

AS FORÇAS ARMADAS E A PEC DA PREVIDÊNCIA

AS FORÇAS ARMADAS E A PEC DA PREVIDÊNCIA

Introdução

No momento em que o governo brasileiro propõe ao Congresso Nacional um Projeto de Emenda Constitucional visando rever as regras para a previdência social de servidores públicos e de empregados abrangidos pelo Regime Geral de Previdência Social, reemergiu a importante questão sobre a inclusão ou não das Forças Armadas (FA) nessa proposta. Com o propósito de ter uma visão neutra sobre o tema, dada a sua relevância de curto e de longo prazo, Sua Excelência o Sr. Ministro da Defesa, Dr. Raul Jungmann, solicitou à Fundação Getúlio Vargas que analisasse a questão.

A Fundação Getúlio Vargas, instituição privada criada por lei federal, é um *think tank*, que engloba diversas escolas e institutos de pesquisa, cuja única missão é estimular o desenvolvimento socioeconômico nacional. Sem fins lucrativos, todas as suas receitas são sempre reinvestidas nas suas atividades. Nem seus conselhos, nem sua Administração Superior recebem qualquer remuneração. Suas análises e recomendações se pautaram, desde a sua criação, há 72 anos, pela imparcialidade e objetividade no trato da *res publica*. De fato, ao longo de sua história, várias vezes ela foi convocada por diferentes governos para ajudar a dirimir dúvidas quanto aos rumos para o aperfeiçoamento do Estado e sobre qual o desenho adequado a essa ou àquela ação de governo.

É assim, portanto, que mais uma vez chamada, ela vem manifestar a sua opinião.

A conclusão central deste parecer é que as Forças Armadas não devem ser incluídas na PEC. Isso seria um grave erro, pois abalaria um pilar fundamental para o equilíbrio de médio e longo prazos do Estado brasileiro.

A História do Brasil mostra, ao contrário, por exemplo, da dos Estados Unidos, que este é um país onde o Estado é que criou a nação e não o oposto. Um simples exame mostra a importância central das Forças Armadas no processo de construção da identidade nacional. Desde a manutenção da integridade do território nacional, a sua ocupação progressiva, a civilização e ordenamento do todo, bem como a ajuda à inserção do Brasil no mundo, foram sempre papéis em que as Forças Armadas tiveram atuação fundamental.

A relevância capital delas para a estabilidade do Estado, só tem feito aumentar e se complexificar ao longo do tempo, colocando desafios cada vez maiores, ao mesmo tempo em que sucessivas crises fiscais reduziram o investimento em material e pessoal.

De fato, as restrições orçamentárias impostas às Forças Armadas têm reduzido perigosamente as suas possibilidades operacionais, e, se isso não aconteceu em maior medida, foi por causa do espírito e dedicação excepcionais dos quadros das nossas Forças.

A translação das regras da seguridade social de servidores públicos civis e de funcionários do setor privado para as Forças Armadas seria injustificável e ilógica e as impediria de cumprir o seu papel, certamente afetando o Estado no seu cerne.

A forte convicção de que quaisquer deliberações sobre novas regras às quais deveriam ser submetidos os militares, tomadas apenas com o viés de curto prazo de se reduzir gastos a qualquer custo, ignorando todo o seu impacto sobre a organização das Forças Armadas, não é sensata. Ela é perigosa.

Medidas como alteração do tempo de serviço e da idade mínima para a transferência para reserva remunerada, entre outras, têm potencialmente grande impacto sobre a estrutura, a dinâmica operacional e as características das Forças Armadas e devem ser muito ponderadas antes de serem implementadas.

A garantia de congruência entre as regras de um sistema de proteção social dos militares, as características institucionais e a própria missão das Forças Armadas é singular. Porém, ela é fundamental e justificada, não sendo assemelhada a nenhum outro setor do Estado.

