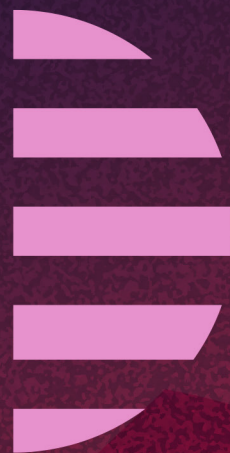


PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA MULHERES



Guia para mulheres que querem cuidar do seu futuro



MINISTÉRIO DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Ministro da Previdência Social

Carlos Roberto Lupi

Secretário de Regime Próprio e Complementar

Paulo Roberto dos Santos Pinto

Diretor do Departamento de Políticas e Diretrizes de Previdência Complementar

Narlon Gutierre Nogueira

Coordenadora-Geral de Políticas e Estudos de Previdência Complementar

Marcia Paim Romera

Coordenadora de Estudos Técnicos e Educação Financeira

Eldimara Custódio Ribeiro Barbosa

Chefe do Serviço de Educação Financeira e Previdenciária

Elaine Cristina Cavalcanti Sales

Edição: Departamento de Políticas e Diretrizes de Previdência Complementar.

email: surpc.eduprev@mtp.gov.br

É permitida reprodução parcial ou total desta obra desde que citada a fonte.

Equipe Técnica

Elaine Cristina Cavalcanti Sales

Eldimara Custódio Ribeiro Barbosa

Graciele Dantas Rosendo Viana

Regina Karla Borges

Projeto Gráfico e Diagramação

Emmanuel Martins de Oliveira

2ª Edição (Março/2023)**Imagens**

Freepik

[People photo created by wayhomestudio - www.freepik.com](https://www.freepik.com)

[Woman photo created by karlyukav - www.freepik.com](https://www.freepik.com)

[Woman photo created by rawpixel.com - www.freepik.com](https://www.freepik.com)

SUMÁRIO

Apresentação	4
Capítulo 1: Desafios Femininos e Planejamento Financeiro	5
Longevidade Feminina	7
Desafios do Mercado de Trabalho	8
Educação e escolhas financeiras das mulheres	10
Impacto do divórcio	12
Dicas importantes para o seu planejamento	13
Previdência Complementar e as mulheres	15
Capítulo 2: A Aposentadoria da Mulher na Previdência Pública	18
Capítulo 3: Previdência Complementar Definições e Características Gerais	28
Definições, Produtos, Institutos e Tributação na Previdência Complementar	30
3.1. Entidades Abertas e Entidades Fechadas de Previdência Complementar	30
3.2. Como são as formas de estruturação dos benefícios nas entidades de previdência?	33
Benefício Definido - BD	33
Contribuição Definida - CD	34
Contribuição Variável - CV	35
3.3. Quais os tipos de planos de previdência disponíveis no Brasil?	36
Plano Gerador de Benefício Livre - PGDL	36
Vida Gerador de Benefício Livre - VGBL	37
3.4. Institutos da Previdência Complementar	37
Resgate	37
Portabilidade	39
Benefício Proporcional Diferido	40
Autopatrocínio	41
3.5. Taxas Incidentes em Produtos de Previdência Complementar	42
Taxa de Administração	42
Taxa de Carregamento	42
Taxa de Performance	42
3.6. Tributação aplicada aos Planos de Previdência Complementar	43
3.6.1. O momento de pagar o imposto de renda pessoa física	44
3.6.2. A alíquota devida do imposto de renda pessoa física	46
Tabela Progressiva de Imposto de Renda	46
Tabela Regressiva de Imposto de Renda	48
Tabela Progressiva e Tabela Regressiva, como escolher?	50
3.6.3. Valor sobre o qual será aplicada a alíquota de imposto	52
Capítulo 4: Vantagens da Previdência Complementar, como ela pode ajudar na aposentadoria feminina e como contratá-la	54
4.1. Vantagens da Previdência Complementar	55
4.2. Contratação ou adesão a planos de previdência complementar	57
Glossário	61

APRESENTAÇÃO

O **Guia Previdência Complementar para Mulheres** tem como objetivo contribuir para a educação financeira e previdenciária de todas as mulheres. Esta publicação traz conceitos e conhecimento para facilitar o acesso das mulheres a oportunidades econômicas e financeiras, sobretudo no que diz respeito à previdência complementar, bem como à adesão a planos previdenciários.

Este guia foi dividido em quatro capítulos. O primeiro deles trata dos **desafios femininos para uma aposentadoria adequada**, como, por exemplo, maior longevidade da mulher em relação ao homem, possíveis interrupções na carreira por conta da maternidade e do cuidado com os filhos (para algumas mulheres), renda média menor e, em muitos casos, menor alfabetização financeira. O segundo capítulo vai te mostrar quais as **regras de aposentadoria no sistema público para as mulheres**, além de apresentar os principais benefícios na previdência pública. O terceiro capítulo vai **definir os tipos e modalidades de entidades e planos privados existentes** e suas principais características. Por fim, o quarto capítulo vai te mostrar as vantagens da adesão a esse tipo de previdência para a construção do seu futuro e te fazer entender como a **previdência complementar pode incrementar a sua aposentadoria**.

Lembramos que o guia não tem pretensão de tratar de forma exaustiva todos os temas apresentados e que alguns termos técnicos, que não estiverem definidos ao longo do texto, estarão consolidados no Glossário ao final deste material.

O Departamento de Políticas e Diretrizes de Previdência Complementar (DERPC), pertencente a Secretaria de Regime Próprio e Complementar (SRPC), órgão do Ministério da Previdência Social (MPS), elaborou este Guia com a intenção de levar informação simples e com vocabulário claro para o público feminino. O objetivo principal é capacitar financeiramente mulheres de todas as idades para que elas tenham maior empoderamento na construção de sua aposentadoria.

Moça, é hora de cuidar do seu futuro! Vamos lá?



CAPÍTULO 1.

Desafios Femininos e Planejamento Financeiro

Talvez você começou a ler este material e deve estar se perguntando: Por que um guia de previdência privada específico para mulheres? Qual a importância do planejamento financeiro feminino? Por que aprender a lidar com o dinheiro é fundamental para a construção do seu futuro? Essas e outras perguntas vamos tentar responder ao longo deste capítulo.



A aposentadoria recebida pelas mulheres, em média, é menor que a dos homens. E esse fato não ocorre apenas no Brasil; na União Europeia a aposentadoria da mulher é em média 30% menor que a do homem, sendo 40% menor na Holanda, 30% menor na França, 7% menor na Dinamarca e assim por diante¹. Isso significa que a mulher tem menor chance de conquistar uma renda de aposentadoria adequada ao seu padrão de vida, e, como veremos, vai precisar dela por mais tempo.

Isso acontece devido a muitos fatores biológicos e sociais que estão conectados entre si. Eles são relacionados ao mercado de trabalho, à educação, ao comportamento individual, aos cuidados com crianças e familiares, entre outros. Como resultado, em média a mulher, em relação ao homem:

- ✓ Vive mais;
- ✓ Tem salários menores ao longo da vida profissional;
- ✓ Tem mais interrupções na carreira profissional;
- ✓ Tem maior probabilidade de trabalhar em tempo parcial (meio período);
- ✓ Poupa menos e com menor frequência para a aposentadoria; e
- ✓ Tem maior probabilidade de viver sozinha em alguma fase da aposentadoria.

O sistema de previdência, público ou privado, não consegue corrigir todos esses fatores por si só. Mas podemos analisar como esses fatos podem impactar a sua aposentadoria e o que você pode fazer

¹ Fonte: <http://bit.ly/38WapY5>

individualmente para atingir um padrão de vida adequado na idade avançada.

Longevidade Feminina

Em primeiro lugar é importante que você receba uma excelente notícia: você está vivendo mais! A expectativa de vida das mulheres brasileiras ao nascer, ou seja, a idade esperada que você pode chegar já é de 80 anos e deve continuar se elevando com o passar do tempo. E quando falamos de aposentadoria é mais importante saber a expectativa de sobrevida, ou seja, quantos anos provavelmente você viverá após os 65 anos de idade, por exemplo. No caso das mulheres brasileiras essa expectativa é de cerca de 20 anos, e a dos homens é em torno de 17 anos², o que totaliza 85 anos e 82 anos, respectivamente.

Assim, você já deve ter percebido que uma mulher precisa ter uma renda de aposentadoria que dure mais tempo que a de um homem. A aposentadoria do conhecido Instituto Nacional do Seguro Social – INSS – é paga até nosso último dia de vida. E se você pretende complementar essa aposentadoria pública com um plano de previdência privada, o valor que uma mulher terá que poupar terá que ser, em média, maior que a de um homem. Afinal de contas, o valor poupado terá que durar por mais tempo para sustentar o padrão de vida de uma mulher do que de um homem, simplesmente porque ela tende a viver por mais tempo.

²

Fonte: <https://bit.ly/35V7IEu>

A longevidade feminina crescente está ligada a alguns fatores comportamentais, como por exemplo, maiores cuidados das mulheres com a saúde, melhoria na alimentação, prática esportiva e idas frequentes ao médico. Cuidar da saúde e da alimentação são bons hábitos e é importante que você saiba que cuidar do seu dinheiro também pode se tornar um excelente hábito. Afinal, mulheres que vivem mais precisam ter responsabilidade financeira por mais tempo.

No passado, alguns assuntos não eram ensinados na escola ou pelos nossos pais, tais como: ter uma boa educação financeira e aprender a lidar com o nosso dinheiro. Mas faz tempo que não são só os homens que cuidam do mundo das finanças, não é mesmo? É preciso que você assuma o controle do seu dinheiro, aprenda a fazer escolhas conscientes e construa intimidade financeira.

Falamos acima que viver mais é um fato consolidado para as mulheres e todas querem usufruir da velhice com tranquilidade, sem se preocupar com dívidas ou falta de recursos. Até porque a longevidade traz seus desafios relacionados, por exemplo, a maiores gastos com medicação ou plano de saúde. Aprendendo a lidar com o seu dinheiro ao longo da vida, certamente você poderá viver a aposentadoria e a idade avançada com mais conforto e segurança. E tenho certeza que você vai aprender como.

