com ganho para os empregadores, que passaram a ter menos obrigações, e para as instituições financeiras, que administram e lucram diretamente com os novos fundos de pensão.

As apostas na inscrição automática em planos de previdência privada (como indicado por Cass Sunstein), na auto-escalabilidade das poupanças previdenciárias pela contribuição atrelada aos progressivos aumentos salariais (como proposto por Richard Thaler) ou ainda na política do “letramento financeiro”⁵, adotados como políticas públicas capazes de resolver o problema da insegurança financeira na melhor idade, *não podem substituir a necessidade de reformas estruturais*, pois o resultado das políticas baseadas em “*nudges*” no acúmulo de poupança previdenciária foi baixo, em especial porque: (i) os trabalhadores de empresas que possuem planos de aposentadoria privado acabavam se inscrevendo nos programas mesmo antes da inscrição automática, o que reduz a utilidade da política; (ii) parte dos trabalhadores

⁵ Segundo o Banco Central do Brasil: “*Letramento financeiro é o desenvolvimento de consciência, conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos necessários para a tomada de decisões financeiras conscientes, em prol do bem-estar financeiro de um indivíduo*” (BACEN, 2023).

acabam resgatando os saldos previdenciários quando trocam de emprego ou para cobrir empréstimos; (iii) parte das empresas não contribuem para a previdência dos empregados ou não oferecem qualquer tipo de previdência privada (Chater; Loewenstein, 2023, p. 18).

Os autores terminam o tema indicando que em seus últimos trabalhos, Sunstein e Thaler (2021) revisaram suas posições para reforçar que são necessárias tanto abordagens individuais (*i-frame*) como estruturais (*s-frame*) nos sistemas de previdência dos EUA e do Reino Unido, como no exemplo deste último, que atualmente determina aos empregadores que eles *devem* instituir planos de previdência e contribuir (obrigatoriamente) para os “*Workplace pensions*” (pensões do local de trabalho)⁶, sendo a parte relativa ao “*nudge*” apenas a inscrição automática dos empregados (Chater; Loewenstein, 2023, p. 18). Segundo Sunstein e Thaler, o programa “*National Employment Savings Trust*” (Fundo Nacional de Poupança-Emprego) do Reino Unido foi adotado pelo país em 2008 e, mesmo mantendo a opção de retirada (*opt-out*), menos de 10% dos empregados saem do fundo previdenciário (Sunstein; Thaler, 2021, p. 159).

Como observou Joaquim Herrera Flores sobre as mudanças estruturais no tratamento dos direitos sociais e humanos no mundo contemporâneo, nas décadas posteriores à Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, os economistas e políticos keynesianos reformularam os âmbitos políticos e institucionais no sentido de uma geopolítica de acumulação capitalista baseada na inclusão, porém, desde o início dos anos 1970, surgiu uma tendência à acumulação capitalista baseada na exclusão sob o nome de *neoliberalismo*, definido por Flores como “desregulamentação dos mercados, dos fluxos financeiros e da organização do trabalho, com a consequente erosão das funções sociais do Estado” (Flores, 2008, p. 139).

A discussão nos países do norte global remete às políticas neoliberais mais profundas que foram implantadas nos países do sul, em especial na América Latina, relativamente às reformas previdenciárias que privilegiaram a previdência privada em detrimento ou mesmo em substituição completa do sistema público de seguro social.

Segundo o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2018, 30 países privatizaram total ou parcialmente seus sistemas de previdência social obrigatórios, sendo 14 deles na América Latina, porém, até 2018, 18 deles realizaram as chamadas

⁶ Como descreve o governo do Reino Unido: “Por lei, todas as entidades patronais são obrigadas a oferecer um regime de pensões no local de trabalho. O trabalhador, a sua entidade patronal e o governo contribuem para a sua pensão” (UK, [2015], tradução nossa).