Compreendendo, por um lado, tanto a relevância da PEC da Previdência para a reconstrução de um caminho para o desenvolvimento, com a necessária reestruturação no perfil de direitos adquiridos de certas partes da sociedade contra outras, quanto, por outro lado, as especificidades das Forças Armadas e o seu papel na construção e manutenção do Estado brasileiro, a Fundação Getúlio Vargas sugere quatro eixos temáticos para inspirar os debates sobre as novas propostas: **Equidade, Inovação e Adaptabilidade, Dimensões Legais e Históricas e Comparação Internacional.**

Equidade

O conceito de equidade no desenho de políticas públicas está sempre associado à constatação de que a igualdade de tratamento pode induzir a graves erros. O chamado igualitarismo, muitas vezes confundido com tratamento equitativo, não só pode ser injusto, como também pode gerar profundas distorções. Em tese, se se pudesse medir e calibrar os impactos, o que se deveria fazer era dar tratamentos que gerassem efeitos mais equilibrados sobre grupos diversos.

Incertezas sobre a magnitude e a natureza dos impactos e a sua variação ao longo do tempo fazem com que o conceito de equidade no desenho de políticas

públicas tenha de ser trabalhado a partir de uma hierarquização de prioridades. E, para qualquer país, uma prioridade básica é a estabilidade do Estado.

Essa estabilidade só pode ser compreendida ao se olhar a sua história, isto é, a origem dos seus fundamentos e os compromissos básicos entre os diferentes setores da sociedade.

No caso brasileiro, uma das manifestações mais claras do reconhecimento disso é a não-assemelhação proposital entre os sistemas previdenciários que atendem o setor civil e o sistema de proteção social militar na nossa Constituição. Sabiamente quiseram os constituintes de 1988, inspirados pela lógica de se tratar diferente e justificadamente o setor militar, separar, para evitar qualquer confusão, os dois temas, os quais são tratados em capítulos diferentes e com linguagem diversa¹.

Aperfeiçoar o sistema previdenciário brasileiro é uma intenção mais que louvável: é fundamental e oportuna, não só pelo equilíbrio socioeconômico que se pretende construir para o futuro como também para garantir maior igualdade no sistema de acesso e distribuição de benefícios. A evolução no perfil demográfico de uma nação com cerca de 200 milhões de pessoas, cuja pirâmide demográfica deixou de ser aquela típica de país subdesenvolvido jovem, e as distorções existentes levam à necessidade de se rever as regras da previdência.

Isso, contudo, nada tem a ver com proteção social ao militar das Forças Armadas.

A aplicação do conceito de equidade na gestão pública implica criar mecanismos para a distribuição de benefícios e direitos pela consideração das diferenças entre os diversos grupos sociais. Ela não implica a igualdade de resultados nem de tratamento, mas sim provoca a ideia de ponderação na atribuição de direitos em função dos deveres exigidos. Se assemelha à igualdade pela perspectiva de inclusão, por outro lado ela também se diferencia pela observação de especificidades

¹ Enquanto o profissional civil é contemplado pelo Artigo 7 da Constituição Federal, o profissional militar das Forças Armadas é contemplado por lei específica - amparada pelo Artigo 142, o que demonstra claramente o cuidado dos constituintes de não confundirem os dois temas.

e singularidades de determinado conjunto social. O reconhecimento das diferenças é um quesito fundamental ao se praticar esse conceito. A equidade deve ser lembrada nos momentos de grandes transformações, uma vez que uma simples mudança pode alterar o equilíbrio de todo o arranjo social.

No caso em tela, a equidade que deve ser almejada para atividades de natureza tão profundamente diferentes também deve levar em conta o equilíbrio entre as diversas funções de Estado. Essa situação particular é uma das muito poucas em que os efeitos de externalidades sobre o funcionamento do Estado são, por muitas vezes, maiores que apenas o de gerar satisfação mais equilibrada entre grupos de pessoas diversas. A política de aproximar valores e critérios de sistema previdenciário de civis e militares para a maior igualdade nas regras pode, inadvertidamente, provocar graves distorções.

As propostas recentemente veiculadas, favoráveis à inclusão dos militares das Forças Armadas na PEC da Previdência, criariam distorções de grande impacto se implementadas. Parece haver um desconhecimento das especificidades acerca da profissão e da carreira militar. Ao se realizar tais mudanças gerar-se-ia grave aumento do desequilíbrio já ora vigente, podendo implicar a redução acentuada da capacidade operacional das Forças já a curto-prazo. E, por não levar em conta características marcantes da vida militar, certamente serão criadas condições desagregadoras, possivelmente irreversíveis, a médio prazo.