Desafios do Mercado de Trabalho

Além de viverem mais, muitas mulheres recebem salários menores do que os homens. O mercado de

trabalho tem evoluído constantemente para corrigir essa diferença, mas a renda média feminina ainda é menor. Novamente esse é um fato observado em diversos países, e no Brasil, em 2019, os homens ganharam quase 30% mais que as mulheres³.

As principais causas para essa diferença são:

- ✓ maior probabilidade de algumas mulheres trabalharem em meio período para poder conciliar carreira profissional e cuidados de filhos ou outros familiares;
- ✓ menor crescimento salarial ao longo da carreira profissional dadas as interrupções por conta da maternidade ou cuidados de algum familiar, gerando afastamentos do mercado de trabalho no período mais produtivo (entre os 25 e 35 anos); e
- ✓ menor quantidade de mulheres em cargos de liderança ou em setores com maiores salários.

Então, se alguém fica um tempo sem salário por interrupções na carreira profissional e/ou recebe salários menores, a consequência será uma aposentadoria menor, pois a contribuição que vai para o INSS e/ou um plano de previdência privada tende a ser menor. Ou seja, vivendo mais e tendo uma renda média menor, é possível que você seja mais propensa a enfrentar dificuldades financeiras na velhice. A educação financeira, desse modo, vai ser uma importante ferramenta para te ajudar a definir sua história e construir seu futuro.

³ Fonte: <https://bit.ly/3nWED1x>

Outra questão relacionada ao mercado de trabalho é que as mulheres são minoria nos campos da ciência, tecnologia, finanças, engenharia e matemática. Essa divergência acaba levando as mulheres a setores onde os empregadores são menos propensos a oferecer planos de previdência privada, com uma exceção sendo o setor público, onde as mulheres são altamente representadas e têm acesso a um plano ocupacional. Como resultado as mulheres, em média, têm menos oportunidades de acesso a planos de previdência privada corporativa, e isso também é um fator que pode impactar negativamente a renda de suas aposentadorias.

No entanto, essas diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho vêm diminuindo ao longo do tempo, e a tendência é que continuem a diminuir nas próximas décadas, e podemos esperar que a diferença na aposentadoria se torne cada vez menor. Dia após dia mais mulheres estão participando do mercado de trabalho, cada vez mais mulheres estão atuando em áreas profissionais até então dominadas por homens (engenharia, finanças etc), e também vemos menos mulheres tendo filhos, e aquelas que os têm cada vez mais permanecem ou retornam aos seus postos de trabalho. Mas a diferença na aposentadoria ainda é relevante atualmente, e podemos tomar algumas medidas para ter uma renda mais adequada nessa fase da vida, como veremos mais à frente.

Educação e Escolhas Financeiras das Mulheres

A educação financeira é baixa de forma geral na população, e especialmente entre as mulheres, o

que pode levá-las a se envolverem menos no planejamento da aposentadoria. Mais uma vez essa não é uma característica que se observa apenas no Brasil, as mulheres demonstram níveis mais baixos de conhecimento financeiro em muitos países⁴. Em geral, o ambiente social e cultural em que meninos e meninas crescem explica a diferença da educação financeira entre homens e mulheres⁵.

Também relacionado com educação e escolhas financeiras, é sabido que as mulheres frequentemente demonstram níveis mais elevados de aversão ao risco que os homens, o que pode se traduzir em uma preferência por investimentos de menor risco e, portanto, retornos mais baixos sobre suas economias para a aposentadoria. Há evidências de que isso está ligado a diferenças nas atitudes em relação ao risco e à competição que são moldadas por fatores e expectativas sociais⁶. Essa tendência pode ser contra seus melhores interesses a longo prazo. Considerando que as mulheres tendem a contribuir menos para os planos de previdência e têm uma expectativa média de vida mais alta, pode ser mais adequado para elas investir em estratégias de crescimento dos investimentos a fim de aumentar sua poupança para a aposentadoria.

Por fim, vale lembrar que as mulheres contam com um mercado de consumo bem mais amplo do que o ofertado aos homens. Há uma infinidade de produtos de beleza, roupas, sapatos, procedimentos estéticos, joias etc. É fato que existe um maior incentivo cultural

⁴ Fonte: <http://bit.ly/39SmNrl>

⁵ Fonte: <http://bit.ly/2M34vvq> e <https://bit.ly/3qBzwWo>

⁶ Fonte: <http://bit.ly/39NDCnj> e <https://go.tiaa.org/3oUqCTn>

ao consumo e uma pressão social para o gasto feminino. Além de serem constantemente incentivadas ao gasto, algumas mulheres podem ter menos confiança em assuntos financeiros.

Então esse guia também pretende te passar conhecimento financeiro com orientações para melhorar a forma com que você se relaciona com suas finanças, pois isso pode definir o seu presente e o seu futuro. De forma simples é preciso entender que não dá para gastar mais do que se ganha; que é preciso pensar o quanto antes em começar a poupar e pensar na aposentadoria; e que lidar bem com seus recursos financeiros, fazendo escolhas conscientes e responsáveis, pode te dar a capacidade para realizar os mais diversos sonhos.

Acredite que a educação financeira vai transformar sua vida possibilitando que você realize seus projetos pessoais e alcance suas metas. O primeiro passo é se assumir protagonista da sua vida financeira, seja a responsável pelo seu dinheiro. A mulher que aprende a lidar melhor com as suas finanças também pode repassar esse conhecimento para sua mãe, irmãs, amigas, vizinhas. Você pode multiplicar o aprendizado na sua comunidade!

Impacto do Divórcio

Renda de aposentadoria menor coloca as mulheres em uma posição mais vulnerável no caso de divórcio. Já vimos que se as mulheres se afastarem do trabalho ou reduzirem sua jornada para cuidar da família, elas contribuirão menos para a previdência pública (INSS ou RPPS) e/ou acumularão menos na previdência privada do que seu parceiro. Nesse ce-

nário, pode ser que algumas mulheres contem com a aposentadoria de seus parceiros na composição da renda familiar. E se houver o divórcio no meio do caminho elas terão maiores dificuldades financeiras na aposentadoria, pois a renda do ex-parceiro não mais integrará o orçamento familiar da mulher⁷.

Dicas Importantes para o seu Planejamento

Então se quisermos evitar ou diminuir os impactos desses fatos que relatamos até aqui, a organização da sua vida financeira é uma das ferramentas disponíveis. Não importa se você acabou de começar sua carreira profissional ou já trabalha há alguns anos, se você ainda não faz controle das suas finanças e não tem um planejamento estruturado, apenas comece.

A seguir, algumas dicas simples para facilitar seu planejamento financeiro:

✓ **Tenha controle dos seus gastos:**

Anote todas as contas a pagar e os valores a receber. O ideal é que fique claro o quanto você ganha (receita) e o quanto você gasta (despesa), segue um modelo de como organizar essas anotações para te ajudar:

⁷

[Tem um estudo interessante sobre esse efeito no Reino Unido, veja.](#)

Planilha de Gastos Mensais						
	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	...
Receitas	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	...
Salários						
Outras receitas						
Total						
	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	...
Despesas	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	...
Aluguel						
Água						
Luz						
Telefone						
Gás						
Supermercado						
Planos de Saúde						
...						

✓ **Gaste menos do que ganha:**

Parece senso comum, mas essa é a regra básica das finanças pessoais. Monitorando seus gastos ao longo do mês você vai conseguir perceber se está gastando mais do que pode e caso esteja vai conseguir ajustar seu padrão de vida.

✓ **Pratique o consumo consciente:**

Para aplicar esta dica vale a pergunta “por que estou comprando isso?”. Antes de comprar pense se você realmente está precisando ou se está agindo por impulso. Importante também que você separe um valor mensal para gastos pessoais e tente não ultrapassá-lo.

✓ **Poupe todo mês:**

Antes de gastar, poupe! Comece a guardar e comece logo. Mensalmente separe primeiro o valor

que vai poupar. Caso você não tenha o hábito de poupar, comece com 5% do seu salário, por exemplo, e vá aumentando. Se deixar para poupar o que sobra, corre o risco de gastar com outras coisas e não sobrar. Ou seja, priorize você, priorize o seu futuro.

✓ **Tenha metas financeiras:**

Saiba onde quer chegar! Defina seus sonhos e objetivos e estabeleça valor e prazo para realizar, assim será mais fácil manter o controle do planejamento.

✓ **Seja previdente:**

Abra mão de alguns gastos e economize para concretização de sonhos e projetos de longo prazo. Inclua sua aposentadoria nisso!

Colocar essas dicas em prática vai te ajudar a organizar suas finanças, a viabilizar projetos e a economizar para o seu futuro.

Previdência Complementar e as Mulheres

Por falar em futuro, já deu para perceber que as mulheres, ao longo da vida, têm desafios únicos, não é? Em resumo: mulheres vivem mais, podem ter rendimentos menores que os homens e isso pode levar a um menor benefício de aposentadoria trazendo dificuldades na velhice feminina. Tendo em vista os maiores gastos advindos da idade avançada, pensar em poupar para o futuro é fundamental.

Neste sentido, a previdência complementar, também conhecida por previdência privada, é uma alternativa interessante que vai permitir que você aumente

a sua renda na idade avançada. Isto porque ela funciona como uma poupança para a aposentadoria, possibilitando que você incremente o valor que vai receber do sistema público, por exemplo.