(iv) Os altos custos de transição do sistema público para o privado criaram pressões fiscais enormes sobre os governos, causando crises fiscais inaceitáveis, tendo em vista ser o custo fiscal da previdência social o principal fator para as reformas;

(v) Os custos administrativos dos fundos de pensão privados foram elevados, causando uma redução nas aposentadorias, pois são deduzidas despesas de gestão e taxas de custódia, garantia, performance, auditoria, publicidade etc. que não existem no sistema público, comprometendo em 2002 percentuais de 50,2% das contribuições previdenciárias na Argentina, 40,3% no México e 30,5% no Peru;

(vi) Captura das funções de regulação e supervisão do sistema previdenciário por pessoas ligadas aos fundos de previdência privados, o que enfraqueceu a efetiva supervisão exercida pela agência pública por meio de ligações estreitas entre políticos e interesses do setor financeiro regulado, além da exclusão, como ocorreu na Bolívia, de supervisores da sociedade civil interessada;

(vii) Concentração de empresas no setor de seguros privados, o que contraria um dos argumentos que levou à privatização, de que haveria maior competição entre os fundos privados e melhoria da eficiência, criando mercados oligopolistas, como na Bolívia e em El Salvador, onde existiam apenas 2 grandes administradores de previdência privada;

(viii) O setor financeiro acabou sendo o grande beneficiado com a privatização, pois diferentemente do que ocorreu na Europa, onde houve o uso do fluxo de recursos previdenciários para investimento nacional, o sistema de contas individuais de previdência privada estimula apenas a busca por lucratividade das instituições financeiras administradoras, inclusive de empresas sediadas no exterior;

(ix) Efeito limitado no desenvolvimento dos mercados de capitais (bolsa de valores e afins) dos países em desenvolvimento, com a concentração de investimentos no exterior ou em títulos de dívida pública, esses últimos causadores de um ciclo vicioso que aumentou o custo fiscal da privatização;

(x) Transferência dos riscos financeiros para os indivíduos, que passaram a ficar expostos às oscilações dos riscos sistêmicos da economia globalizada, o que causou perdas de saldos previdenciários a cada crise econômica, como no Chile em 2008, onde os fundos privados perderam 60% de todas as prestações acumuladas, ou na Argentina com a crise de 2001-2002, em que 44% dos fundos previdenciários foram perdidos, chegando ao ponto de

que ambos os países tiveram que intervir com recursos públicos para complementar as aposentadorias diminutas da previdência privada;

(xi) O diálogo social foi deteriorado pela propaganda midiática massiva dos pretensos benefícios da privatização, financiada pelas entidades interessadas no novo sistema, enquanto ocorreu redução ou exclusão completa da participação de trabalhadores e aposentados na gestão da previdência, visto que os países respeitavam antigamente as normas da OIT referentes à governança tripartida da previdência social (OIT, 2018).

A partir deste estudo e dos dados colhidos pelas entidades internacionais, é possível verificar que a aposta na previdência privada para garantir a manutenção da vida das trabalhadoras e trabalhadores na melhor idade é *falha*, ou ainda, nas palavras dos pesquisadores da OIT, “pode-se afirmar que o experimento da privatização fracassou” (OIT, 2018).

Os dados estatísticos e estudos elaborados pela OIT apenas confirmam os efeitos graves da implementação das políticas pregadas pelo pensamento neoliberal para as nações da América Latina, que serviram para a redução de direitos sociais e enriquecimento de instituições financeiras às custas do que antes era espaço do Estado de Bem-Estar Social. De forma positiva, o estudo também revela que parte dos países realizou a reversão da privatização, o que demonstra a possibilidade de resistência política.

CONCLUSÃO

As “Reformas da Previdência” mudaram o formato do sistema de previdência social das servidoras e servidores civis do Brasil para limitar direitos e incluir a previdência complementar privada como promessa de garantia de uma melhor idade protegida.

Ainda que os “*nudges*” (cutucadas) da inscrição automática de trabalhadoras e trabalhadores em planos de previdência privada ou da auto-escalabilidade das contribuições em planos privados a cada aumento de remuneração sejam soluções pontuais individuais para a formação de uma poupança previdenciária, a pesquisa de Nick Chater e George Loewenstein demonstra que estas medidas não devem ser vistas como panaceia dos problemas sociais que o sistema de seguro social visa evitar, mas devem vir acompanhadas de medidas estruturais no campo das políticas públicas sociais, que envolvam a obrigatoria

intervenção nos interesses particulares via contribuição obrigatória de empregadores e fortalecimento de sistemas de previdência social públicos para que os direitos humanos e, no caso brasileiro, fundamentais à seguridade social sejam efetivados.