A profissão militar das Forças Armadas engloba funções exclusivas do Estado, e não de qualquer governo, de provimento da Defesa Nacional e ações de Garantia da Lei e da Ordem. Leva-se anos para construir um militar. Existem especificidades sem similar no meio civil, com regras de dedicação e de comprometimento compatíveis com essa missão, genérica de lugar e de tempo, que implicam a disponibilidade permanente sem remuneração extra, as mudanças constantes para toda a família, o comprometimento de colocar em risco a própria vida, a restrição de direitos sociais e políticos.

Mais ainda, **a profissão e a organização militar são inseparáveis**. Uma coisa não existe sem a outra. A profissão militar é mais do que uma escolha por uma carreira. Trata-se de uma opção de vida que envolve sacrifícios e a sujeição integral a uma cadeia de comando. Sem esta sujeição, que pode implicar o abandono da própria existência, não existem Forças Armadas.

A história brasileira mostra a capital importância das organizações militares na construção e consolidação do nosso Estado. Repetimos que o fato de ser o Brasil um país em que o Estado criou a nação acarretou o fundamental papel das Forças Armadas no desenvolvimento do projeto nacional.

Na Independência, com as suas diferentes etapas, já foram elas o principal ator. No Império, o sucesso nas diferentes guerras do Prata foi crítico para a manutenção da integridade territorial.

Na República, no século XX, foram chamadas aos campos da Itália para lutar contra o fascismo. Atualmente, têm participado de missões de paz muitas vezes arriscadas, em diferentes regiões, ajudando de forma basilar a inserção do Brasil no mundo.

Mais recentemente, no contexto internacional, as Forças Armadas brasileiras têm contribuído sobremaneira para dezenas de missões de paz junto ao sistema da Organização das Nações Unidas. No Haiti, a missão de paz denominada MINUSTAH, liderada por representantes das Forças Armadas brasileiras, tem demonstrado papel crucial para a manutenção da paz e o reordenamento daquele país. No Líbano, desde 2011, a Força Interina das Nações Unidas (FTM-UNIFIL) é comandada por militares brasileiros. No Congo, a posição de comando da missão MONUSCO também passou a ser liderada por um militar brasileiro, com a especificidade de que o mesmo se encontrava até então na reserva remunerada – ressaltando o aspecto da inexistência de aposentadoria para os militares, contrariamente ao que pensam algumas pessoas.

No Brasil, a percepção civil das organizações militares é muitas vezes enviesada, baseada em estereótipos de como funcionam, ou devem funcionar, as Forças Armadas de um país. Em especial, o fato de termos tido de 1964 a 1985 um regime militar afeta, sobretudo do lado civil, a percepção sobre a realidade militar.

A criação do Ministério da Defesa (MD) foi a mais relevante iniciativa, pós-regime militar, para o ordenamento das relações funcionais entre o mundo civil e o militar. Paralelamente, uma série de medidas e situações circunstanciais causou um desequilíbrio na equidade de tratamento entre os setores militar e outros da sociedade em detrimento do primeiro. Ou seja, ao mesmo tempo que tinha lugar uma importante iniciativa para melhorar o funcionamento das relações entre civis e as Forças Armadas, se ia deixando deteriorar um fundamento básico para que dessa melhora fosse possível extrair resultados mais substantivos.

Muitos pontos positivos na busca de um processo de construção de um novo marco que balanceasse melhor as funções militares de acordo com os objetivos de uma estratégia nacional foram implementados ao longo dos últimos anos, tais como: a revisão da Política de Defesa Nacional; a elaboração da Estratégia Nacional de Defesa (END); e o Livro Branco de Defesa Nacional. Todos esses esforços apontaram claramente para a relevância de manter as Forças Armadas coerentes com o contexto singular — em termos de pessoal, equipamento e tecnologia —, em tempos de paz e de crise, provendo a segurança e a defesa necessárias para o desenvolvimento e o progresso. Desse modo, aprofundou-se o reconhecimento da existência de realidades civil e militar profundamente distintas, porém não-antagônicas — repletas de especificidades e não assemelháveis, ainda que em processo gradual de integração em suas práticas de gestão e que vêm aumentando fortemente a sua colaboração.