As rendas de aposentadoria podem vir das contribuições que você fizer ao longo da vida para o sistema público, o INSS, por exemplo. No entanto, é importante ter em mente duas características da aposentadoria paga pelo INSS:

- ✓ Ela será calculada como uma média de todos os seus salários recebidos ao longo da vida. Então provavelmente a sua aposentadoria será menor que seu último salário antes de aposentar. Pois em geral nosso primeiro emprego começa com um salário baixo e esses primeiros salários entram na conta para calcular a média que vai gerar o valor da sua aposentadoria. Então a previdência privada pode ajudar a complementar sua renda para que você não tenha uma queda tão grande no seu padrão de vida em relação ao seu último salário antes de aposentar.
- ✓ O INSS tem um limite para o valor das aposentadorias. Caso seu salário seja maior que esse limite é importante que você faça adesão a um plano de previdência privada para poupar em longo prazo e complementar sua renda na aposentadoria. Em 2023, a aposentadoria máxima paga pelo INSS é de R\$ 7.507,49.

Você, mulher, já entendeu que é importante poupar e cuidar das suas finanças, e que precisa começar o mais cedo possível, certo? Pense no seu futuro considerando também um plano de previdência privada,

afinal, vivendo mais, a aposentadoria pode ser quase 1/3 de sua vida.

Na previdência privada, o valor acumulado ao longo do tempo e os rendimentos do seu saldo vão te possibilitar um benefício adicional na aposentadoria, exatamente aquela fase em que você pode se encontrar mais vulnerável financeiramente. Além de te ajudar a construir sua tranquilidade financeira na velhice, a previdência privada tem muitas vantagens, protege você e sua família e oferece benefícios tributários importantes, os quais serão discutidos nos próximos capítulos.

Tesouro RendA+

Além da previdência complementar, é possível realizar investimentos no Tesouro RendA+ que é um novo título público para planejamento da aposentadoria. Esse título é vendido online diretamente às pessoas físicas na plataforma do Tesouro Direto e tem o objetivo de pagar renda extra na aposentadoria.

Para conhecer mais sobre o Tesouro RendA+, acesse o site do [Tesouro](#) e também acesse o Guia Rápido de Previdência para Autônomos no site do Ministério da Previdência Social.



CAPÍTULO 2.

A Aposentadoria da Mulher na Previdência Pública

Você sabia que as mulheres no Brasil se aposentam antes que os homens? A idade mínima para uma mulher se aposentar no Brasil é de 62 anos de idade, sendo que os homens se aposentam aos 65 anos. Essa diferença é o que podemos chamar de compensação pelas desigualdades de gênero, que considera as desigualdades no mercado de trabalho e o trabalho doméstico, que ainda é mais realizado pelas mulheres, também conhecido como dupla jornada.



A previdência pública ou o Regime Geral de Previdência Social – RGPS, que você provavelmente deve conhecer pelo nome de INSS, passou por uma importante reforma em seus regramentos em 2019. O conjunto de novas regras advindas dessa reforma é chamado de Nova Previdência.

A Nova Previdência estabeleceu que as trabalhadoras urbanas, que entrarem no mercado de trabalho a partir de novembro de 2019, **podem se aposentar com a idade mínima de 62 anos e com no mínimo 15 anos de contribuição**. Observe, essa é a regra para trabalhadoras urbanas; já professoras, policiais femininas e trabalhadoras rurais seguem regras específicas⁸.

Para as trabalhadoras que já estavam no mercado de trabalho e eram filiadas ao sistema público, a Nova Previdência prevê 5 regras de transição que veremos logo adiante.

A aposentadoria pública vai te oferecer, além da aposentadoria por idade já comentada, outros benefícios importantes para lhe propiciar mais segurança durante a vida profissional e na aposentadoria. Seguem os principais:

- ✓ **Aposentadoria por Incapacidade Permanente:** antes conhecida como aposentadoria por invalidez, é um benefício concedido a quem, por doença ou acidente, for considerada incapaz de exercer suas atividades ou outros serviços que lhe garantam o sustento.

⁸ Veja mais detalhes em <https://www.gov.br/previdencia/pt-br>

- ✓ **Aposentadoria Especial:** benefício para a cidadã que trabalha exposta a agentes nocivos à saúde.
- ✓ **Auxílio-Doença:** benefício concedido à segurada que é impedida de trabalhar por doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos.
- ✓ **Auxílio-Acidente:** benefício pago à trabalhadora que sofre um acidente e fica com sequelas que reduzem permanentemente sua capacidade de trabalho.
- ✓ **Auxílio-Reclusão:** auxílio pago apenas aos dependentes da segurada do INSS durante o período de reclusão ou detenção.
- ✓ **Salário-Maternidade:** devido por ocasião do parto, inclusive o natimorto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.
- ✓ **Salário-Família:** valor pago à trabalhadora de baixa renda, de acordo com o número de filhos.
- ✓ **Pensão por Morte:** benefício pago à família da pessoa segurada que morre. Para concessão de pensão, não há tempo mínimo de contribuição, mas é necessário que o óbito seja de pessoa segurada ao INSS.

É importante destacar que esses benefícios são para seguradas, ou seja, para pessoas que contribuem para o INSS. Caso você não seja segurada ainda, inscreva-se o mais breve possível. Para informações adicionais, consulte <https://meu.inss.gov.br/#/login>.

Em relação às regras de transição mencionadas anteriormente, destaca-se que, para as trabalhadoras que já contribuía para o INSS quando da aprovação

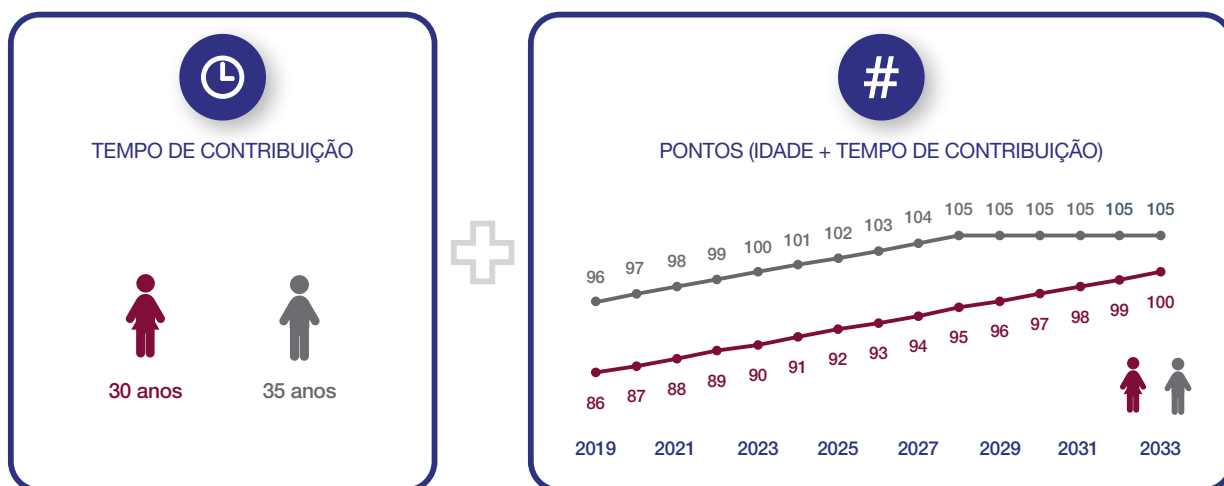
da Nova Previdência, há **cinco regras**, sendo quatro por tempo de contribuição e uma por idade. Já para as servidoras públicas da União, há **duas opções de transição**. Dessa forma as atuais trabalhadoras podem escolher a forma mais vantajosa de aposentadoria.

Para Trabalhadoras Vinculadas ao INSS

✓ Regra de Transição 1: sistemas de pontos

Essa regra soma o tempo de contribuição com a idade, definida como fórmula “86/96”. As mulheres poderão se aposentar a partir de 86 pontos, desde que cumprido o tempo mínimo de contribuição de 30 anos. A cada ano será exigido um ponto a mais, chegando a 100 pontos, em 2033.

Assim, a regra da soma do tempo de contribuição com a idade passa ser uma regra de acesso ao benefício.



Elaboração: MPS.

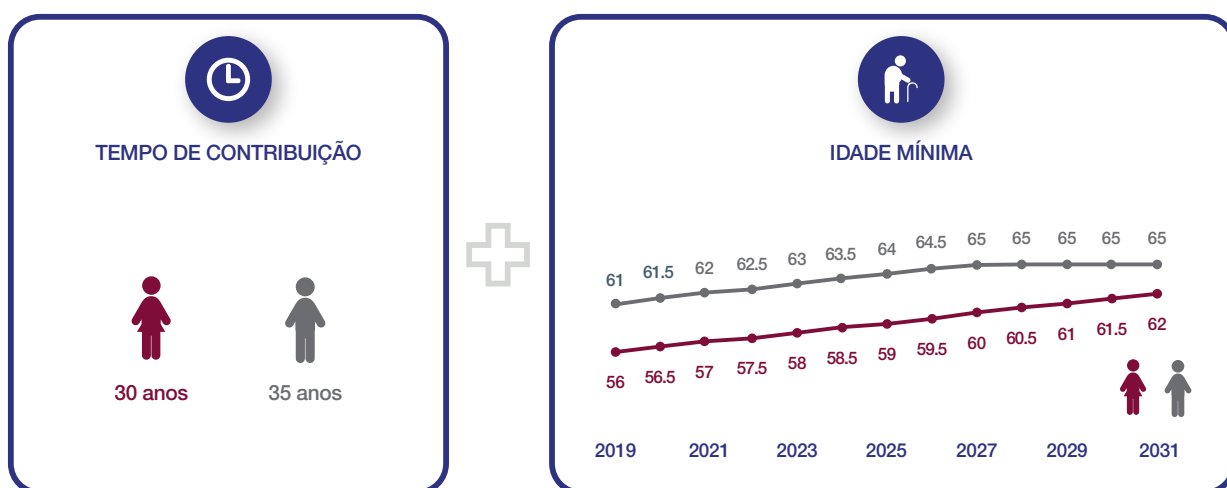
A exceção a essa regra se aplica às professoras

que comprovarem exclusivamente 25 anos de contribuição em efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio, as quais terão redução de cinco pontos. Assim, as professoras poderão pedir aposentadoria a partir da soma de 81 pontos. Os pontos subirão até 92.