Ao contrário das afirmações de Milton Friedman e da racionalidade individualista derivada da teoria neoliberal, as consequências da redução do papel do Estado em matéria de previdência causaram estragos generalizados tanto no próprio Estados Unidos da América como nos países que implementaram a privatização da previdência na América Latina, o que somente reforça a necessidade de um retorno ao papel estrutural do Estado de Bem-Estar Social para a garantia real dos direitos sociais e da própria *dignidade humana*.

REFERÊNCIAS

BACEN. BC aplica pesquisa da OCDE sobre conhecimentos e hábitos financeiros dos brasileiros. **Banco Central do Brasil (BACEN)**, Brasília, DF, 2 fev. 2023, Notícias. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/detalhenoticia/662/noticia>. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 ago. 2024.

_____. **Constituição de 1988 - Publicação Original**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Câmara dos Deputados, [1988]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 23 jul. 2024.

_____. **Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm. Acesso em: 07 ago. 2024.

_____. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 30 ago. 2024.

_____. **Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001**. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp109.htm. Acesso em: 07 ago. 2024.

_____. **Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012**. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12618.htm. Acesso em: 18 ago. 2024.

_____. **Lei nº 13.183 de 04 de novembro de 2015**. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13183.htm. Acesso em: 07 ago. 2024.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. *E-book*.

CHATER, Nick; LOEWENSTEIN, George. The I-Frame and the s-Frame: How Focusing on Individual-Level Solutions Has Led Behavioral Public Policy Astray. **Behavioral and Brain Sciences**, 46 (2023): e147. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/S0140525X22002023>. Acesso em: 24 jul. 2024.

CNPC. **Exposição de Motivos SEI nº 1/2024/CNPC-MPS**. Brasília: Conselho Nacional de Previdência Complementar, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-or-gaos-colegiados/conselho-nacional-de-previdencia-complementar/resolucoes>. Acesso em: 24 jul. 2024.

EUA. O Que Você Deve Saber Sobre Seu Plano de Aposentadoria. **U.S. Department of Labor**, Washington, D.C., [2022], Employee Benefits Security Administration (EBSA), Publications. Disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/ebsa/about-ebsa/our-activities/resource-center/publications/what-you-should-know-about-your-retirement-plan-pt>. Acesso em: 24 ago. 2024.

FLORES, Joaquin Herrera. **La reinención de los derechos humanos**. Sevilla: Atrapasueños, 2008. *E-book*.

FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e liberdade**. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: LTC, 2020. *E-book*.

KAHNEMAN, Daniel. **Rápido e devagar**: Duas formas de pensar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

OIT. **Reversão da Privatização de Sistemas de Pensões**: Questões chave. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: <https://teoriaedebate.org.br/wp-content/uploads/sites/2/2019/03/Capitalizacao-OIT-Estudo.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2024.

PASQUALE, Frank. Why 'Nudges' Hardly Help. **Atlantic**, dez. 2015, Bussiness. Disponível em: <https://www.theatlantic.com/business/archive/2015/12/nudges-effectiveness/418749/>. Acesso em: 24 ago. 2024.

SUNSTEIN, Cass R. **Behavioral Science and Public Policy**. Cambridge: Cambridge University Press, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/9781108973144>. Acesso em: 18 ago. 2024.

_____; THALER, Richard H. **Nudge**: the final edition. New York: Penguin Books, 2021. *E-book*.

THALER, Richard H. **Misbehaving**: The Making of Behavioral Economics. New York: W. W. Norton & Company, 2016. *E-book*.

UK. Workplace pensions - what your employer can and cannot do. **United Kingdom (UK)**, Londres, [2015], Workplace and personal pensions. Disponível em: <https://www.gov.uk/employers-workplace-pensions-rules>. Acesso em: 24 ago. 2024.