Assim, é imperativo evitar eventuais incompreensões sobre o sistema previdenciário civil e a reserva militar remunerada, a qual não é de forma alguma uma aposentadoria.²

Inovação e Adaptabilidade

No mundo contemporâneo, a inovação racional constante se impõe como um imperativo para adaptar as organizações públicas às novas condições produzidas pelo próprio desenvolvimento do país. As Forças Armadas nunca se negaram a isso, ao contrário, muitas vezes em nossa história estiveram à frente, puxando não só a inovação tecnológica³ como também a introdução de novas metodologias organizacionais e de gestão.⁴

Há profunda consciência sobre os problemas sociais e econômicos do país nos meios militares, com a circulação intensiva de informações que renovam expectativas e forçam reflexões sobre opções antes impensadas. Ademais, soluções desenvolvidas e experimentadas em outros contextos tornam-se mais conhecidas e atraentes. Permanentemente, são estudados novos formatos organizacionais e possibilidades inusitadas para a solução de problemas, inclusive quanto ao desenho das carreiras profissionais de servidores civis e de militares das Forças.

As Forças têm usado toda a sua capacidade de inovação para enfrentar a penúria de recursos e continuar sustentando o cumprimento de sua missão⁵. Seu sucesso se baseia na ideia de cadeia de comando, cujo principal elemento é a obediência criada de um lado pelo amor à missão e do outro pela estabilidade das regras.

² Cumpre ainda lembrar que, no caso dos militares, ainda por cima, após a cessação das atividades profissionais, o militar passa para a reserva remunerada, permanecendo à disposição do país, pronto para o serviço e passível de convocação a qualquer instante.

³ O mais recente e notório exemplo foi o desenvolvimento das centrífugas para o enriquecimento de urânio, abrindo para o Brasil um vasto mercado como fornecedor de um insumo básico para a produção de energia nuclear.

⁴ Faz parte da história da Fundação Getúlio Vargas a colaboração recebida, ao longo de suas décadas iniciais, de oficiais das Forças Armadas, treinados no exterior nas mais modernas práticas de gestão da época, o que ajudou a preparar milhares de pessoas em gestão em todos os setores da economia.

⁵ O uso de funcionários civis, de militares temporários e de oficiais da reserva otimizou o uso de pessoal nas Forças Armadas.

Para a construção de novas soluções há de se observar fatores intervenientes profundamente distintivos entre as carreiras militares e civis. Ademais, qualquer estudo sobre esse tipo de problema demanda uma análise mais profunda sobre as consequências não só orçamentárias, como também funcionais. Por exemplo, quaisquer propostas de mudanças devem ser acompanhadas de estudos sobre o impacto desses fatores nas carreiras, nas condições de trabalho e na consequente aderência à missão.

A existência de culturas centenárias pressupõe elementos fortemente arraigados que se irmanam com valores. Mudanças de regras devem ser analisadas sob essa ótica e com muita seriedade e cuidado.

A tendência mundial revela novas formas de composição dos efetivos das Forças Armadas, além de novas modalidades de recrutamento e de seleção de pessoal da ativa. Antes baseada em uma perspectiva de exclusividade à organização militar, atualmente, tende-se a distinguir de maneira mais acentuada a natureza da função militar dentro da própria instituição. A aproximação entre civis e militares, por intermédio da criação do Ministério da Defesa, já é um reflexo dessa realidade, e acelerou o processo.