✓ **Regra de Transição 2: tempo de contribuição e idade mínima**

Essa regra de transição garante o direito à aposentadoria por tempo de contribuição da trabalhadora que, até a data de entrada em vigor da Nova Previdência (13 de novembro de 2019, como já mencionamos aqui), preencher os seguintes requisitos: 30 anos de contribuição e 56 anos de idade.

A partir de 2020, a idade mínima será acrescida de 6 meses a cada ano, até atingir 62 anos de idade, conforme gráfico abaixo:



Elaboração: MPS.

A exceção a essa regra são as professoras da

educação básica que comprovarem, exclusivamente, exercício da função de magistério na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio terão redução de cinco anos na idade e no tempo de contribuição.

✓ **Regra de Transição 3: fator previdenciário – 50% de pedágio**

Essa regra de transição se aplica as trabalhadoras e aos trabalhadores que estão próximos de cumprir o tempo mínimo de contribuição. Segundo essa regra, as mulheres com mais de 28 anos de contribuição e os homens com mais de 33 anos de contribuição poderão optar pela aposentadoria sem idade mínima, desde que cumpram um pedágio de 50% sobre o tempo mínimo que faltava para se aposentar (30 anos para elas e 35 anos para eles).

Por exemplo, imagine uma mulher que trabalha desde os 21 anos. Aos 49 anos de idade ela conta com 28 anos de contribuição e poderá se aposentar sem idade mínima, desde que contribua por mais três anos (desses três anos, dois anos correspondem ao período que originalmente faltava completar para a aposentadoria; e um ano adicional corresponde ao pedágio de 50%).

Vale para quem está a menos de 2 anos da aposentadoria
Pedágio de 50% sobre o tempo que falta para se aposentar



HOMEM

Mínimo de 33 anos de contribuição

Exemplo:

Paulo tem 34 anos de contribuição.

Neste caso ele ainda precisará contribuir

1 ano + 50% de pedágio = 1 ano e 6 meses



MULHER

Mínimo de 28 anos de contribuição

Exemplo:

Marina tem 28 anos de contribuição.

Neste caso ela ainda precisará contribuir

2 anos + 50% de pedágio = 3 anos

Elaboração: MPS.

✓ **Regra de Transição 4: idade mínima e pedágio de 100%**

As trabalhadoras terão que cumprir os requisitos de idade mínima (57 anos) e de tempo de contribuição (30 anos).

A regra vai considerar a idade mínima mais um pedágio de 100% do tempo que falta para atingir o tempo de contribuição. Por exemplo, uma mulher de 57 anos de idade e 28 anos de contribuição terá de trabalhar mais quatro anos (dois que faltavam para atingir o tempo mínimo de contribuição mais dois anos de pedágio), para requerer a aposentadoria.



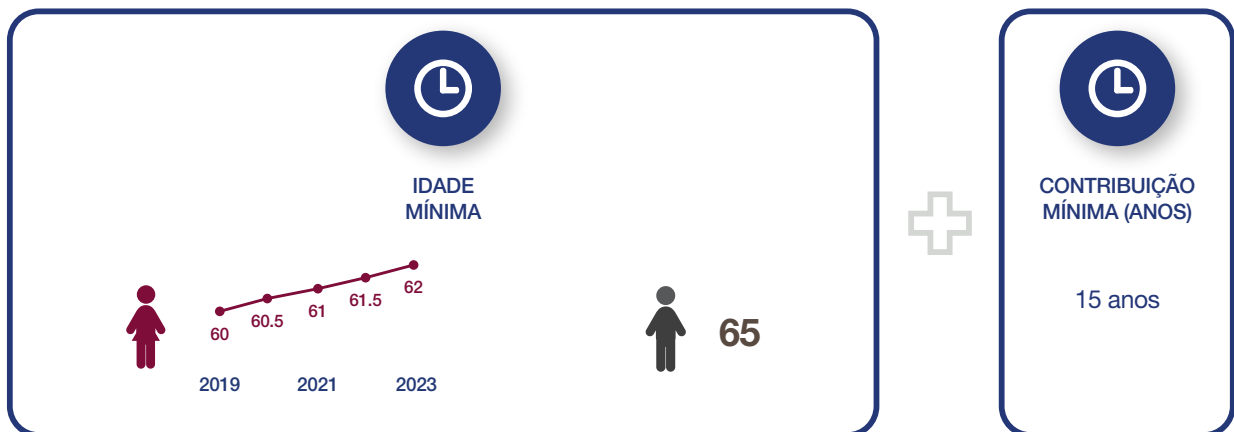
Elaboração: MPS.

A exceção a essa regra são as professoras da educação básica que comprovarem, exclusivamente, exercício da função de magistério na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio, as quais terão redução de cinco anos na idade e no tempo de contribuição (52 anos de idade e 25 de contribuição).

✓ Regra de Transição 5: Aposentadoria por idade

A trabalhadora poderá se aposentar por idade aos 60 anos, desde que tenha contribuído para o INSS por 15 anos.

A partir de 2020, a idade de 60 anos da mulher será acrescida em 6 meses a cada ano, chegando a 62 em 2023, conforme figura abaixo.



Elaboração: MPS.

Para trabalhadoras/servidoras públicas vinculadas ao RPPS:

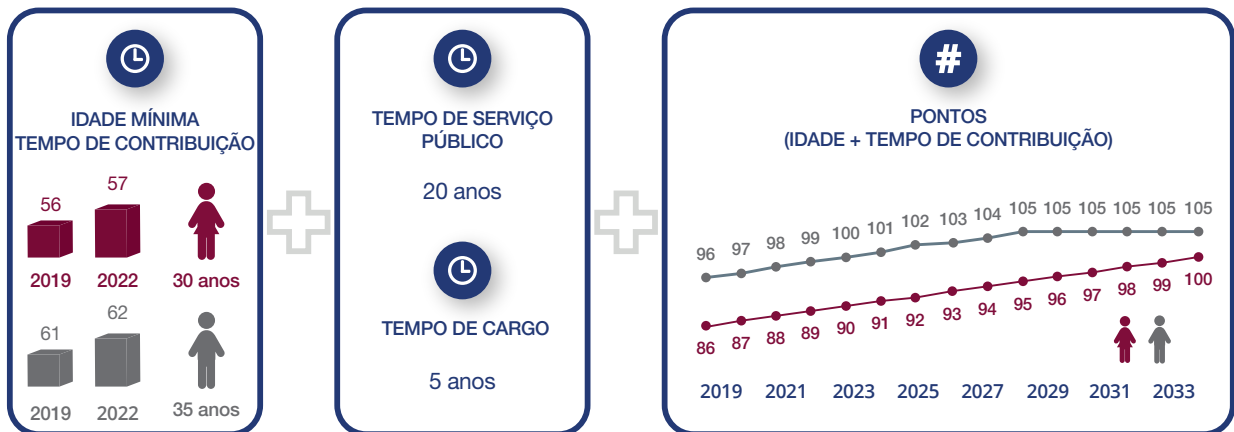
✓ Regra de Transição 1: sistemas de pontos e idade mínima

As servidoras públicas federais também podem se aposentar pela regra de pontos, mas precisam atingir alguns requisitos:

- Idade: 56 anos (57 anos em 2022);
- 30 anos de contribuição;
- 20 anos de efetivo exercício no serviço público;
- 5 anos no cargo efetivo em que se der a aposentadoria;

- Somatório da idade e do tempo de contribuição equivalente a 86 pontos.

Observe que a cada ano será exigido mais um ponto, chegando a 100 pontos em 2033, conforme gráfico abaixo:



Elaboração: MPS.

✓ Regra de Transição 2: idade mínima e pedágio de 100%

Essa segunda regra de transição para as servidoras públicas de idade mínima e pedágio de 100% é a mesma regra já descrita para as trabalhadoras da iniciativa privada (descrita na Regra de Transição 4: idade mínima e pedágio de 100%) para o INSS). Nesse caso, só se acrescenta o tempo mínimo de serviço público de 20 anos e o tempo mínimo no cargo que 5 anos, conforme mostra a figura abaixo.



Elaboração: MPS.

Caso você queira saber mais sobre a aposentadoria no sistema público, você pode consultar o site do [Ministério da Previdência Social](#).



CAPÍTULO 3.

Previdência Complementar: Definições e Características Gerais

No capítulo 1 deste Guia, falamos que a previdência complementar, ou privada como você já sabe, pode ser uma importante ferramenta na construção de uma aposentadoria mais tranquila financeiramente. Para que você conheça um pouco melhor esse tipo de previdência vamos apresentar neste capítulo seus principais conceitos, características e diferenciações de produtos.



Primeiramente é importante que você saiba que a previdência complementar tem a finalidade de proporcionar às trabalhadoras e aos trabalhadores uma renda adicional no momento da aposentadoria, ou seja, você pode acrescentar um valor àquele que receberá do INSS ou do RPPS (das servidoras públicas), conforme vimos no capítulo anterior. Esse valor que complementar a sua aposentadoria, pode ser muito importante para o seu futuro.

As principais características da previdência complementar são:

✓ **Autonomia em relação aos regimes públicos (INSS e RPPS):**

O que significa que você pode receber um benefício de aposentadoria da previdência privada independentemente de estar recebendo aposentadoria pelo sistema público⁹, pois suas regras de concessão de benefícios são independentes.

✓ **Caráter facultativo:**

Diferentemente do sistema público, a inscrição na previdência complementar é facultativa, ou seja, para aderir é preciso que você faça voluntariamente uma opção por ela, tornando-se assim uma participante.

Observe: Além da aposentadoria complementar, a participante da previdência privada poderá ter, caso

⁹ Cabe ressaltar, no entanto, que algumas vantagens da previdência privada estão disponíveis apenas para quem realiza recolhimento à previdência pública (INSS ou RPPS). Por exemplo, o abatimento de até 12% do rendimento anual bruto do Imposto de Renda Pessoa Física para aportes em PGBL das Entidades Abertas de Previdência Complementar ou em planos administrados por Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

tenha contratado, proteção em caso de morte, acidentes e invalidez, por exemplo.

✓ **Baseada na constituição de reservas:**

As contribuições das participantes ao plano de previdência complementar serão capitalizadas (investidas) em uma conta pessoal com o objetivo de formar uma reserva (poupança) que será utilizada para pagamento do benefício contratado.

✓ **Operada por entidades abertas e fechadas de previdência complementar:**

As entidades abertas e entidades fechadas têm por objetivo principal gerir planos de benefícios de caráter previdenciário.

Definições, Produtos, Institutos e Tributação na Previdência Complementar

A seguir serão listadas as principais características das entidades de previdência complementar, evidenciando-se também seus produtos e tipos de planos oferecidos. Na sequência, você compreenderá o que são institutos assegurados pelos planos, fechando este capítulo com aspectos tributários sobre os produtos de previdência complementar, considerando-se datas de recolhimento, alíquotas e a base sobre a qual incidirão tais tributos. Vamos lá?

3.1 Entidades Abertas e Entidades Fechadas de Previdência Complementar

Como você viu, a previdência complementar é operada por entidades abertas e fechadas. Essas

entidades administram os recursos dos participantes para a formação de uma poupança previdenciária que visa proteger as trabalhadoras e os trabalhadores e suas famílias no futuro. Vamos entender um pouco mais sobre essas entidades?

As Entidades Abertas de Previdência Complementar – EAPC¹⁰

- ✓ Comercializam planos abertos de previdência complementar e planos de seguro de caráter previdenciário;
- ✓ São organizadas sob a forma de sociedades anônimas;
- ✓ Possuem fins lucrativos;
- ✓ Possuem planos oferecidos por bancos, entidades e/ou seguradoras; e
- ✓ Qualquer pessoa pode aderir aos planos individuais. E somente pessoas vinculadas ao empregador podem aderir aos planos coletivos.¹¹

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC:

- ✓ São conhecidas também por fundos de pensão;
- ✓ Comercializam os planos fechados de previdência complementar;
- ✓ Não possuem fins lucrativos;

¹⁰ E algumas Sociedades Seguradoras autorizadas a operar exclusivamente no ramo “vida”.

¹¹ Acessíveis por intermédio da empresa onde o empregado trabalha ou associação.

- ✓ São patrocinadas por empresas ou órgãos públicos, ou, ainda, instituídas por entidades associativas; e
- ✓ Somente pessoas com vínculo empregatício ou associativo podem aderir.¹²

Os planos ofertados pelas entidades abertas e pelas sociedades seguradoras são comercializados para quaisquer consumidores individuais (pessoas físicas) ou para funcionárias e funcionários de empresas que contrataram esse benefício para seus colaboradores, e a sindicatos, entidades de classe, associações etc.

Já os planos das EFPC possuem esse nome de “fechados” exatamente porque são destinados a atender participantes necessariamente com vínculos empregatícios a uma determinada empresa, a servidoras e servidores públicos de Entes Federativos e a associadas e associados ou membros de sindicatos, entidades de classe e associações.

Importante dizer que as entidades fechadas podem oferecer planos instituídos do tipo família para os parentes das associadas, ou seja, um plano desenhado para os familiares das participantes, os quais não possuem vínculo laboral direto com um empregador. Além de garantir a mesma segurança¹³ na aposentadoria que a participante tem para os seus familiares, possibilita a realização de outros projetos de vida, como a faculdade do filho ou da filha, um intercâmbio para aprender uma língua estrangeira por exemplo.

¹² Nos planos instituídos do tipo família, é exigido apenas o parentesco.

¹³ Por serem planos instituídos, não contam com quaisquer aportes por parte dos patrocinadores.

Já que falamos de planos ofertados pelas entidades de previdência, descobriremos as formas e tipos disponíveis no mercado. Vamos conferir?

3.2. Como São as Formas de Estruturação dos Benefícios nas Entidades de Previdência?

Por forma de estruturação de benefício se quer dizer as maneiras que um plano de previdência privada pode definir o seu benefício de aposentadoria depois de todo o seu histórico de contribuição para formar a sua poupança previdenciária. Na prática, a participante, tanto em uma entidade aberta quanto em uma entidade fechada de previdência complementar, contratará um plano em que realizará contribuições ao longo de sua vida laboral ou de um prazo por ela definido (menor ou maior) e receberá uma renda mensal com base no saldo acumulado. Ou seja, o benefício será proporcional a suas contribuições acumuladas.

De forma geral, as entidades de previdência complementar podem instituir e operar três modalidades de planos de previdência privada: planos de benefício definido – BD, de contribuição definida – CD e de contribuição variável – CV. Vamos entender essas formas de estruturação dos benefícios agora.

Benefício Definido – BD

Primeira coisa que você deve saber é que os planos de benefício definido não são mais comercializados. Então por que estamos falando dele? Porque ele teve um volume grande de contratos negociados no passado e que ainda estão ativos, seja recebendo

contribuições de quem vai se aposentar ou pagando benefícios de quem já se aposentou por ele.

Também é importante falar dele porque depois fica mais fácil de entender os outros planos. Veja que o nome é benefício definido, ou seja, você já sabe de antemão, quando assina o contrato do plano de previdência, qual será o seu benefício de aposentadoria. E aí é feita a conta de quanto você tem que contribuir por mês para receber esse benefício. O detalhe importante aqui é que o valor da contribuição é calculado e ajustado periodicamente para garantir o pagamento do benefício no futuro. Portanto, podemos resumir que em um plano BD **o benefício de aposentadoria é definido e o valor da contribuição mensal é reajustável.**

Contribuição Definida – CD

Como o próprio nome diz, nessa segunda modalidade é o **valor da contribuição que é previamente definido no ato da contratação do plano de previdência**, e o que varia é o benefício que será recebido na aposentadoria.

Desse modo, somente no momento da aposentadoria é que é feito o cálculo do benefício de acordo com a poupança acumulada no plano ao longo do tempo de contribuição. Portanto, é importante que de tempos em tempos você monitore a evolução do seu saldo no plano para ver se é necessário mudar o valor da contribuição mensal com o objetivo de aumentar o seu benefício no futuro.

Contribuição Variável - CV

Este tipo de plano é um **misto das características das modalidades apresentadas anteriormente**. O plano CV possui características de Contribuição Definida na fase de acumulação ou fase contributiva e de Benefício Definido na fase de recebimento de benefícios.

Importante que você saiba que tanto o plano na modalidade CD quanto o CV também podem oferecer a concessão de alguns benefícios de risco, como pecúlio e pensão por invalidez ou falecimento, mesmo na fase de acumulação dos recursos.

Em resumo, a principal diferenciação entre as formas de estruturação de benefícios está no tipo de variável que se quer pré-estabelecer no ato da contratação:

- ✓ Para a definição prévia do **benefício** a ser percebido na fase de renda: **Benefício Definido**;
- ✓ Para a definição prévia das **contribuições** a serem pagas na fase de acumulação: **Contribuição Definida**; e
- ✓ Para um **misto** das duas: **Contribuição Variável**.

Observe: Além das contribuições normais realizadas para o plano de previdência complementar, é possível aumentar a sua conta individual com contribuições facultativas ou esporádicas. Essas contribuições podem acontecer caso sobre um valor no seu décimo terceiro, no valor da participação dos lucros da empresa ou em alguma bonificação, por exemplo.

3.3. Quais os Tipos de Planos de Previdência Disponíveis no Brasil?

As entidades fechadas de previdência complementar, atualmente, podem oferecer planos estruturados nas modalidades CD e CV, cujas características conhecemos no início deste capítulo. Esses planos poderão ser oferecidos por empresas privadas e por entes federativos (são os chamados patrocinadores) ou por sindicatos, entidades de classe e associações (instituidores). Mas, preste atenção, os planos oferecidos por instituidores devem ser exclusivamente de contribuição definida.

Já as entidades abertas oferecem, hoje em dia, apenas planos estruturados na modalidade CV. E dentro dessa modalidade as EAPC e sociedades seguradoras costumam oferecer dois tipos de plano: Plano Gerador de Benefício Livre – PGBL e Vida Gerador de Benefício Livre – VGBL.

Plano Gerador de Benefício Livre – PGBL

Os produtos da família PGBL proporcionam à participante, após o período de acumulação (pagamento de contribuições), o recebimento de benefício, que pode ser concedido na forma de pagamento único (recebimento total do saldo acumulado) ou de renda (vitalícia ou por um prazo determinado). A boa notícia é que se você declara imposto de renda é possível obter um **benefício tributário**, pois você pode deduzir do imposto de renda devido o valor das suas contribuições para o PGBL. Essa dedução é limitada a **12% da renda tributável. No resgate** (instituto que

veremos aqui) e no **recebimento dos benefícios**, o **imposto de renda incide sobre todo o valor pago**.

Vida Gerador de Benefício Livre – VGBL

Os produtos da família VGBL também proporcionam à segurada, após o período de acumulação, o recebimento de benefício, que pode ser concedido na forma de pagamento único ou de renda. A diferença é que não é possível abater as contribuições do imposto de renda, mas, **no resgate e recebimento de benefícios, o imposto de renda incide somente sobre os rendimentos**.

3.4 Institutos da Previdência Complementar

São chamados de institutos os **direitos** que todo plano de benefícios deve assegurar às participantes. Esses direitos estão previstos no regulamento dos planos de previdência privada e servem para aumentar a proteção para quem contrata o plano. Os principais institutos de que estamos falando são o **Resgate**, a **Portabilidade**, o **Benefício Proporcional Diferido** e o **Autopatrocínio**. Vamos conhecê-los?

Resgate

O Resgate é a possibilidade de a participante solicitar a retirada de valores por ela acumulados no plano. Neste caso, o valor acumulado ao longo dos anos deixa de ter caráter previdenciário e retorna à participante. Resgatar as contribuições para o plano de previdência privada é diferente nas entidades abertas e entidades fechadas, confira:

✓ **Nas Entidades Abertas de Previdência Complementar:**

pode ser solicitado durante o período de acumulação (pagamento das contribuições) e após o cumprimento do período de carência (de acordo com o disposto no regulamento do plano).