Hoje, acentuam-se as variações de capacidades demandadas conforme a natureza da tarefa, envolvendo um misto de carreiras civis e de pessoal temporário sobretudo nas tarefas de administração, saúde e de apoio remoto. Em consequência, há não só novas formas de recrutamento de seleção, quanto de permanência e de desligamento de funcionários da organização. A adequação de contingente permite respeitar os imperativos da elasticidade e da flexibilidade, regulando no tempo adequado os meios humanos e materiais disponíveis. Assim, procura-se o mínimo de rigidez preestabelecida e adaptabilidade conforme as circunstâncias. Em diversos países, as práticas de aposentadoria e pensão têm sido revistas considerando as diferenças entre as carreiras civis e militares, bem como a crescente diversidade de demandas impostas pela natureza cada vez mais abrangente das tarefas.

A estruturação de sistemas de Defesa mediante modelos modernos permite a otimização do número de profissionais – militares de carreira - em regime especial de proteção social. Tarefas de natureza não militar não precisam ser executadas por pessoal militarizado, podendo os respectivos prestadores ser enquadrados no regime previdenciário dos servidores civis. Essas mudanças permitem contemplar deficiências como a rotatividade inerente à profissão militar, a economicidade pela aplicação de pessoal especializado, bem como a inserção de conhecimentos e competências algumas vezes indisponíveis nas organizações militares a um custo ótimo.

Dimensões Legais e Históricas

A história registra conquistas e eventos passados que normalmente responderam às necessidades e demandas de uma época. Esses registros explicam opções que, ultrapassadas pela modernidade contemporânea, merecem reflexões tanto para reforçá-las quanto para aperfeiçoá-las e ajustá-las a novas circunstâncias.

Em termos de condicionantes legais históricos, a Constituição Federal, bem como a legislação ordinária, não contemplou um regime previdenciário para os militares. As Forças Armadas sempre tiveram um regime diferenciado. Ao tratar especificamente dos assuntos militares, o texto da Constituição Federal faz clara distinção. O inciso XXIV do artigo 7, que versa sobre a aposentadoria, nem sequer contempla a categoria dos militares.

Por diversos momentos, as tentativas de equiparação no Congresso Nacional foram repelidas quando a discussão das propostas esclareceu e evidenciou o caráter mais do que diferenciado e sim diverso do militar.

No Brasil, sempre se entendeu a peculiaridade da carreira e das funções militares, de modo a se constituir um conjunto integrado de instrumentos legais e ações que refletissem a realidade posta. Enquanto os servidores civis são respaldados

pelo sistema de Previdência Social, profissionais militares das Forças Armadas têm seus direitos protegidos por intermédio de ações afirmativas que compõem o Sistema de Proteção Social Militar (SPSM), o qual, segundo a legislação brasileira, não é um regime de previdência.

Esse sistema é composto por instrumentos como a Lei de Remuneração dos Militares (Medida Provisória 2.215-10, de 2001), a percepção de pensões estabelecidas no Estatuto dos Militares (Lei 6.880, de 1980), a Lei de Pensões (Lei 3.765, de 1960). Em todas essas ocasiões, com congressos diferentes, a conclusão foi sempre a mesma: o Sistema de Proteção Social Militar não é um regime previdenciário, nem deve ser tratado como tal.

Em momento recente, o sistema de proteção sofreu modificações, por intermédio da Medida Provisória 2.215-10 de 2001, que alterou benefícios relacionados à remuneração do militar como pensão, proventos e remuneração na reserva.

Comparabilidade Internacional

Numa época em que a competição geopolítica e econômica internacional se acirra, não é privilégio do Brasil ter de fazer escolhas orçamentárias. O mesmo é verdade para inúmeras nações no mundo e é particularmente importante para os países cuja economia, território, população, volume de recursos naturais etc. magnifiquem o efeito de suas escolhas.

O Brasil, segundo Henry Kissinger, é um dos cinco ‘países monstros’ do mundo (*monster countries*). Ou seja, junto com China, Estados Unidos da América, Índia e Rússia, tem grande território e mercado interno e que, ao contrário dos demais, há mais de um século tem limitado o investimento militar. Ele teve a vantagem estratégica de estar mais isolado, porém, cada vez mais, um aumento do grau de polarização do mundo o colocará adiante de novos desafios externos. Do lado

interno, as tensões decorrentes do aumento da competição também serão fator importante.

Qualquer evolução no Sistema de Proteção Social Militar deve levar essa conjuntura em consideração.