✓ **Nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar:**

é necessária a quebra do vínculo empregatício com o patrocinador ou instituidor para que seja possível resgatar os valores contribuídos ao plano de previdência. Ou seja, é preciso que a participante esteja desligada da empresa empregadora.

A participante pode ainda efetuar resgates parciais (retirada de parte dos recursos por ela acumulados) ou resgate total (retirada do valor total por ela acumulado no plano), sendo que nas entidades fechadas, o resgate parcial é permitido apenas para planos instituídos.

Os valores do resgate estão sujeitos a cobrança de imposto de renda de acordo com a tabela escolhida, progressiva ou regressiva, cujas características e diferenciações serão exploradas na sequência.

Em caso de morte da participante durante o período de acumulação, o saldo por ela acumulado é pago ao(s) beneficiário(s) em pagamento único ou em forma de renda, a depender do que foi contratado e do regulamento do plano.

Portabilidade

A Portabilidade é a **possibilidade de a participante transferir a sua reserva acumulada para outro plano de previdência privada de seu interesse**. Ela existe nos planos de previdência assim como nas linhas telefônicas, que você consegue transferir seu número de telefone para uma nova operadora, por exemplo. Com os planos de previdência, acontece de forma semelhante. Esse instituto, diferente do resgate, visa manter a finalidade previdenciária dos recursos, transferindo para a administração de outra entidade.

Na portabilidade da previdência privada de entidades abertas e entidades fechadas, existem algumas especificidades que conheceremos agora:

✓ **Nas Entidades Abertas de Previdência Complementar:**

- É importante que você saiba que não é permitida a portabilidade entre planos PGBL e VGBL, pois é preciso que as características dos planos sejam as mesmas. Ou seja, você somente pode portar de plano PGBL para plano PGBL e de plano VGBL para plano VGBL;
- A carência mínima para a portabilidades em planos de entidades abertas é de 60 dias, mas o prazo pode ser maior a depender do regulamento de cada plano. Isso significa que você precisa ficar no mínimo 2 meses no plano contratado (chamado também de plano originário) inicialmente para então migrar para outro (que nesse caso será o plano receptor).

✓ **Nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar:**

- A portabilidade é uma das opções que a participante tem quando se desliga da empresa ou do órgão público;
- Para realizar a transferência dos recursos de um plano de previdência fechado para outro plano, fechado ou aberto, é necessária a **perda de vínculo empregatício** do participante com o empregador que ofereceu o plano como benefício e o cumprimento da carência de 3 anos.

Lembrando que, ao portar recursos de um plano fechado para um aberto, não é mais possível resgatar os recursos. Torna-se obrigatório optar por uma modalidade de renda vitalícia ou pela renda mensal por prazo determinado de no mínimo 15 anos.

Além do que já tratamos por aqui, é importante que você saiba que:

- ✓ A portabilidade pode ser total (entidades abertas e entidades fechadas) ou parcial (entidades abertas);
- ✓ Não é possível fazer portabilidade depois que você estiver recebendo seu benefício.

Benefício Proporcional Diferido

O instituto do Benefício Proporcional Diferido é a possibilidade da participante, em caso de perda de vínculo empregatício com o patrocinador, antes da aquisição de direito a aposentadoria, de permanecer

vinculado ao plano de previdência privada e optar por receber no futuro, um benefício proporcional ao tempo que contribuiu.

A escolha da participante pelo benefício proporcional diferido não impede opção futura pela portabilidade ou resgate.

Observe: Esse instituto é previsto com esta nomenclatura apenas nas entidades fechadas. No entanto, nas entidades abertas, os participantes também possuem o direito de permanecer no plano após a perda de vínculo empregatício com o patrocinador.

Autopatrocínio

O Autopatrocínio é a opção de a participante manter o valor de sua contribuição e assumir a contribuição do seu patrocinador em caso de perda de vínculo empregatício ou de perda parcial da remuneração recebida, de modo a assegurar o recebimento dos benefícios da forma que foi pactuado.

Preste atenção: A opção pelo autopatrocínio não impede posterior escolha pelo benefício proporcional diferido, portabilidade ou resgate.

Observe: Esse instituto é previsto com esta nomenclatura apenas nas entidades fechadas. No entanto, nas entidades abertas, as participantes também possuem o direito de permanecer no plano após a perda de vínculo empregatício com o patrocinador.

3.5. Taxas Incidentes em Produtos de Previdência Complementar

Vamos descobrir quais são as taxas que podem ser cobradas pelas entidades de previdência para administração do seu plano de benefícios e entender para o que servem e porque são tão importantes para o bom funcionamento dos planos. Abordaremos os três tipos de taxas existentes: **taxa de administração**, **taxa de carregamento** e **taxa de performance**.

Taxa de Administração

A taxa de administração é um percentual cobrado sobre o patrimônio acumulado do plano, para pagamento dos serviços de administração, gestão da carteira de investimentos e demais serviços necessários ao funcionamento do plano.

Taxa de Carregamento

A taxa de carregamento é um valor ou percentual aplicado sobre cada contribuição paga, benefício recebido pela participante e/ou sobre o valor resgatado ou portado do plano, conforme previsto em seu regulamento, e é utilizada para cobrir as necessidades de cobertura das despesas administrativas.

Taxa de Performance

A taxa de performance é cobrada pelo fundo de investimentos onde estão aplicados os recursos dos planos, apenas no caso de estar prevista no regulamento do plano e caso o fundo tenha uma performance (rentabilidade) acima da combinada. É uma

espécie de prêmio pago pelo bom desempenho do gestor.

Como vimos, essas taxas auxiliam no custeio das despesas administrativas das entidades de previdência. Mas preste atenção: as entidades de previdência, seja aberta ou fechada, não precisam necessariamente cobrar todas!

Por exemplo, atualmente a maior parte das entidades abertas não cobra taxa de carregamento. E algumas entidades fechadas não cobram taxas de administração. De qualquer forma, antes de contratar um plano de previdência é importante fazer uma pesquisa de mercado para que você contrate um plano com uma boa relação custo x benefício.

3.6. Tributação Aplicada aos Planos de Previdência Complementar

Para entendermos melhor como funciona o imposto de renda devido em valores recebidos dos planos de previdência privada, seja por motivo de resgate ou de recebimento de benefícios, podemos tratar o tema em três aspectos:

- 1) Quando vou pagar o imposto de renda?
- 2) Quanto é a alíquota (%) devida?
- 3) Sobre qual valor em R\$ será aplicada a alíquota do imposto?

Vamos entender cada um desses três tópicos.

3.6.1. O Momento de Pagar o Imposto de Renda Pessoa Física

O imposto de renda em planos de previdência privada só é devido no momento do resgate dos recursos ou do recebimento dos benefícios, por isso quanto mais tempo o dinheiro permanecer aplicado, mais tempo os seus recursos crescerão com os juros sem pagar imposto.

Já que estamos falando de quando pagar o imposto, podemos aqui explorar o primeiro benefício fiscal que existe para os produtos de previdência privada. Com exceção para o VGBL, visto no início deste capítulo, todos os demais planos de previdência privada permitem que você deduza o que você contribui na declaração anual de imposto de renda pessoa física.

Sabe quando você pode deduzir do IRPF uma despesa médica ou com educação? A lógica da dedução da previdência privada é bem parecida. Basta você prestar atenção que **há um limite de dedução permitido: 12% da sua renda bruta anual**. Um exemplo, imagine que você tenha um salário bruto de R\$ 7.000 por mês, 12% disso seria R\$ 840. Então tudo o que você contribuir mensalmente até R\$ 840 poderá ser abatido da sua declaração anual do imposto de renda, desde que seja feita no formulário completo de declaração.

Na prática isso significa que, sobre os seus investimentos em previdência privada, o governo está abrindo mão de cobrar o imposto de renda no ano em que foram realizados, pois está te devolvendo isso na forma de dedução permitida, para cobrar apenas

quando você resgatar ou receber o benefício do plano de previdência.

O exemplo a seguir mostra a vantagem tributária no caso de uma cidadã que faz a declaração completa de imposto de renda e opta por direcionar 12% de sua renda bruta anual a um PGBL. Neste caso, você pode notar que a contribuição anual para a previdência complementar de R\$ 12.000 resultou em uma diferença de imposto a pagar de R\$ 3.300 menor.

Descrição	Sem PGBL	Com PGBL
(I) Renda bruta anual - em R\$	96.000,00	96.000,00
(II) Contribuição para o INSS (total do ano - em R\$)	9.023,86	9.023,86
(III) Contribuição para a previdência complementar (total do ano - em R\$)	0,00	12.000,00
(IV) Salário-base para Imposto de Renda total do ano - em R\$) (IV = I - II - III)	86.976,14	74.976,14
(V) Alíquota Imposto de Renda a pagar (em %)	27,5%	27,5%
(VI) Imposto de Renda (em R\$) (VI = V * IV)	23.918,44	20.618,44
(VII) Parcela a deduzir do Imposto de Renda (total do ano - em R\$)	10.432,32	10.432,32
(VIII) Imposto de Renda Efetivo (total do ano - em R\$) (VIII = VI - VII)	13.486,12	10.186,12
(IX) Renda líquida anual (em R\$) (IX = IV - VIII)	73.490,02	64.790,02
(X) Diferença IRPF a pagar entre as alternativas (em R\$) (X = VI Sem PGBL - VI Com PGBL)	-	-3.300,00

Elaboração: MPS.

Valores e percentuais vigentes em janeiro/2021.

Mas atenção! Só tem direito a essa dedução se você também contribui para o RGPS/INSS ou, quando for o caso, para RPPS dos servidores titulares de cargo efetivo da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios.

E você deve estar se perguntando, e como fica se eu tenho uma renda que não precisa declarar o imposto de renda ou a minha declaração é no formulário simplificado? Aí que vem o VGBL, criado também para esses casos. Vamos entender um pouco mais para frente maiores detalhes do VGBL.