Recentemente, países como Estados Unidos, Espanha, Chile e Austrália passaram por mudanças importantes nos seus sistemas de proteção social militar.

Historicamente, ao redor do mundo, os sistemas de proteção social militar antedatam os de previdência para servidores públicos e estes, os de previdência pública para o setor privado. Em cada uma dessas etapas as razões para a sua respectiva implementação não guardam similitude de etapa para etapa.

A primeira tem a ver com a necessidade primária de garantir àqueles que defendem a pátria a segurança do sustento de suas famílias caso percam a vida. Não é uma indenização por um infortúnio. É garantir que na hora da decisão mais difícil que um ser humano pode tomar ele o fará livre de quaisquer outras preocupações que não o cumprimento da missão que lhe foi dada.

Analisando a estrutura de sistemas aplicados em diversos países, constata-se claramente a posição de não confundir aposentadoria com reserva remunerada quase universal – conforme apresentado nas tabelas anexas.

Em particular, isso é mais que verdadeiro para aqueles cujas aspirações nacionais têm comparabilidade com as do Brasil. Desta maneira, cabe destacar a existência de sistemas diferenciados entre civis e militares em países como Alemanha, Argentina, Chile, China, Estados Unidos, França, México, Reino Unido e Rússia.

Conclusão

Na história da administração pública brasileira, a tentação de se procurar, sem maior reflexão, o caminho que parece mais imediato tem sido forte nas últimas décadas. O desmonte da capacidade de planejar e implementar o planejado a partir do início dos anos noventa do século passado correspondeu entre outras coisas a não transmissão de uma cultura que tinha como praxe ponderar as consequências não só financeiras, mas também as demais.

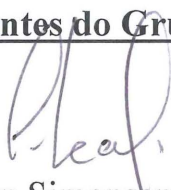
Há quase três décadas enraizou-se a prática da gestão tendo como variável preponderante, por vezes única, a administração emergencial do caixa. Orçamentos públicos que, a partir da criação do contingenciamento, deixaram de ser uma consolidação da estratégia nacional expressa através das políticas públicas e seus custos, são apenas um instrumento ficcional pouco confiável.

Essa falta de confiabilidade é causa de uma quase total imprevisibilidade orçamentária, tolhendo sobremaneira a sustentação com eficácia das ações de Estado.

No caso das Forças Armadas, houve que se fazer apelo ao profundo espírito de missão que permeia os seus quadros para superar a volatilidade dos orçamentos e continuar garantindo a segurança da nação.

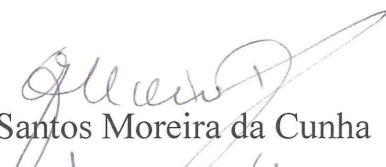
Por conseguinte, é a opinião deste grupo de trabalho ser inconsequente tomar qualquer ação que possa afetar o delicado equilíbrio em que a nação ora se encontra, havendo fortes indicações contrárias à proposta de fusão do SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL MILITAR com a Previdência.

Componentes do Grupo de Trabalho



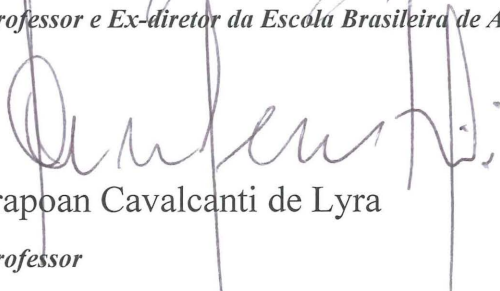
Carlos Ivan Simonsen Leal

Presidente da Fundação Getulio Vargas



Armando Santos Moreira da Cunha

Professor e Ex-diretor da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas/FGV



Irapoan Cavalcanti de Lyra

Professor



Paulo Roberto de Mendonça Motta

Professor e Ex-diretor da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas/FGV

Assistidos por:

Alberlandino Arlindo Guimarães e Silva

Kaizô Iwakami Beltrão

Roberto Bevilacqua Otero

Valentina Gomes Haensel Schmitt

Tabela 1- Configuração dos sistemas de previdência civil e de proteção social militar nos países do continente americano

País	Separado	Junto	País	Separado	Junto
Antígua e Barbuda	x		Guatemala	x	
Argentina	x		Guiana	nd	
Bahamas	x		Haiti	nd	
Barbados	x		Honduras	x	
Belize	x		Ilhas Virgens Britânicas	nd	
Bermuda	nd		Jamaica	x	
Bolívia	x		México	x	
<i>Brasil</i>	x		Nicarágua	x	
Canadá	x		Panamá	nd	
Chile	x		Paraguai	x	
Colômbia	x		Peru	x	
Costa Rica	nd		República Dominicana	x	
Cuba	nd		São Cristóvão e Nevis	nd	
Dominica	nd		Santa Luzia	nd	
El Salvador	x		São Vicente e Granadina	nd	
Equador	x		Trinidad e Tobago	nd	
<i>Estados Unidos da América</i>	x		Uruguai	x	
Granada	nd		Venezuela	x	

nd: não disponível

Fonte: Social Security Administration, Office of Retirement and Disability Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics. Social Security Programs Throughout the World: Americas, 2015. SSA Publication No. 13-11801. Disponível em <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/americas/ssptw15americas.pdf>.

Tabela 2 - Configuração dos sistemas de previdência civil e de proteção social militar nos países da Ásia e Oceania

País	Separado	Junto	País	Separado	Junto
Arábia Saudita	x		Laos		x
Armênia	x		Líbano	nd	
<i>Austrália</i>	x		Malásia	x	
Azerbaijão	x		Micronésia	nd	
Bahrein	nd		Nepal	x	
Bangladesh	nd		Nova Zelândia	nd	
Brunei	x		Omã	nd	
Birmânia	x		Paquistão	x	
<i>China</i>	x		Palau	nd	
Coreia do Sul	x		Papua Nova Guiné	nd	
Fiji	x		Quatar	x	
Filipinas	x		Quirguistão	x	
Georgia	x		Quiribati	nd	
Hong Kong	nd		Samoa	nd	
Ilhas Marshall	nd		Singapura	x	
Ilhas Salomão	nd		Sri Lanka	x	
Índia	nd		Síria		x
<i>Indonésia</i>	x		Taiwan	x	
Irã	x		Tadjiquistão	nd	
Iraque	nd		Tailândia	nd	
Israel	x		Turcomenistão	x	
Japão	nd		Uzbequistão	x	
Jordânia	x		Vanuatu	nd	
Kazaquistão	nd		Vietnã		x
Kuwait		x	Yemen	x	

nd: não disponível

Fonte: Social Security Administration, Office of Retirement and Disability Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics. Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific, 2014. SSA Publication No. 13-11801. Disponível em <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/asia/ssptw14asia.pdf>.

Tabela 3- Configuração dos sistemas de previdência civil e de proteção social militar nos países da Europa

País	Separado	Junto	País	Separado	Junto
Albânia	x		Lituânia		x
<i>Alemanha</i>	x		Luxemburgo		x
Andorra	nd		Malta	nd	
Áustria	x		Moldávia	x	
Belarus	x		Mônaco	nd	
Bélgica	x		Holanda	nd	
Bulgária		x	Noruega	x	
Chipre	nd		Polônia	x	
Croácia	x		Portugal	x	
Dinamarca	x		<i>Reino Unido</i>	x	
Estônia	nd		República	x	
			Tcheca		
Finlândia	x		Romênia		x
<i>França</i>	x		<i>Rússia</i>	x	
Grécia	nd		San Marino	nd	
Guernsey	nd		Sérvia	x	
Hungria	nd		República	x	
			Eslovaca		
Islândia	nd		Eslovênia	x	
Irlanda	x		Espanha	x	
Ilha de Man	x		Suécia	x	
Itália	x		Suíça	nd	
Jersey	nd		Turquia	x	
Letônia	nd		Ucrânia	nd	
Liechtenstein	nd				

nd: não disponível

Fonte: Social Security Administration, Office of Retirement and Disability Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics. *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2016*. SSA Publication No. 13-11801. Disponível em <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/europe/ssptw16europe.pdf>.