3.6.2. A Alíquota Devida do Imposto de Renda Pessoa Física

Após escolher o plano de previdência complementar, você terá que decidir entre duas possibilidades, chamadas de regimes tributários **progressivo** ou **regressivo**. Vamos ver que eles podem te oferecer alíquotas mais baixas de imposto de renda quando comparadas com as de outros tipos de produtos financeiros disponíveis no mercado. Então aqui veremos o **segundo benefício fiscal** que você pode obter com previdência privada, além da dedução permitida por meio do PGBL que vimos no tópico anterior.

Tabela Progressiva de Imposto de Renda

A tabela progressiva é conhecida por muitos, pois é a mesma que incide sobre os salários, aluguéis, enfim, sobre as rendas recebidas pelos cidadãos e informadas em suas declarações anuais de Imposto de Renda. Suas alíquotas aumentam conforme a faixa de valores recebidos, variando entre **0%** e **27,5%**. Ela é atualizada de tempos em tempos e quanto maior a renda bruta recebida, maior a alíquota do imposto a incidir. Para que você entenda como funciona a tabela progressiva de imposto de renda, veja o quadro abaixo:

Tabela Progressiva IRPF 2022		
Base de Cálculo Mensal (R\$)	Alíquota	Parcela a deduzir (R\$)
Até 1.903,98	Isento	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5%	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15%	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5%	636,13
Acima de 4.664,68	27,5%	869,36

Elaboração: MPS. Fonte: Receita Federal.
Valores e percentuais vigentes em 2022.

Nesse regime, a forma de tributação dos benefícios ou do resgate será baseada no total da renda anual bruta da participante, e sua respectiva alíquota e imposto. Conforme você pode perceber no quadro acima, esses valores serão considerados no ajuste anual de imposto de renda como rendimentos tributáveis.

Então, resumidamente, o imposto de renda nesse regime vai funcionar na prática em dois estágios:

✓ **Em caso de resgate:**

- Há antecipação de 15% do imposto no momento do recebimento dos recursos pagos pelo plano de previdência; e
- Na Declaração de Ajuste Anual de Imposto de Renda de Pessoa Física, haverá acerto do imposto devido. Caso a renda mensal total considerando todas as fontes de renda (salários, aluguéis recebidos etc.) tenha ficado em faixa de renda com alíquota superior a 15% de acordo com a tabela progressiva apresentada anteriormente, haverá recolhimento adi-

cional a ser realizado. No entanto, se essa renda total ficar em faixa inferior à alíquota dos 15%, a participante terá direito a restituir parte do imposto de 15% pago inicialmente.

✓ **Em caso de conversão em renda (pagamento mensal do benefício):**

- Haverá recolhimento de imposto de renda conforme as alíquotas vigentes da tabela de Imposto de Renda, sendo que o acerto final, considerando todas as rendas brutas tributáveis da participante, será feito em sua declaração anual de ajuste.

Atenção: se a soma do valor mensal total estimado para recebimento do benefício e de outras rendas for pequeno e se enquadrar na faixa de isenção ou de 7,5% da tabela progressiva, este regime será uma boa opção.

Tabela Regressiva de Imposto de Renda¹⁴

A tabela regressiva de tributação é **exclusiva** para produtos das entidades de previdência complementar e das sociedades seguradoras. E, diferentemente da tabela progressiva que é em função da renda, a tabela regressiva é em função do tempo do investimento. Assim sendo, as alíquotas vão diminuindo conforme o tempo de permanência no plano, da seguinte forma:

¹⁴ Atenção: a tabela regressiva só está disponível para planos nas modalidades de Contribuição Definida (CD) e Contribuição Variável (CV).

Tabela Regressiva	
Prazo de Acumulação dos Recursos	Alíquota definitiva na fonte
Até 2 anos	35%
Acima de 2 anos e até 4 anos	30%
Acima de 4 anos e até 6 anos	25%
Acima de 6 anos e até 8 anos	20%
Acima de 8 anos e até 10 anos	15%
Acima de 10 anos	10%

Elaboração: MPS.

Como você pode notar no quadro acima, a tabela regressiva é indicada para quem quer manter o plano por mais tempo, no mínimo 10 anos, pois suas alíquotas são elevadas em caso de retiradas precoces. Por outro lado, ao permanecer com os recursos no plano por mais de 10 anos, você paga uma alíquota de imposto de renda bastante reduzida, 10%, afinal o objetivo da tabela é fornecer benefícios tributários para aqueles que querem manter poupança de longo prazo.

Então, caso você não pretenda fazer resgates no seu plano de previdência em um prazo menor de 10 anos, a tabela regressiva pode ser uma boa opção para você¹⁵.

E na prática como é pago o imposto de renda no regime regressivo? Então, os valores que você vai receber de resgates ou de benefícios já serão depositados na sua conta líquidos do imposto devido. Portan-

¹⁵ A exceção é se a renda pretendida for ficar abaixo de R\$ 2.826,65, que é o limite máximo para que o imposto de renda devido fique em 7,5% na tabela progressiva. Nesse caso, mesmo que seu investimento fique aplicado por mais de 10 anos, a tabela progressiva será mais vantajosa.

to, diferentemente do regime progressivo, não haverá ajuste sobre isso na declaração anual de imposto de renda.

É importante que você saiba que, em relação aos resgates, a tabela regressiva obedece ao método “PEPS” – Primeiro que Entra, Primeiro que Sai –, ou seja, os resgates do saldo de aposentadoria são feitos considerando sempre os valores mais antigos. O primeiro valor de contribuição é o primeiro que sai quando começa a sacar os valores acumulados. Desse modo, o imposto de renda também será aplicado conforme o histórico das contribuições. Ou seja, a cobrança do tributo será feita da contribuição mais antiga para a mais recente, sendo os aportes realizados há mais tempo com alíquotas menores de imposto de renda, de acordo com a tabela regressiva.

Tabela Progressiva e Tabela Regressiva, como Escolher?

A opção pela tabela progressiva ou regressiva deve ser realizada pela participante no início do plano, mais especificamente **até o último dia útil do mês seguinte ao ingresso no plano de previdência**. Por exemplo: suponha que você tenha ingressado em um plano de previdência em qualquer dia do mês de março, então você tem até o último dia útil de abril para fazer a opção pela tributação, lembrando que não pode ser nem sábado e nem domingo, hein?

Mas preste atenção! Caso você opte pela tributação progressiva, é possível alterar sua escolha para a tabela regressiva, sem custos. **No entanto, a opção pelo regime de tributação regressiva é irreversível,**

não sendo possível a alteração para a tabela progressiva. Então caso tenha dúvidas, você tem até o final do mês subsequente para pensar melhor e decidir. E se por acaso se esquecer de fazer essa escolha nesse prazo? Então automaticamente você estará inscrita na tabela progressiva de imposto de renda.

Como vimos, a principal diferença entre a tabela progressiva e a tabela regressiva é a aplicação das alíquotas. O quadro abaixo traz um resumo das características dos regimes de tributação e vai te ajudar a fixar o conteúdo, vejamos:

Tributação	Perfil	Tabela Progressiva	Tabela Regressiva	
		Ideal para quem possui objetivos de curto e médio prazos	Ideal para aplicações de longo prazo	
	No momento do resgate	Alíquota única de 15% a título de antecipação, com ajuste a maior ou a menor na Declaração do Imposto de Renda, pela tabela progressiva	Prazo de permanência de cada contribuição	Alíquota de Imposto de Renda na fonte
			Até 2 anos	35%
			De 2 a 4 anos	30%
			De 4 a 6 anos	25%
			De 6 a 8 anos	20%
			De 8 a 10 anos	15%
			Acima de 10 anos	10%
	No momento do recebimento da renda	Conforme tabela progressiva vigente do Imposto de Renda	Conforme tabela acima e o prazo médio ponderado das contribuições	

Elaboração: MPS.

3.6.3. Valor Sobre o qual Será Aplicada a Alíquota de Imposto

Uma vez que entendemos a questão de quais as alíquotas de imposto de renda que serão aplicadas no seu plano de previdência, agora falta apenas saber sobre qual valor essas alíquotas serão aplicadas. Em todos os planos de previdência das entidades fechadas de previdência complementar, as alíquotas do imposto de renda serão aplicadas sobre o valor total resgatado ou recebido como benefício. Ou seja, a base tributável inclui tanto o valor investido por você no plano quanto os valores dos juros dos investimentos desde o investimento até o resgate ou o recebimento da renda. O imposto de renda aí está incidindo em cima de tudo.

Mas, nos planos de entidades abertas de previdência complementar ou seguradoras, a base tributável pode ser diferente. No início deste capítulo, ficou claro que os planos oferecidos pelas entidades abertas (PGBL e VGBL) possuem algumas diferenças, sendo a principal delas a tributação. Antes de você fazer a opção por um desses planos, é importante que conheça e leve em consideração essa diferença.

No caso do PGBL, a base tributável é o valor **total** resgatado ou recebido como benefício, assim como ocorre nos planos de entidades fechadas de previdência complementar. E como já vimos, o **PGBL é indicado para quem faz declaração completa de imposto de renda**. A principal vantagem é aquela que já comentamos de a participante desse tipo de plano poder abater do Imposto de Renda Pessoa Física suas contribuições para o PGBL até o limite de 12% da sua renda bruta anual. Já o **VGBL é indicado**

para quem faz declaração simplificada de imposto de renda, para quem não precisa declarar ou para quem já contribuiu para uma previdência privada na modalidade PGBL o valor de 12% da sua renda anual. Nesse produto de previdência complementar, o grande benefício é que o imposto de renda incide somente sobre os rendimentos, seja no recebimento do benefício ou no resgate, ao contrário do PGBL que incide sobre o montante total. Em contrapartida, o VGBL não deduz o valor das contribuições para o plano na declaração do imposto de renda.

Então, caso você faça a declaração completa de IRPF e queira investir mais de 12% da sua renda bruta anual em um plano de previdência, o ideal será investir 12% dela em um PGBL e o restante em um VGBL, pois o imposto de renda a ser cobrado no resgate ou recebimento de renda incidirá apenas sobre o rendimento.

CAPÍTULO 4.

Vantagens da Previdência Complementar, como Ela Pode Ajudar na Aposentadoria Feminina e como Controlá-la

Agora que você já leu sobre: i) os principais desafios femininos em relação à aposentadoria; ii) a necessidade de planejamento financeiro para um presente e futuro mais tranquilos; iii) a aposentadoria da mulher na previdência pública; e iv) o que é a previdência privada, está na hora de mostrarmos quais são suas principais vantagens e como ela pode ajudar na aposentadoria das mulheres, e de forma complementar à adesão à previdência pública ou social. Vamos lá?



4.1. Vantagens da Previdência Complementar

Uma das principais vantagens da previdência complementar é a formação de poupança de longo prazo que, no futuro, irá proteger a trabalhadora e sua família, além de possibilitar maior tranquilidade financeira na velhice.

Além desta, a previdência complementar proporciona uma série de outras **vantagens** a suas participantes, capazes de diminuir o impacto dos desafios encarados pelas mulheres ao longo de seu caminho até a aposentadoria, sendo algumas delas as seguintes:

1) Qualidade de vida e independência financeira

A previdência complementar formada aos poucos ao longo dos anos, somada ao benefício da Previdência Social, possibilita que a participante mantenha ou se aproxime da renda que recebia durante o período laboral. Ou seja, além de não depender de apenas uma fonte de renda no futuro, ela pode proporcionar maior liberdade financeira na velhice.

2) Proteção familiar

Em caso de alguma adversidade, a participante pode ter assegurada a sua proteção e a dos beneficiários que indicou no momento da contratação, pois os planos de benefícios, em geral, possuem previsão de cobertura para os casos de invalidez e morte da participante.

3) Sucessão patrimonial

Previdência privada não entra em processo de inventário! Em caso de morte da participante do plano, o saldo acumulado é liberado aos beneficiários

informados no momento da contratação do plano. A maior rapidez com que os recursos são repassados é uma vantagem importante para quem tem patrimônio e se preocupa com a segurança material da família em um momento tão delicado.

4) Incentivos fiscais

Conforme observado no Capítulo 3, as contribuições ao PGBL das EAPC ou aos planos administrados pelas EFPC podem ser deduzidas até o limite de 12% dos rendimentos tributáveis no ajuste anual do Imposto de Renda Pessoa Física – IRPF, representando importante diferimento ou postergação do pagamento de imposto de renda pela contribuinte. Haverá tributação apenas no recebimento do benefício ou resgate das contribuições. Ademais, tabelas regressivas de imposto de renda, caso os recursos fiquem investidos por mais de 10 anos, possuem alíquota inferior à cobrada nos fundos de investimento em geral.

5) Transparência

As participantes dos planos de previdência complementar recebem com frequência ou podem solicitar a qualquer momento informações sobre o funcionamento da entidade e do seu plano de benefícios, bem como acesso a suas informações cadastrais, controle de contribuições, saldos e rentabilidade dos investimentos. Os planos de previdência complementar permitem que você sempre acompanhe a evolução do seu saldo acumulado.

6) Gestão especializada dos recursos previdenciários

Nas entidades abertas e fechadas, existem equipes especializadas que são responsáveis por administrar os recursos previdenciários conforme as normas prudenciais de investimentos existentes, com o objetivo de assegurar solvência, liquidez, rentabilidade e transparência. Somado a isso, as entidades abertas e fechadas possuem acompanhamento dos respectivos órgãos de fiscalização (Superintendência de Seguros Privados – SUSEP e Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC) e passam por auditorias frequentemente, proporcionando mais segurança aos participantes dos planos de previdência complementar.

4.2. Contratação ou Adesão a Planos de Previdência Complementar

Se interessou pelo assunto? Caso queira prosseguir com a **contratação** ou **adesão** a um plano de previdência complementar, é importante saber que os órgãos reguladores brasileiros (Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) no caso das entidades abertas de previdência complementar e sociedades seguradoras; e Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), no caso das entidades fechadas de previdência complementar possuem diversas informações disponibilizadas em seus sites (<http://www.previc.gov.br/> e <http://www.susep.gov.br/>).

A contratação (ou adesão a) um plano de previdência complementar pode ocorrer de forma **individual** (planos comercializados por EAPC/sociedades seguradoras e planos instituídos de EFPC) ou **coletiva** (planos comercializados por EAPC/sociedades seguradoras e EFPC).

Alguns cuidados também devem ser tomados antes de contratar ou aderir a um plano de previdência privada, uma vez que existem diversas entidades que oferecem um elevado número de planos no mercado brasileiro. A seguir, listamos alguns deles:

a) Analise a entidade de previdência escolhida

Os sites da PREVIC e da SUSEP são importantes fontes de informação sobre diversos aspectos dos planos e das entidades de previdência complementar.

b) Preste atenção no regulamento do plano

Analise as principais características do plano antes da contratação e tire dúvidas antes de adquiri-lo. Verifique no regulamento do plano que pretende aderir quais as regras de filiação, permanência e retirada, quais são os benefícios, o valor das contribuições, os reajustes das prestações, e todas as demais regras. Não deixe de conferir também regras de portabilidade, resgate e demais institutos do plano.

c) Fique de olho nas taxas cobradas

Como verificado no Capítulo 3, podem existir três tipos de taxas cobradas pelos planos: administração, carregamento e performance. Verifique quais taxas o plano aplica, considerando o custo e bene-

fício e o perfil de risco do plano. Compare os custos e taxas entre entidades que oferecem planos similares, optando pelo melhor custo x benefício. É fundamental que você pesquise antes de aderir a um plano de previdência privada. Ainda, busque as menores taxas, mas fique atenta na hora de comparar para verificar se está comparando planos comparáveis.

d) Pense bem na hora de optar pela tabela progressiva ou tabela regressiva

Aprendemos a diferença entre as tabelas progressiva e regressiva também no Capítulo 3. Fique muito atenta a esta questão para escolher o regime de tributação mais adequado para você e seu plano de previdência.

e) Acompanhe o investimento e os resultados do seu plano

Busque planos que levem em consideração o seu perfil de investimento, que entenda e adeque suas disponibilidades, eventuais necessidades de liquidez, tolerância a riscos financeiros, enfim, que melhor te atenda. Isto deve também estar alinhado a seu estágio atual de vida. Mas lembre-se de que investimentos em previdência devem possuir caráter de longo prazo e devem ser usufruídos na aposentadoria e para aumentar sua qualidade de vida e a de sua família!

Lembre-se: Na hora de escolher um plano, escolha o que mais se adeque as suas necessidades. Seguindo estes pontos, você certamente fará uma ótima escolha de plano de previdência!

Como vimos ao longo deste Guia, a previdência privada pode ser uma importante aliada das mulheres no enfrentamento de seus desafios únicos ao longo da vida, seja profissional, seja familiar. Vimos que as mulheres vivem mais que os homens; podem ter rendimentos menores que eles no mercado de trabalho, e isso pode levar a menores benefícios de aposentadoria; tendem a possuir educação financeira mais baixa, o que pode levá-las a se envolverem menos no planejamento da aposentadoria; e, pela possibilidade de obterem renda menor de aposentadoria, tornam-se mais vulneráveis em caso de divórcio.

Por todos esses motivos, a previdência privada pode ser uma opção muito importante para você e pode te ajudar a complementar sua renda na aposentadoria proveniente da Previdência Social! Pense nela com carinho! Quem sabe hoje não é um excelente dia para iniciar seu projeto rumo a uma aposentadoria que te proporcione maior tranquilidade, segurança e qualidade de vida?

GLOSSÁRIO

Beneficiários: a própria participante ou a(s) pessoa(s) indicada(s) por ela para receber(em) o pagamento relativo ao benefício contratado (no caso das rendas reversíveis ou no caso de falecimento ou invalidez da participante/segurada durante o período de acumulação).

Contribuições: pagamentos efetuados pelas participantes e/ou pela pessoa jurídica contratante do plano (no caso de plano coletivo instituído nas EAPC e de planos coletivos patrocinados nas EFPC), na forma e periodicidade escolhida.

Estipulante: é a pessoa física ou jurídica responsável por contratar plano coletivo em Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC) para um grupo de pessoas. Ele pode representar a participante, nos termos da legislação e regulação em vigor, sendo identificado como estipulante-instituidor quando participar, total ou parcialmente, do custeio do plano, e como estipulante-averbador quando não participar do custeio.

Instituidor: é a pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial que institui plano de benefício previdenciário para as suas associadas e os seus associados ou membros, a ser administrado por uma EFPC. Exemplo: sindicatos, associações de classe.

Participante: pessoa física que contrata o plano individual ou adere à plano coletivo.

Patrocinador: é o empregador que oferece plano de benefícios, administrados por entidades fechadas, para os seus empregados ou servidores. Exemplo: empresas, grupo de empresas, a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas.

Pecúlio: importância em dinheiro, pagável de uma só vez ao(s) beneficiário(s) indicado(s) na proposta de inscrição, em decorrência de morte da participante ocorrida durante o período de cobertura e após cumprido o período de carência estabelecido no Plano; ou invalidez da participante, pagável de uma só vez à própria participante, em decorrência de sua invalidez total e permanente ocorrida durante o período de cobertura e após cumprido o período de carência estabelecido no Plano.

Período de Carência: tempo, contado a partir da contratação (ou adesão) do plano, que a participante precisa esperar para solicitar resgate ou portabilidade de seus recursos acumulados.

Regulamento: o instrumento jurídico que disciplina os direitos e as obrigações das entidades de previdência complementar, sociedades seguradoras, participantes e beneficiários, bem como as características gerais do plano, sendo obrigatoriamente entregue ao participante no ato da inscrição, como parte integrante da proposta de inscrição. É importante que a participante leia atentamente o regulamento do plano e a proposta de inscrição, tomando ciência dos benefícios oferecidos no plano, suas principais características, e das cláusulas restritivas de direito, que deverão vir sempre em destaque no Regulamento, conforme determina o Código de Defesa do Consumidor.

MINISTÉRIO DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO