

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA TODOS

Guia para a população brasileira
se preparar melhor para
a aposentadoria



Ministro da Economia

Paulo Roberto Nunes Guedes

Secretário-Executivo do Ministério da Economia

Marcelo Pacheco dos Guarany

Secretário Especial de Previdência e Trabalho

Bruno Bianco Leal

Secretário de Previdência

Narlon Gutierre Noguera

Subsecretário do Regime de Previdência Complementar

Paulo Fontoura Valle

Coordenador-Geral de Estudos Técnicos e Análise Conjuntural

Mauricio Dias Leister

Edição:

Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar

Email: surpc.eduprev@previdencia.gov.br

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra desde que citada a fonte (distribuição gratuita).

Colaboraram para esta edição

Subsecretaria do Regime Geral de Previdência Social – SRGPS

Subsecretaria do Regime Próprio de Previdência Social - SRPPS

Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc

Superintendência de Seguros Privados – Susep
Federação Nacional de Previdência Privada e Vida – Fenaprevi

Equipe Técnica

Elaine Cristina Cavalcanti Sales

José Dória Pupo Neto

Projeto Gráfico e Diagramação

Emmanuel Martins de Oliveira

Previdência Complementar para Todos: Guia para a população brasileira se preparar melhor para a aposentadoria.

1/Ministério da Economia, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, Secretaria de Previdência, Brasília: Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar, novembro de 2020. 1. Previdência Complementar 2. Nova Previdência 3. Entidades Fechadas de Previdência Complementar 4. Entidades Abertas de Previdência Complementar.

Realização:

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E TRABALHO

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



Sumário

A	Apresentação	04
1	Por que é preciso pensar na aposentadoria? Por que se preocupar em planejar o quanto antes o futuro financeiro?	05
2	Como são os regimes de previdência existentes?	08
2a	O Sistema de Previdência Pública – RGPS e RPPS	10
2b	O que mudou com a Nova Previdência?	13
3	O que é necessário conhecer sobre a previdência complementar?	16
3a	Entidades Abertas e Entidades Fechadas de Previdência Complementar	17
3b	Tipos de planos disponíveis no mercado brasileiro e formas de estruturação de benefícios	19
3c	Formas de Tributação: Regressiva e Progressiva	22
3d	Taxa de carregamento, taxa de administração e taxa de performance	27
3e	Institutos da Previdência Complementar	28
3f	Perfis de riscos dos planos previdenciários	30
3g	Cuidados antes de contratar (ou aderir a) um plano de previdência complementar	31
3h	Qual o melhor plano para o cidadão que decidiu optar pela previdência complementar?	33
3i	Formas de recebimento do benefício	36
4	Por que é importante acompanhar a evolução do plano?	38
G	Glossário	41
A	Anexo - Mudanças - Nova Previdência	43

Apresentação

Este **guia de previdência complementar** foi criado com o objetivo de universalizar o tema e levar informação simples e clara ao maior número de cidadãos brasileiros. Lendo este material você entenderá a importância de planejar a aposentadoria e o seu futuro e conhecerá mudanças importantes que aconteceram com a Nova Previdência a partir de novembro de 2019. Além disso, aprenderá características fundamentais das entidades que operam o Regime de Previdência Complementar – RPC e os planos de benefícios que elas oferecem.

A Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar – SURPC, órgão do Ministério da Economia e pertencente à Secretaria de Previdência – SPREV, elaborou este Guia com a participação da Subsecretaria do Regime Geral de Previdência Social – SRGPS, da Subsecretaria do Regime Próprio de Previdência Social – SRPPS, ambas do Ministério da Economia, da Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc, da Superintendência de Seguros Privados – Susep e da Federação Nacional de Previdência Privada e Vida – Fenaprevi.

A Secretaria de Previdência reforça com esta publicação seu compromisso de fortalecer e disseminar o conhecimento sobre o Regime de Previdência Complementar, e sobretudo promover a educação previdenciária no Brasil.

Vamos juntos entender previdência?

1 Por que é preciso pensar na aposentadoria? Por que se preocupar em planejar o quanto antes o futuro financeiro?

É fato que estamos vivendo mais que as gerações anteriores. A expectativa de vida do brasileiro aumenta um pouco a cada ano. Por exemplo, uma criança que nasceu em 2018 deve viver até os 76 anos, e se ela chegar aos 80 anos, provavelmente viverá até os 89 anos. Para se ter uma ideia, uma criança nascida em 1990 tinha uma expectativa de vida de 65,3 anos. Claro que essa é uma ótima notícia! Consequência de melhores condições de saúde e avanços na medicina. Além disso mudamos hábitos alimentares e nos exercitamos mais. Mas se vamos viver mais, também precisamos nos preparar para isso até mesmo quando falamos de dinheiro e aposentadoria.

E se vamos ter uma velhice mais prolongada, ninguém quer passar essa fase da vida dependendo do dinheiro dos outros, não é mesmo? Então todos precisarão ter uma preocupação maior de como organizar sua vida financeira desde jovem para chegar na idade avançada com condições de ter dinheiro até o fim da vida. Assim, poderemos ter uma velhice com mais conforto, certo?

Isso até pode parecer difícil, mas quanto mais jovem começamos a nos preparar para guardar dinheiro para a velhice mais fácil é. Quanto mais cedo começarmos a poupar, mais dinheiro teremos para o nosso “eu” do futuro, e com menos esforço. Continue lendo até o fim, tenho certeza de que você vai entender como!

Ao se falar em aposentadoria, falamos em um projeto de longo prazo. Pensar em aposentadoria é pensar em poupar hoje para garantir melhores condições de vida amanhã, já que com o passar dos anos e a idade não teremos o mesmo vigor para o trabalho. Na velhice a capacidade de trabalhar diminui e chegará o momento em que desejaremos diminuir a carga de trabalho ou até mesmo parar de forma definitiva, e para viver esse momento com tranquilidade é importante planejar, fazer uma administração inteligente do seu dinheiro.

Afinal você não vai querer depender financeiramente de seus familiares ou de programas sociais de assistência ao idoso, não é mesmo? Falta de planejamento pune o idoso e a família. Quanto an-



tes planejar e executar um plano para a aposentadoria, menor a probabilidade de, na idade avançada, depender financeiramente dos filhos, parentes ou amigos, por exemplo. Que seu amparo da família na velhice seja apenas emocional, para aproveitarem ótimos momentos juntos, sem preocupações financeiras.

A estabilidade e liberdade financeira são muito importantes na terceira fase da vida, elas que vão te garantir acesso à saúde, lazer, moradia e demais cuidados importantes. Como você quer aproveitar sua velhice? Qual o seu sonho? Para usufruir de qualidade de vida, tranquilidade e manter ou ao menos se aproximar do padrão de vida da fase ativa, o melhor momento para começar a poupar é agora. O seu futuro financeiro depende do que você faz hoje!

As rendas da aposentadoria podem vir das contribuições que fizermos ao longo da vida para o famoso Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS, que é um sistema público de aposentadoria, também conhecido como Regime Geral de Previdência Social - RGPS. Se você for servidor público pode ser que suas contribuições não sejam enviadas para o INSS, mas sim para um sistema de previdência específico, o Regime Próprio de Previdência Social - RPPS. Além das contribuições para algum sistema de previdência público, todos nós podemos fazer contribuições para a previdência complementar, popularmente conhecida como previdência privada. Ou seja, podemos aumentar a nossa renda para a aposentadoria investindo em planos de aposentadoria privada, oferecidos por instituições financeiras, seguradoras, empresas e entidades associativas. Caso você não seja segurado do INSS, inscreva-se o mais breve possível e caso queira ter também uma poupança para seu futuro, lembre-se, a previdência complementar será importante para você.

Ainda não está convencido? Então deixa eu te contar mais uma coisa: se você gostaria de ter uma renda acima de R\$ 6.000 na aposentadoria, tal preocupação deve ser ainda maior. Sabe por quê? Porque o INSS tem um teto para o valor dos benefícios que ele paga (em 2020 o teto é de R\$ 6.101,06 – valor corrigido anualmente).

A previdência privada ou complementar tem papel fundamental na manutenção de um nível mais elevado de renda na aposentadoria. Isso porque ao investir em uma previdência privada ao longo da vida, você terá uma renda para complementar a aposentadoria que você vai receber do INSS ou do RPPS. Então, a previdência complementar é essencial para o trabalhador que quer manter uma renda ao menos aproximada daquela no período ativo da vida laboral.

São várias as vantagens para o trabalhador ao aderir a um plano de previdência complementar. Entre elas estão:

- manter a qualidade de vida e a liberdade financeira na velhice;
- recompor o poder aquisitivo para aqueles que recebem acima do teto do INSS e tem seus rendimentos reduzidos com a aposentadoria;

- proteger a família em caso de eventos adversos, visto que é garantida a proteção ou a extensão de benefícios aos beneficiários na maioria dos planos;
- saldo acumulado ao longo da vida não entra em inventário, em caso de morte o patrimônio é transferido sem burocracia para os herdeiros; e
- benefícios tributários concedidos pelo governo.

Portanto, após apresentarmos os principais mecanismos de previdência existentes no Brasil, podemos concluir que a previdência complementar também é um mecanismo de proteção social. Proporciona mais segurança aos trabalhadores que querem planejar e garantir o padrão de vida na velhice. O futuro é mais perto do que se imagina!

Para entrar em mais detalhes de como são as regras e principais características da previdência complementar, vamos primeiro entender como funcionam os regimes de previdência existentes no Brasil.

Importante ressaltarmos também que é impossível falarmos sobre previdência sem utilizarmos termos técnicos. Tentaremos defini-los ao longo do texto ou, caso não seja possível, no final do arquivo, encontra-se um glossário com mais definições para facilitar sua compreensão.

2 Como são os regimes de previdência existentes?

Existem dois sistemas de previdência no Brasil: o **público** e o **privado**.

A previdência pública funciona como uma espécie de seguro que garante a renda do trabalhador ou trabalhadora e de sua família, em casos de doença, acidente, gravidez, morte ou idade avançada. Os sistemas públicos de previdência têm filiação obrigatória e são destinados a todos os trabalhadores que exercem atividades remuneradas. Como vimos anteriormente, há dois regimes públicos: o Regime Próprio de Previdência Social - RPPS, destinado aos servidores públicos, e o Regime Geral de Previdência Social - RGPS, conhecido como INSS, que é destinado aos demais trabalhadores. Nos sistemas públicos a contribuição é mensal e **obrigatória**.

No Brasil, a União, o Distrito Federal, os estados e todas as capitais estaduais instituíram regimes próprios aos seus servidores públicos. Muitos municípios, entretanto, não o fizeram, de forma que seus servidores são vinculados ao INSS. Além disso, o INSS é destinado principalmente a pessoas que trabalham no setor privado.

Já o sistema de previdência privado é composto pela previdência complementar, que já mencionamos aqui no início do texto. É um regime complementar ao sistema público de previdência e de contribuição **facultativa**, com a finalidade de suprir a necessidade de renda adicional na aposentadoria.

O quadro abaixo resume as principais características de cada um dos três regimes explicados até aqui:





Elaboração: SPREV/ME.

Saiba mais

Como funciona a Repartição Simples?

Cada trabalhador em idade ativa contribui para o pagamento dos aposentados atuais, uma espécie de solidariedade entre as gerações. Quando os trabalhadores de hoje conquistarem a aposentadoria, novos trabalhadores estarão contribuindo para o pagamento desses benefícios e assim por diante.

Como funciona a Capitalização?

Cada trabalhador contribui para sua própria aposentadoria. As contribuições vão gerando uma poupança individual¹, que futuramente será transformada em benefício. Nesse caso, cada trabalhador contribui e forma sua própria reserva para o futuro.

¹ A capitalização também pode ser coletiva, como no caso dos planos na modalidade de benefício definido – BD.

2.a O Sistema de Previdência Pública – RGPS e RPPS

Regime Geral de Previdência Social – RGPS

Todo trabalhador com carteira assinada é automaticamente filiado à Previdência Social (INSS) e suas contribuições são descontadas diretamente do seu salário. Quem trabalha por conta própria precisa se inscrever no INSS e é de sua responsabilidade a contribuição mensal.

São segurados obrigatórios da Previdência Social os empregados, os empregados domésticos, os trabalhadores avulsos, os contribuintes individuais e os trabalhadores rurais (segurados especiais). Até mesmo quem não tem renda própria, como as donas de casa, os estudantes, pessoas desempregadas, bolsistas, dentre outros podem se inscrever no INSS, na categoria de facultativos. Mas preste atenção: para se filiar é preciso ter mais de 16 anos.

Vamos entender um pouco mais sobre os segurados do INSS?

Então vamos lá! Toda pessoa que contribui para o INSS é uma pessoa segurada. O quadro abaixo apresenta a definição simples de cada tipo de segurado obrigatório:

Tipo de Segurado	Definição
Empregado(a)	Aquele que presta serviço a uma empresa em troca de salário e possui carteira assinada.
Empregado(a) Doméstico(a)	Presta serviço de natureza contínua em residência, mediante pagamento. Exemplo: jardineiro, caseiro, governanta, motorista, cuidador(a) de idoso, entre outros.
Trabalhador(a) Avulso(a)	É a pessoa que trabalha sem vínculo empregatício permanente em uma ou diversas empresas. Exemplo: estivador(a), carregador(a), salineiro(a), pedreiro(a) e ensacador(a) de café e cacau.
Contribuinte Individual	Também conhecido como trabalhador autônomo, é a pessoa que trabalha por conta própria, sem vínculo empregatício. Exemplo: motorista de táxi, diarista, manicure, entre outros.

Tipo de Segurado	Definição
Segurado(a) Especial	É o trabalhador ou trabalhadora rural que reside em imóvel rural, que exerce atividade rural para a própria subsistência, com os membros da família e sem utilização de empregados. Exemplo: pequeno produtor rural que exerce suas atividades de forma individual ou em regime de economia familiar e o pescador(a) artesanal.

Elaboração: SPREV/ME.

Regime Próprio de Previdência Social – RPPS

O Regime Próprio deve ser custeado, obrigatoriamente, pelo respectivo Ente Federativo (por exemplo, Estado ou Município) e pelos seus servidores públicos, mediante contribuição previdenciária. Também o caráter solidário entre gerações de trabalhadores está presente neste Regime, com contribuição dos aposentados e pensionistas que recebam proventos e pensões acima do teto do RGPS.

Vamos entender um pouco mais sobre os segurados do RPPS?

Então vamos lá! Todo servidor público concursado de entes públicos que criaram seus RPPS é uma pessoa segurada. Além disso, a partir de 2012, vários entes realizaram reformas previdenciárias que geraram dois efeitos principais: (1) limitou o valor das aposentadorias ao teto do INSS e (2) criou um plano de previdência complementar/privada de caráter opcional para seus servidores públicos.

Com a Nova Previdência, reforma aprovada em 2019, todos os entes que possuem RPPS estão obrigados a implementar ou ofertar previdência complementar, ainda de adesão voluntária dos servidores. A partir da instituição do regime de previdência complementar, os benefícios a serem pagos pelos RPPS aos participantes serão obrigatoriamente limitados ao teto vigente pago aos segurados do INSS.

Benefícios da Previdência Social

Os gráficos a seguir apresentam uma definição simples dos principais benefícios ofertados pelo INSS. Vamos conhecê-los?



Aposentadoria por idade

É o benefício concedido ao segurado(a) que atingir a seguinte idade:

- Urbana: 65 anos (homens) e 62 (mulheres)
- Rural: 60 anos (homens) e 55 (mulheres)



Aposentadoria por incapacidade permanente

Antes denominada de aposentadoria por invalidez, é um benefício concedido a quem, por doença ou acidente, for considerado(a) incapaz de exercer suas atividades ou outro serviço que lhe garanta o sustento.



Aposentadoria especial

Benefício para o cidadão que trabalha exposto a agentes nocivos à saúde. O trabalhador deverá comprovar, além do tempo de trabalho, efetiva exposição a agentes nocivos químicos, físicos e biológicos.



Auxílio-Doença

Benefício concedido à pessoa segurada que é impedida de trabalhar por doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos.



Auxílio-Acidente

Benefício pago ao trabalhador que sofre um acidente e fica com sequelas que reduzem permanentemente sua capacidade de trabalho.



Auxílio-Reclusão

É devido aos dependentes de pessoa segurada recolhida à prisão, durante o período em que esta estiver presa em regime fechado. A carência exigida para fazer jus ao benefício é de 24 meses.



Salário-Maternidade

O salário-maternidade é devido às seguradas, empregadas, trabalhadoras avulsas, empregadas domésticas, contribuintes individuais, facultativas e seguradas especiais, por ocasião do parto, inclusive o natimorto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.



Salário-Família

Valor pago ao empregado de baixa renda, inclusive o doméstico e ao trabalhador avulso, 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 pelo INSS.

Elaboração: SPREV/ME.

2.b O que mudou com a Nova Previdência?

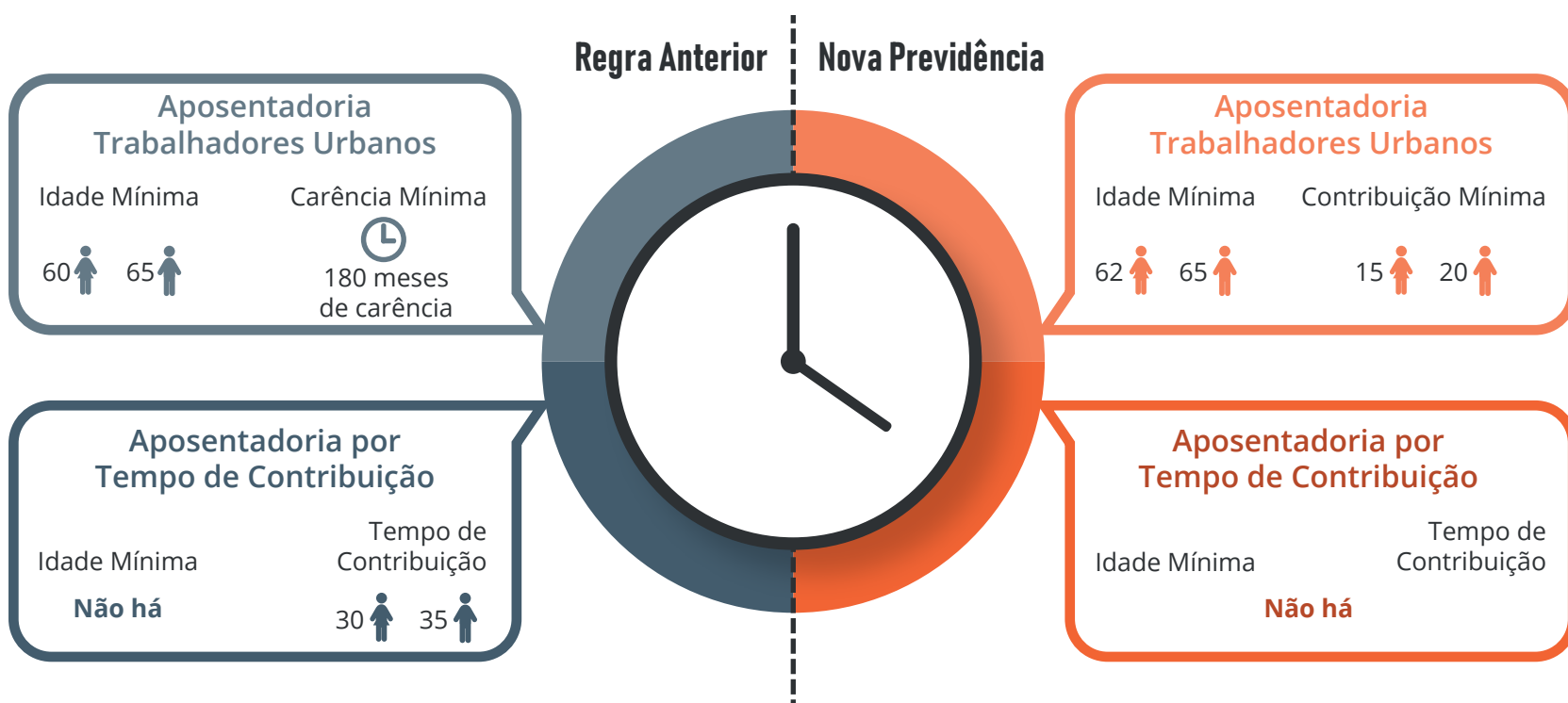
Em 2019 o Brasil passou por um processo de mudanças no seu sistema previdenciário. Essa mudança foi chamada de Nova Previdência. Essa reforma na previdência foi um passo muito importante para o nosso país, pois, como já mencionamos no início deste texto, estamos vivendo muito mais, temos um grande número de idosos usufruindo de benefícios e menos trabalhadores financiando ou contribuindo para os regimes de previdência. Nesse cenário, o antigo sistema não estava mais sustentável.

Vamos juntos conferir algumas das principais mudanças?

Idade Mínima e Tempo de Contribuição

Dentre as principais mudanças da Nova Previdência, estão o fim da aposentadoria por tempo de contribuição (que era um benefício ao trabalhador que comprovasse o tempo total de 35 anos de contribuição, se homem, ou 30 anos de contribuição, se mulher) e a modificação nas idades de aposentadoria. Essa informação é muito importante!

Desta forma, para os trabalhadores urbanos, os homens se aposentarão aos 65 anos de idade e as mulheres se aposentarão aos 62 anos de idade. Para solicitar o benefício, é preciso comprovar contribuição de 15 anos, se mulher, e de 20 anos, se homem, como mostra o quadro abaixo.



Elaboração: SPREV/ME.

As regras para docentes, policiais, trabalhadores e trabalhadoras rurais são um pouco diferentes. Caso tenha interesse, verifique o “Anexo” que se encontra no final deste documento.

Novas Alíquotas de Contribuição

Outra mudança importante que veio com a Nova Previdência é o pagamento descontado do salário do trabalhador para o INSS ou do servidor público para o RPPS. Esse desconto agora será proporcional ao ganho do trabalhador. As alíquotas desse pagamento começaram a valer em março de 2020 e serão progressivas, ou seja, quem ganha mais pagará mais em ambos os regimes.

Antes da Nova Previdência, as alíquotas vigentes no RGPS tinham variação de 8% a 11%. Agora, a faixa está mais ampla, o quadro abaixo resume como serão as novas alíquotas para os trabalhadores da iniciativa privada:

Alíquotas Trabalhadores da Iniciativa Privada	
Salário-Contribuição	Alíquota
Até um salário mínimo (R\$ 1.045,00)	7,5%
De R\$ 1.045,01 a R\$ 2.089,60	9%
De R\$ 2.089,61 a R\$ 3.134,40	12%
De R\$ 3.134,41 a R\$ 6.101,06	14%

Fonte: SPREV/ME. Data-base: março/2020.

As alíquotas para os servidores públicos da União – ativos, aposentados e pensionistas – serão as seguintes:

Alíquotas Servidores Públicos	
Salário-Contribuição	Alíquota
Até um salário mínimo (R\$ 1.045,00)	7,5%
De R\$ 1.045,01 a R\$ 2.089,60	9%
De R\$ 2.089,61 a R\$ 3.134,40	12%
De R\$ 3.134,41 a R\$ 6.101,06	14%

Alíquotas Servidores Públicos	
Salário-Contribuição	Alíquota
De R\$ 6.101,07 a R\$ 10.448,00	14,5%
De R\$ 10.448,01 a R\$ 20.896,00	16,5%
De R\$ 20.896,01 a R\$ 40.747,20	19%
Acima de R\$ 40.747,20	22%

Fonte: SPREV/ME. Data-base: março/2020.

Cálculo do Benefício

A Nova Previdência mudou o cálculo das aposentadorias do INSS. Ao atingir a idade e o tempo de contribuição necessários para se aposentarem segundo alguma das diferentes regras de transição, os trabalhadores poderão se aposentar com pelo menos 60% da média de todos seus salários de contribuição. A cada ano a mais de contribuição que superar 15 para mulheres e 20 para homens, serão acrescidos dois pontos percentuais aos 60%. Assim, para ter direito à aposentadoria no valor de 100% da média dos salários de contribuição, as mulheres deverão contribuir por 35 anos e os homens, por 40 anos. Ressalta-se que o valor da aposentadoria nunca poderá ser inferior ao piso (salário mínimo) nem superior ao teto do RGPS.

Dessa forma, especialmente para aqueles que ganham mais de um salário mínimo, provavelmente a aposentadoria paga pelo RGPS/INSS será menor que seu último salário, pois o valor da aposentadoria considera a média de todos os seus salários desde o primeiro emprego, e não apenas o seu último salário antes de se aposentar. Ou seja, se você não quiser ter uma queda considerável da sua renda na aposentadoria, é importante considerar a previdência complementar como uma ótima oportunidade para aumentar a renda nessa fase da vida.

Regras de Transição e Mudanças na Pensão por Morte

A Nova Previdência também trouxe regras de transição para quem já está no mercado de trabalho e mudanças na regra de recebimento da pensão por morte. Se quiser conhecer em detalhes essas mudanças, verifique o “Anexo” que se encontra no final deste documento.

3 O que é necessário conhecer sobre a previdência complementar?

Chegamos a uma parte muito importante do nosso material: vamos entender as principais características do Regime de Previdência Complementar. Como já falamos por aqui, a previdência complementar, também chamada de previdência privada, é uma ótima opção para o trabalhador construir seu bem-estar no futuro, auxiliando na manutenção da renda na velhice.

O Regime de Previdência Complementar é facultativo, ou seja, para aderir é preciso que você faça uma opção por ele. Ele tem caráter complementar em relação ao INSS, mas também é uma boa opção para quem não é segurado e deseja fazer uma poupança pensando em sua aposentadoria. Isso é possível porque a previdência complementar é autônoma em relação ao INSS e ao RPPS (dos servidores públicos), o que significa que você pode receber um benefício de aposentadoria de previdência complementar independentemente de estar recebendo aposentadoria pelo sistema público.

Além da aposentadoria, o participante da previdência complementar poderá ter, caso tenha contratado, proteção em caso de morte, acidentes e invalidez, por exemplo.

A previdência complementar pode ser dividida em dois segmentos: Entidades Abertas de Previdência Complementar – EAPC e Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC. Cabe destacar que as sociedades seguradoras autorizadas a operar exclusivamente no ramo “vida” também podem comercializar os produtos oferecidos pelas EAPC, e, para os fins deste material, mesmo que porventura não sejam citadas explicitamente, subentende-se que estão contempladas na mesma categoria das EAPC. Vamos entender um pouco mais sobre esses segmentos?



3.a Entidades Abertas e Entidades Fechadas de Previdência Complementar

As Entidades Abertas e Entidades Fechadas de Previdência Complementar administram os recursos para formação de uma poupança previdenciária que visa proteger os trabalhadores e suas famílias para um futuro melhor e mais tranquilo.

As **Entidades Abertas de Previdência Complementar – EAPC** e as sociedades seguradoras comercializam os planos abertos de previdência complementar e os planos de seguro de caráter previdenciário, e possuem fins lucrativos.

Já as **Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC**, conhecidas popularmente por fundos de pensão, comercializam os planos fechados de previdência complementar. Elas não possuem fins lucrativos e são patrocinadas por empresas ou constituídas por entidades associativas sendo organizadas sob a forma de fundação ou sociedade civil².

Os planos ofertados pelas EAPC e pelas sociedades seguradoras são comercializados para quaisquer consumidores individuais (pessoas físicas) ou para funcionários de empresas que contrataram esse benefício para seus colaboradores, e a sindicatos, entidades de classe, associações etc. Já os planos das EFPC são destinados a atender participantes necessariamente com vínculos empregatícios a uma determinada empresa, aos servidores públicos de Entes Federativos³ e aos associados ou membros de sindicatos, entidades de classe e associações.

O quadro abaixo resume as principais características das entidades abertas/seguradoras e entidades fechadas. Vamos conferir?

Entidade Aberta/Seguradora	Entidade Fechada (Fundo de Pensão)
Com fins lucrativos.	Sem fins lucrativos.
Organizadas sob a forma de sociedades anônimas.	Organizadas sob a forma de fundações ou sociedades civis patrocinadas por empresas ou constituídas por entidades associativas.

² O Código Civil de 2002 extinguiu a figura da sociedade civil. Dessa forma, todas as EFPC criadas a partir de sua vigência passaram a ser organizadas sob a forma de fundação.

³ A Emenda à Constituição nº 103, de 12 de novembro de 2019, permitiu a atuação de Entidades Abertas no segmento de Regime de Previdência Complementar de entes federativos. No entanto, tal permissão ainda depende de regulamentação por meio de lei complementar, a qual se encontra em elaboração pela Secretaria de Previdência.

Entidade Aberta/Seguradora	Entidade Fechada (Fundo de Pensão)
Qualquer pessoa pode aderir aos planos individuais. Somente pessoas vinculadas ao estipulante podem aderir aos planos coletivos.	Somente pessoas com vínculo empregatício ou associativo podem aderir ⁴ .

Elaboração: SPREV/ME.

Importante explicar alguns conceitos que você pode encontrar ao longo do texto. São eles:

Participante: é a pessoa que contrata ou adere ao plano de previdência privada administrado por uma entidade de previdência complementar.

Patrocinador: é o empregador que oferece plano de previdência privada, administrados por entidades fechadas, para os seus empregados ou servidores.

Instituidor: é um sindicato, associação ou órgão de caráter profissional, classista ou setorial que institui plano de previdência privada para os seus associados ou membros, a ser administrado por uma EFPC.

Estipulante: é a pessoa física ou jurídica responsável por contratar plano coletivo em entidades abertas de previdência complementar para um grupo de pessoas. Ele pode representar o 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.

⁴ Nos planos instituídos do tipo família, é exigido apenas o parentesco.

3.b Tipos de planos disponíveis no mercado brasileiro e formas de estruturação de benefícios

Agora que juntos entendemos como são as entidades abertas e entidades fechadas de previdência complementar, vamos conhecer as modalidades de planos e as formas de estruturação dos benefícios que essas entidades podem ofertar. As principais características tanto dos planos quanto das formas de estruturação são apresentadas nas figuras a seguir:

Formas de Estruturação de Benefícios

BENEFÍCIO DEFINIDO (BD)

O valor do benefício de aposentadoria é definido no momento da contratação do plano e o valor da contribuição é calculado e ajustado periodicamente para que seja suficiente para garantir o pagamento do benefício no futuro. Esta modalidade de plano praticamente não é mais oferecida atualmente.

CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA (CD)

O valor da contribuição é definido no ato da contratação do plano e o benefício que será recebido na aposentadoria varia em função da quantia acumulada, do tempo de acumulação e da rentabilidade dos investimentos dos planos.

CONTRIBUIÇÃO VARIÁVEL (CV)

Este tipo de plano é um misto das características das modalidades de Contribuição Definida (na fase de acumulação) e de Benefício Definido (na fase de recebimento de benefícios).

Elaboração: SPREV/ME.

Portanto, a principal diferenciação entre elas 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, **BD**; para a definição prévia das contribuições a serem pagas na fase de acumulação, **CD**; e para um misto das duas, **CV**. As três formas de estruturação de planos são encontradas nas EFPC. Entretanto, nas EAPC, somente são comercializados planos estruturados como **BD** ou **CV**.

A forma BD é aquela em que os planos se comprometem a pagar um benefício com valor pré-definido na sua contratação, sendo as contribuições calculadas de forma a permitir o pagamento do valor do benefício pré-definido. Embora ainda exista no mercado, essa forma de benefício praticamente não é mais oferecida para novos contratos.

Já a forma CD é aquela em que o benefício a ser recebido não é definido antecipadamente, pois ele será resultado da acumulação das contribuições. A contribuição então é definida previamente pelo participante e pode ser calculada financeiramente com

base numa projeção de benefício, cujo valor não é garantido, mas será compatível com os recursos acumulados na conta individual de cada participante.

Por fim, a CV possui aspectos mistos entre CD e BD. Na fase de acumulação de reservas, segue a forma CD. Na fase de renda, segue a BD. Cabe ressaltar 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.

TIPOS DE PLANOS DISPONÍVEIS NO MERCADO BRASILEIRO

Conforme esclarecido na seção anterior, as EFPC podem oferecer planos estruturados nas modalidades BD, CD e CV. Já as EAPC, oferecem apenas planos estruturados nas modalidades BD e CV.

No que se refere aos tipos de planos atualmente comercializados pelas EAPC e sociedades seguradoras, dois são os mais comuns: **Plano Gerador de Benefício Livre - PGBL** e **Vida Gerador de Benefício Livre - VGBL**, conforme figura abaixo:

PLANO GERADOR DE BENEFÍCIO LIVRE - PGBL

Os produtos da família Plano Gerador de Benefício Livre - PGBL são **planos de previdência complementar aberta, com cobertura por sobrevivência**, que proporcionam ao participante, após o período de acumulação (pagamento de contribuições), o recebimento de benefício, que pode ser concedido na forma de pagamento único ou de renda. Possuem benefício tributário (abatimento de até 12% da renda tributável, observadas as condições estabelecidas) e, no resgate e recebimento dos benefícios, o imposto de renda incide sobre todo o valor pago.

VIDA GERADOR DE BENEFÍCIO LIVRE - VGBL

Os produtos da família Vida Gerador de Benefício Livre - VGBL são **seguros de pessoas, com cobertura por sobrevivência**, que proporcionam ao segurado, após o período de acumulação (pagamento de prêmios), o recebimento de benefício, que pode ser concedido na forma de pagamento único ou de renda. Não possibilitam abatimento das contribuições (prêmios) da renda tributável, mas, no resgate e recebimento de benefícios, o imposto de renda incide somente sobre os rendimentos.

Elaboração: SPREV/ME.

A principal diferença entre os dois está no tratamento fiscal de cada um. O VGBL é indicado para quem (ou quando) não tem como se beneficiar do diferimento (benefício) tributário previsto para o PGBL ou já utilizou o limite de abatimento permitido para o PGBL, no caso 12% de sua renda bruta tributável.

Importante observar que o diferimento previsto no PGBL é condicionado ao recolhimento de contribuições para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ou, quando for o caso, para o Regime Próprio de Previdência Social dos servidores titulares de cargo efetivo da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios (RPPS).

PGBL (E FAMÍLIA PGBL)

Na determinação da base de cálculo da Declaração de Ajuste Anual do IRPF, podem ser deduzidas as contribuições pagas ao PGBL, observado o limite de 12% do total dos rendimentos tributáveis.

O limite de 12% engloba o total de contribuições pagas a entidades de previdência complementar, destinadas a custear benefícios complementares assemelhados aos da Previdência Social, e aos Fundos de Aposentadoria Programada Individual (FAPI), cujo ônus tenha sido do próprio contribuinte.

VGBL (E FAMÍLIA VGBL)

As contribuições (prêmios) pagas ao plano não podem ser deduzidas na Declaração de Ajuste Anual do IRPF.

Assim, a base de cálculo para tributação de valores resgatados e recebidos a título de benefício é apenas o valor correspondente aos rendimentos.

Não se preocupe: caso ainda não esteja claro, no próximo tópico sobre Tributação, apresentaremos um exemplo prático deste tratamento tributário diferenciado dado ao PGBL!

Você percebeu que no INSS, além do direito à aposentadoria, o segurado tem direito à cobertura de alguns riscos como o recebimento de auxílios/salários em casos de afastamento do trabalho por motivo de doença ou acidente. Da mesma forma é possível contratar esses tipos de seguro na previdência privada. Assim, as principais coberturas de eventos de risco que podem ser contratadas são:

- **Pecúlio por Morte** – pagamento de um valor único a beneficiário(s) em razão da morte do participante.
- **Pecúlio por Invalidez** – pagamento de valor único ao próprio participante em razão da sua invalidez total e permanente.
- **Pensão por Morte** – pagamento de um valor periódico a beneficiário(s), na forma de renda, em razão da morte do participante.
- **Renda por Invalidez** – pagamento de um valor periódico ao próprio participante, na forma de renda, em razão da sua invalidez total e permanente.

3.C Formas de Tributação: Regressiva e Progressiva

Até aqui já entendemos que a previdência complementar pode nos ajudar no desejo de ter uma renda de aposentadoria melhor. Vamos entender um pouco mais sobre possíveis vantagens que a previdência complementar pode oferecer em relação ao pagamento de imposto de renda? Os incentivos tributários desses planos podem ser bastante atrativos, dependendo do regime tributário escolhido.

Os planos de previdência complementar podem ter dois tipos de regimes de tributação: **progressivo** ou **regressivo**. Esses regimes oferecem alíquotas mais baixas de imposto de renda quando comparadas com as de outros tipos de produtos financeiros disponíveis no mercado. Vamos juntos entender o regime tributário mais adequado para o seu perfil? Então vamos lá!

A tabela **progressiva** de tributação é a mesma que incide sobre nossos salários, a tão conhecida tabela do imposto de renda. É indicada para quem tem objetivos de curto a médio prazo ou ainda para quem tem expectativa de se enquadrar, quando da aposentadoria, em faixas de renda bruta total cujas alíquotas sejam de no máximo 7,5% (atualmente até R\$ 33.919,80 anuais). É atualizada de tempos em tempos, e quanto maior a renda, maior a alíquota de imposto a incidir. Essa alíquota varia entre 0 a 27,5%, conforme demonstra o quadro abaixo:

Tabela Progressiva IRPF 2020		
Base de Cálculo Anual (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir (R\$)
Até 22.847,76	-	-
De 22.847,77 até 33.919,80	7,5	1.713,58
De 33.919,81 até 45.012,60	15	4.257,57
De 45.012,61 até 55.976,16	22,5	7.633,51
Acima de 55.976,16	27,5	10.432,32

Elaboração: SPREV/ME. Valores e percentuais vigentes em maio/2020.

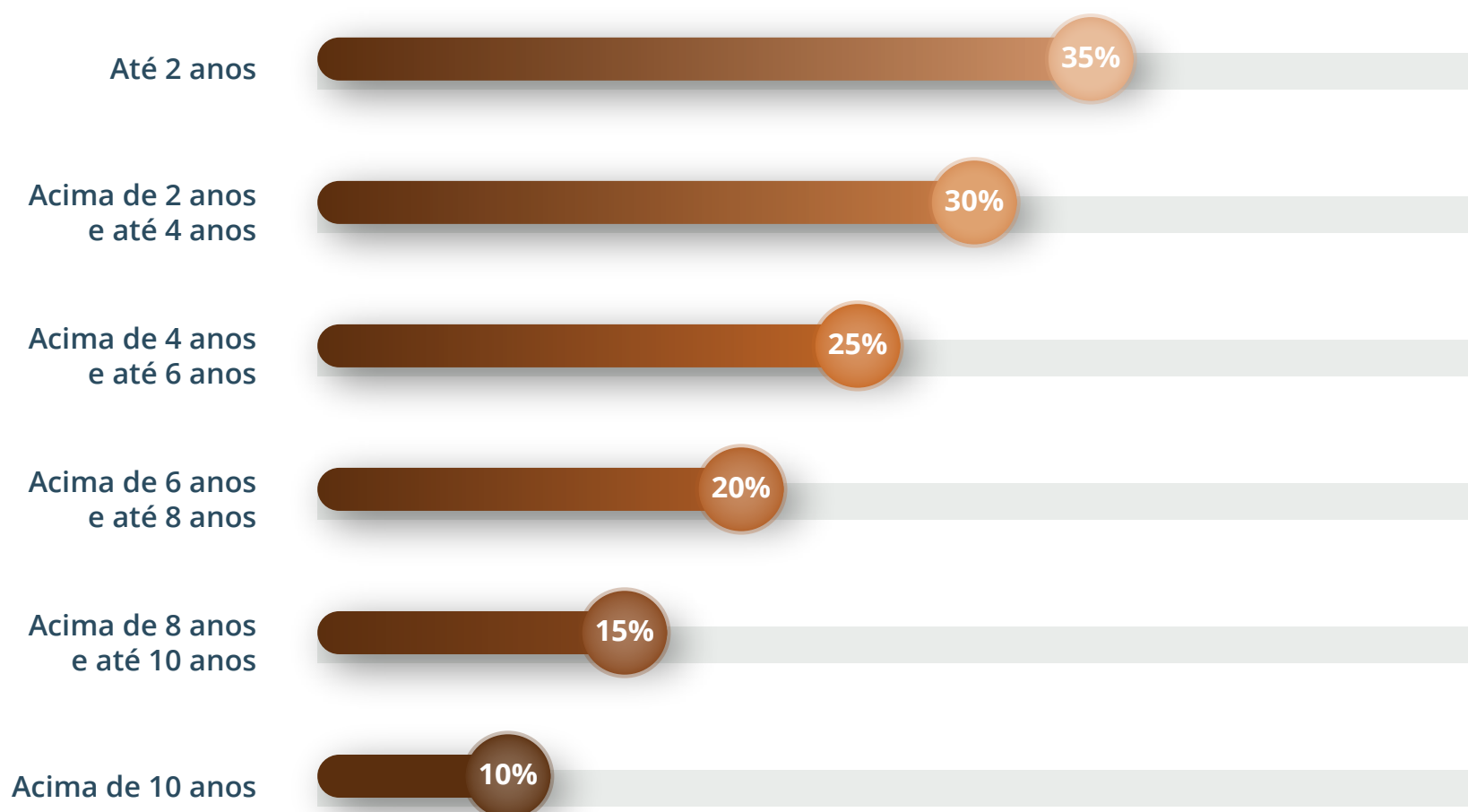
Então, em relação à tabela progressiva, no momento do resgate, é cobrado imposto de renda na fonte na alíquota de 15%, sendo que haverá acerto na Declaração de Ajustamento de Renda.

te Anual de Imposto de Renda, considerando o valor total de renda recebida no ano e as respectivas faixa e alíquota de imposto do participante.

Já a tabela **regressiva** de tributação é exclusiva para produtos de previdência complementar. É indicada para quem quer manter o plano previdenciário por mais tempo, no mínimo por 10 anos, pois suas alíquotas são elevadas caso haja retiradas precoces.

As alíquotas dessa tabela começam em 35% caso o participante do plano realize saque antes de 2 anos do investimento, com reduções de 5 pontos percentuais a cada 2 anos, até atingir 10% após 10 anos de poupança. É exatamente esse o objetivo da tabela: benefícios tributários para incentivar a poupança de longo prazo. Quanto mais tempo o seu dinheiro estiver no plano de previdência, menos imposto você pagará, conforme vemos na figura abaixo:

Tabela Regressiva



Elaboração: SPREV/ME. Valores e percentuais vigentes em maio/2020.

É importante que você saiba que, ao optar pelo regime regressivo, os resgates dos recursos acumulados no plano obedecerão à regra PEPS - abreviação para Primeiro que Entra, Primeiro que Sai -, ou seja, os resgates são feitos considerando sempre os valores mais antigos de contribuição. Desse modo, o imposto de renda é aplicado considerando o tempo em que o recurso resgatado foi mantido no plano. Portanto, os resgates relativos a valores aportados há mais tempo são tributados a alíquotas menores do que aqueles relativos a aportes mais recentes, de acordo com a tabela regressiva.

A opção pelo regime progressivo ou regressivo deve ser realizada pelo participante no início do plano, mais especificamente até o último dia útil do mês seguinte ao in-

gresso no plano de previdência. Por exemplo: ingressei em um plano de previdência em qualquer dia do mês de janeiro, então tenho até o último dia útil de fevereiro para fazer a opção pela tributação, lembrando que não pode ser nem sábado e nem domingo, hein? Mas preste atenção! Caso o participante opte pela tributação progressiva, é possível alterar sua escolha para a tabela regressiva. Já a opção pelo regime de tributação regressiva é irreversível, não sendo possível a alteração para a tabela progressiva. Então caso tenha dúvidas, você tem o mês subsequente ao da contratação do plano para pensar melhor e decidir. E se por caso eu me esquecer de fazer essa escolha nesse prazo? Então automaticamente você estará inscrito na tabela progressiva de imposto de renda.

O quadro abaixo traz um resumo sobre o que aprendemos das tabelas progressiva e regressiva, vejamos:

		Tabela Progressiva	Tabela Regressiva	
Perfil		Ideal para quem possui objetivos de curto e médio prazo	Ideal para quem vai manter os recursos no plano por longo prazo	
Tributação	No momento do resgate	Alíquota única de 15% a título de antecipação, com ajuste a maior ou a menor na Declaração do IR, pela Tabela Progressiva	Prazo de permanência de cada contribuição	Alíquota de IR 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. Se o benefício for estruturado em regime atuarial, será calculado o prazo médio ponderado (PMP) ⁵ dos recursos no plano e aplicada alíquota correspondente ao prazo médio. Se o benefício não for estruturado em regime atuarial, será aplicada a tabela acima, obedecida a regra PEPS citada anteriormente.	

Elaboração: SPREV/ME.

⁵ Conforme previsto na Instrução Normativa SRF / SPCO / SUSEP Nº 524, de 11 de março de 2005. É importante observar que após o cálculo inicial do PMP, o prazo de acumulação continua sendo contado, o que reduz progressivamente a alíquota aplicável conforme vão sendo pagas as parcelas do benefício.

Agora veremos como esses regimes de tributação se aplicam em planos de previdência complementar. Vamos falar do tratamento tributário nos planos PGBL - Plano Gerador de Benefício Livre e família e VGBL - Vida Gerador de Benefício Livre e família.

O PGBL, como visto, é indicado para quem faz declaração completa de imposto de renda. A principal vantagem é que o participante desse tipo de plano pode abater suas contribuições para o PGBL até o limite de 12% (considerando as contribuições para fundos de pensão e Fundos de Aposentadoria Programada Individual) da sua renda bruta anual do imposto de renda devido. Ou seja, se você contribuir com até 12% da sua renda bruta em um plano PGBL, e informar na sua declaração de imposto de renda na modalidade completa, esse valor será deduzido da base de cálculo do imposto, conforme exemplo a seguir:

Descrição	Sem PGBL	Com PGBL
Renda bruta anual (em R\$)	120.000,00	120.000,00
Contribuição para o INSS (total do ano – Em R\$)	8.557,13	8.557,13
Contribuição para a previdência complementar (total do ano – Em R\$)	0,00	14.400,00
Salário-base para Imposto de Renda (total do ano – Em R\$)	111.442,87	97.042,87
Alíquota Imposto de Renda a pagar (em %)	27,5%	27,5%
Imposto de Renda (em R\$)	30.646,79	26.686,79
Parcela a deduzir do Imposto de Renda ⁶ (total do ano – Em R\$)	10.432,32	10.432,32
Imposto de Renda Efetivo (total do ano – Em R\$)	20.214,47	16.254,47
Renda líquida anual (Em R\$)	91.228,40	80.788,40
Diferença IRPF a pagar entre as alternativas (em R\$)	-	-3.960,00

Elaboração: SPREV/ME. Valores e percentuais vigentes em maio/2020.

Em contrapartida, o imposto de renda incide sobre o valor total recebido a título de resgate e de benefício.

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

⁶ De acordo com a tabela vigente de imposto de renda disponibilizada pela Secretaria da Receita Federal, as deduções se dão em função da faixa de isenção (trabalhadores que ganham até R\$ 1.903,98 mensais), bem como da progressividade das demais alíquotas, que variam de 7,5% até 27,5% conforme o valor da renda.

privada no valor de 12% da sua renda anual na modalidade PGBL ou para planos de EFPC. Em contrapartida, nesse produto, o imposto de renda incide somente sobre os rendimentos, seja no recebimento do benefício (capital segurado), seja no resgate.

Então, caso você queira contribuir com mais de 12% da sua renda bruta anual em um plano de previdência, o ideal será que o valor que exceder esse limite seja destinado a um VGBL, pois o imposto de renda sobre resgates e benefícios será cobrado apenas sobre o rendimento.

3.d Taxa de carregamento, taxa de administração e taxa de performance

Nesse tópico do nosso material vamos descobrir quais são as taxas que podem ser cobradas pelas entidades de previdência privada para administração do seu plano de benefícios. Vamos entender para o que elas servem e porque são tão importantes para o bom funcionamento dos planos.

A seguir abordaremos os três tipos de taxas: taxa de administração, taxa de carregamento e taxa de performance.

Taxa de Administração e Taxa de Carregamento

A taxa de administração é um percentual cobrado sobre o patrimônio acumulado do plano, enquanto que a taxa de carregamento é um valor ou percentual aplicado sobre cada contribuição paga ou benefício recebido pelo participante. Ambas as taxas podem ser cobradas para cobrir as despesas administrativas e/ou remunerar os serviços prestados de gestão dos investimentos.

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 privada. 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.e Institutos da Previdência Complementar

São chamados de institutos os **direitos** que todo plano de benefícios deve assegurar a seus participantes. Vamos explicar cada um deles a seguir:

Resgate

- Possibilidade de o participante solicitar a retirada de valores por ele acumulados no plano;
- Para as entidades abertas pode ser solicitado durante o período de acumulação e após o cumprimento do período de carência (de acordo com o disposto no regulamento do plano). No caso das entidades fechadas é necessária a quebra do vínculo empregatício com o patrocinador ou instituidor para o seu exercício;
- O participante pode efetuar resgates parciais (retirada de parte dos recursos por ele acumulados) ou resgate total (retirada do valor total por ele acumulado no plano). No caso das entidades fechadas o resgate parcial é permitido apenas para planos instituídos;
- Os valores do resgate estão sujeitos a incidência de imposto de renda;
- No caso de falecimento do participante durante o período de acumulação, o saldo por ele acumulado é resgatado e pago ao(s) beneficiário(s).

Portabilidade

- Possibilidade de o participante transferir a sua reserva acumulada para outro plano de previdência de seu interesse;
- O participante pode realizar a portabilidade para plano da mesma entidade (no caso de entidades abertas) ou para outra entidade;
- A portabilidade pode ser total ou parcial;
- Não é permitida a portabilidade entre planos PGBL e VGBL.

Benefício Proporcional Diferido

- Possibilidade do 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 do participante pelo benefício proporcional diferido não impede opção futura pela portabilidade ou resgate.
- Instituto previsto com esta nomenclatura apenas nas entidades fechadas. Nas entidades abertas, os participantes também possuem o direito de permanecer no plano após a perda de vínculo empregatício com o patrocinador.

Autopatrocínio

- Opção do 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;
- A opção pelo autopatrocínio não impede posterior escolha pelo benefício proporcional diferido, portabilidade ou resgate.
- Instituto previsto com esta nomenclatura apenas nas entidades fechadas. Nas entidades abertas, os participantes também possuem o direito de permanecer no plano após a perda de vínculo empregatício com o patrocinador.

Importante!

Não é prudente realizar resgate no plano de previdência sem antes analisar a sua consequência. Deve-se analisar o impacto desse resgate na renda futura previamente à tomada de decisão.

Lembre-se de que a previdência complementar é a garantia para um futuro mais confortável. Sacar os valores antes do final do período de aposentadoria pode gerar, dependendo do regime tributário escolhido, pagamento de mais imposto de renda.

3.f Perfis de riscos dos planos previdenciários

Alguns planos de previdência oferecem a possibilidade de escolha de perfil de investimentos. Eles costumam variar de acordo com a tolerância a riscos, com a existência de perfis mais arrojados e outros mais conservadores. É importante notar que a escolha de um perfil mais exposto a riscos não necessariamente garante rentabilidade superior em relação aos demais. Deve-se avaliar com cuidado a escolha do perfil de investimento mais adequado e evitar-se fazer muitas alterações no decorrer do tempo.

Além disso, alguns planos oferecem a possibilidade do perfil **Ciclo de Vida**. Como o próprio nome diz, esta opção adequa a alocação dos investimentos de acordo com o ciclo de vida do participante, ou seja, juventude, vida adulta, velhice. Na juventude, serão aplicações mais agressivas, com mais riscos na hora de investir procurando assim obter maior rentabilidade. Essa exposição ao risco é reduzida gradualmente, de modo que perto de se aposentar os investimentos serão mais conservadores. Nesse momento o principal objetivo é proteger e estabilizar o patrimônio acumulado pelo participante.

3.g Cuidados antes de contratar (ou aderir a) um plano de previdência complementar

Agora que juntos entendemos bem as características das entidades de previdência, vamos conversar sobre alguns cuidados que o trabalhador ou a trabalhadora precisa ter antes de contratar (ou aderir a) um plano.

- **Analise a situação da entidade escolhida**

As entidades abertas de previdência complementar e as sociedades seguradoras são reguladas e fiscalizadas pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), e as entidades fechadas de previdência complementar são fiscalizadas pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), órgãos subordinados ao Ministério da Economia.

Antes de adquirir um plano verifique a situação da entidade e se o plano está registrado na SUSEP e na PREVIC. Esta consulta pode ser feita por intermédio dos links:

- **Entidades Supervisionadas;**
- **Sistema de Consulta Pública de Produtos;**
- **Cálculo VGBL e**
- **Cadastro de Entidades e Planos CADPrevic**
- **Leia atentamente o regulamento do plano e tire dúvidas antes de adquiri-lo**

Analise as principais características do plano antes da contratação.

No caso de plano de previdência contratado junto a entidades abertas de previdência complementar ou a sociedades seguradoras, atente também para os parâmetros que vão definir ou impactar o valor da sua renda a partir do valor que foi acumulado. São eles: a tábua biométrica e a taxa de juros do plano – que irão definir o valor da sua renda inicial - e o índice de preços pelo qual as rendas são atualizadas anualmente e, caso o plano preveja reversão de excedentes financeiros, o percentual de reversão adotado – fatores que podem influenciar o valor da renda recebida ao longo do tempo (sempre para mais).

- **Verifique as taxas cobradas**

Como aprendemos aqui, existem três tipos de taxas cobradas pelos planos. Analise as taxas, considerando o custo e benefício e o perfil de risco do plano. Na hora de comparar, fique atento para verificar se está comparando planos comparáveis.

- **Acompanhe o investimento e os resultados do seu plano**

Verifique ainda qual perfil de investimento melhor se adequa a sua necessidade.

- **Pense bem na hora de escolher o regime de tributação (a tabela progressiva ou regressiva que já explicamos aqui).**

- **Na hora de escolher um plano, escolha o que mais se adequa a suas necessidades**

Seguindo os pontos acima, com certeza você fará uma ótima escolha de plano de previdência. E lembre-se sempre: quanto antes contratar/aderir a um plano de previdência complementar, maior será o volume de recursos acumulados e menor será o esforço para garantir uma boa renda para o seu futuro.

3.h Qual o melhor plano para o cidadão que decidiu optar pela previdência complementar?

A contratação (ou adesão) de um plano de previdência complementar pode ocorrer de forma **individual** (planos comercializados por entidades abertas de previdência complementar/sociedades seguradoras) ou **coletiva** (planos comercializados por entidades abertas/sociedades seguradoras e entidades fechadas de previdência complementar).

IMPORTANTE

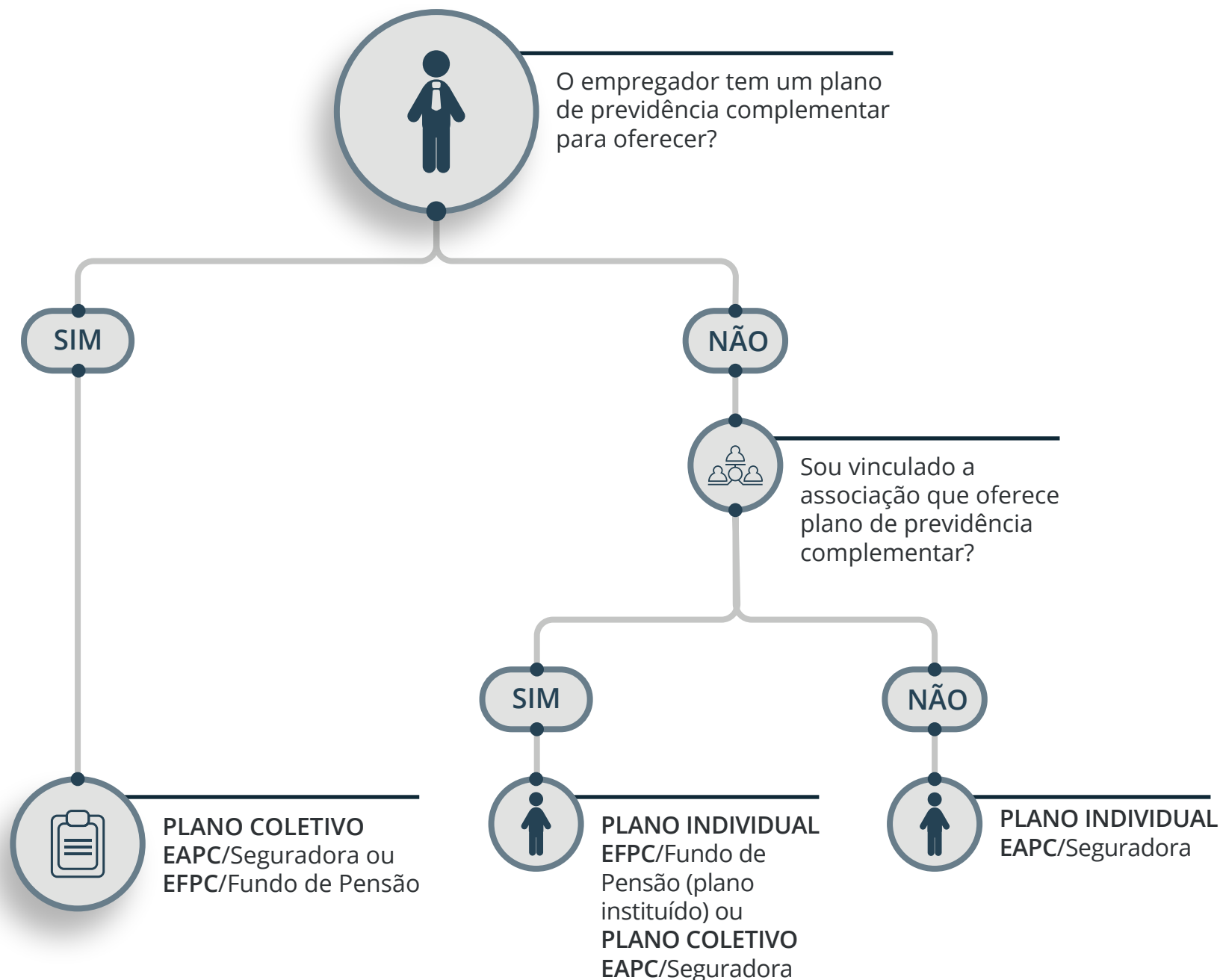
Planos individuais podem ser contratados por qualquer pessoa física (nas EAPC e sociedades seguradoras), não sendo necessária a existência de vínculo empregatício (com empresa). No caso das EFPC, é necessário que você ou algum familiar tenha vínculo com entidades de classe, sindicatos ou associações que ofereçam plano instituído.

Planos coletivos não podem ser contratados individualmente, pois sua adesão requer a existência de vínculo empregatício (com empresa) ou vínculo com entidades de classe, sindicatos ou associações. Os planos coletivos têm por objetivo garantir benefícios previdenciários a pessoas físicas vinculadas, direta ou indiretamente, a uma pessoa jurídica contratante.

A contratação individual é feita diretamente pela pessoa física junto à EAPC ou EFPC, sem intermediação do empregador.

No caso de contratação coletiva, o plano é contratado por pessoa jurídica (empregador, associação etc.) em favor de pessoas físicas a ela vinculadas, por isso apresenta condições mais vantajosas aos participantes. Veja o esquema a seguir para identificar rapidamente qual é o tipo de contratação de previdência privada mais indicado para você.

Verificação do tipo de contratação de plano de previdência complementar mais adequado:



Fonte: Fenaprevi. Elaboração: SPREV/ME.

Situação 1) O empregador tem um plano de previdência complementar para oferecer:

Você pode aderir ao plano coletivo, seja ele um plano de previdência complementar aberta (oferecido por EAPC ou Seguradora) ou um plano de previdência complementar fechada (oferecido por EFPC/Fundo de Pensão).

Situação 2) Planos de previdência individual:

Os planos oferecidos para qualquer consumidor individual (pessoa física) podem ser contratados em EAPC/Seguradora. E, caso o indivíduo, ou algum familiar, seja vinculado a alguma entidade de classe (EFPC/Fundo de Pensão) que tenha um plano instituído, também pode contratá-lo.

Observe: Você pode sugerir a sua empresa ou associação que contrate planos de previdência complementar, caso eles ainda não ofereçam tal benefício.

Caso você deseje simular como seria a sua previdência complementar, há diversos simuladores e sites disponíveis na internet, por meio dos quais é possível inserir parâmetros (como: taxa de juros e inflação projetadas, idade de aposentadoria etc) e obter variáveis decisivas para a contratação de planos de previdência privada (como: contribuição mensal, renda complementar, capital acumulado, capital necessário e renda gerada). A título de exemplo, você pode acessar os **Simuladores LongeVitàPrevidência**.

3.i Formas de recebimento do benefício

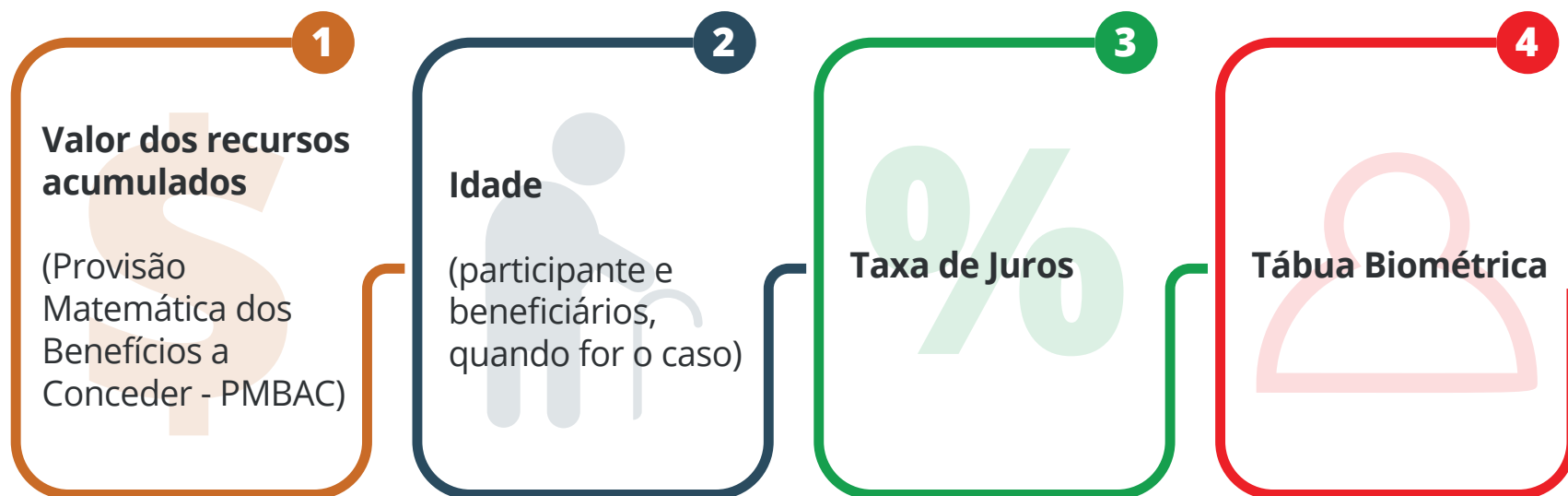
Ao término de todo o período de acumulação das contribuições do participante para o plano de previdência complementar, os valores acumulados poderão ser recebidos sob a forma de pagamento único ou de renda. Ou seja, é chegada a hora de receber o **pagamento da aposentadoria**.

A forma de pagamento do seu saldo acumulado no plano estará prevista no regulamento. O participante poderá optar por uma das seguintes maneiras de receber a aposentadoria:

- **Pagamento único** – recebimento total do saldo acumulado (em uma única parcela).
- **Renda mensal vitalícia** - paga vitalícia (por toda vida) e exclusivamente ao participante. Termina com o falecimento do participante.
- **Renda mensal temporária** - paga temporária e exclusivamente ao participante. Termina com o falecimento do participante ou com o fim da temporariedade.
- **Renda mensal vitalícia com prazo mínimo garantido** - paga vitaliciamente ao participante. Em caso de falecimento do participante durante o prazo mínimo garantido definido na contratação, a renda é paga ao(s) beneficiário(s) até o término deste prazo. Termina com o falecimento do participante ou com o término do prazo mínimo garantido, o que ocorrer por último.
- **Renda mensal vitalícia reversível ao beneficiário indicado** - paga vitaliciamente ao participante. Em caso de falecimento do participante o percentual do seu valor será revertido vitaliciamente ao beneficiário indicado. Em caso de falecimento do beneficiário indicado o benefício será extinto.
- **Renda mensal vitalícia reversível ao cônjuge com continuidade aos menores** - paga vitaliciamente ao participante. Ocorrendo seu falecimento, o percentual estabelecido será pago vitaliciamente ao cônjuge e, na falta deste, temporariamente aos menores, até que completem a maioria estabelecida no plano.
- **Renda mensal por prazo certo** - paga ao participante por um prazo pré-estabelecido. No caso de falecimento do participante durante o recebimento da renda ela

será paga ao(s) beneficiário(s) indicado(s) até o término do prazo. Termina com o término do prazo estabelecido.

Fatores que influenciam o valor da renda paga ao participante/beneficiário⁷:



Fonte: Fenaprevi. Elaboração: SPREV/ME.

⁷ **Tábua Biométrica:** instrumento que mede a duração da vida humana ou a probabilidade de entrada em invalidez. É um parâmetro utilizado para calcular o valor da renda.

4 Por que é importante acompanhar a evolução do plano?

Após a contratação do plano de previdência, é muito importante acompanhar a sua evolução.

O valor a ser guardado todo mês deve ser calculado com cuidado e revisto periodicamente para que seja capaz de proporcionar a renda de aposentadoria planejada.

A contribuição, seja qual for sua periodicidade, não pode ser uma quantia tão alta que fará falta no orçamento nem tão baixa que enfraqueça seu benefício futuro.

Monitorando Planos de Previdência Complementar Aberta

De posse do número do processo SUSEP referente ao plano contratado, o cidadão pode consultar todas as características do produto por meio deste [link](#), onde também estão disponíveis simulações para as diferentes modalidades de renda que já vimos.

Durante o período de pagamento das contribuições, o cidadão deve acompanhar as rentabilidades de seu plano.

Também é possível acompanhar a rentabilidade através do site da empresa contratada, onde pode-se verificar outras informações como, por exemplo, a taxa de administração aplicada e o valor da cota.

O cidadão deve atentar para a política de investimento dos recursos do plano, para verificar se está de acordo com seu perfil de risco, observando os percentuais de aplicação em renda variável, quando for o caso. Deve-se levar em consideração, ainda, a taxa de administração e de performance (quando aplicáveis) dos fundos de investimento.

Cabe ressaltar que o histórico de rentabilidade do plano não garante o mesmo desempenho no futuro e que ganhos maiores podem estar acompanhados de riscos maiores.



O desempenho dos planos de previdência também pode ser consultado por meio deste [link](#). Com o objetivo de possibilitar uma análise mais completa, a ferramenta também disponibiliza comparativo de bases técnicas (tábua biométrica e taxa de juros), explicitando o montante necessário aos 65 anos para receber R\$ 1.000 de renda, para diferentes combinações de tábuas biométricas e taxa de juros.

Monitorando Planos de Previdência Complementar Fechada

O monitoramento do plano de previdência complementar fechada do qual o participante faz parte, assim como na aberta, deve ser realizado sempre que possível e de maneira contínua.

Informações como: estatuto da entidade, regulamento do plano, governança da entidade, saldo disponível do participante, rentabilidade das carteiras de investimento do plano, enquadramento a normativos existentes, equilíbrio financeiro e atuarial, dentre outros aspectos, devem ser acompanhadas principalmente na fase de acumulação (pagamento das contribuições), uma vez que a reserva do participante depende também do desempenho dos investimentos ao longo deste período.

Visando à maior transparência e publicidade do segmento, o Conselho Nacional de Previdência Complementar - CNPC, órgão regulador do regime de previdência complementar operado pelas EFPC, estabeleceu uma série de princípios mínimos que as entidades devem seguir no fornecimento de informações a seus participantes. Podemos citar como princípios norteadores: emprego de linguagem clara e acessível a cada público, com tempestividade, regularidade, confiabilidade e segurança; utilização, sempre que possível, de recursos didáticos, como infográficos, tabelas e lâminas informativas; priorização do uso de plataformas digitais de comunicação; e disponibilização de forma ativa das informações de interesse dos participantes e assistidos, independentemente de solicitação. A disponibilização de informações, bem como atualizações necessárias, se dará por meio eletrônico (site próprio da entidade na internet e endereço de correio eletrônico do participante), e, quando possível e desejável, por meio de outros canais de comunicação e atendimento (como redes sociais e aplicativos para dispositivos móveis).

Tais medidas visam a fornecer, no tempo certo, informações previdenciárias básicas aos participantes de planos de EFPC, sem a necessidade de solicitação por parte deles, importantes tanto para o acompanhamento da atuação da entidade em relação à gestão de recursos, quanto para o planejamento e possíveis desvios ao longo de toda sua fase de acumulação, com foco na fase de renda.

Deve-se considerar fazer contribuições extras no plano para aumentar o montante acumulado na previdência complementar, não dependendo apenas das contribuições mensais. Ao receber um dinheiro extra, como o 13º, bonificações, restituição do Imposto de Renda e pagamento de PIS/Pasep, é o momento de aproveitar para fazer uma

contribuição extra ao plano, observando o limite de dedução fiscal de que falamos no item de tributação deste material. Aumentando as reservas, aumenta-se a renda de aposentadoria ou antecipam-se projetos de vida.

Da mesma forma, quando houver um aumento de padrão de renda mensal, deve-se considerar aumentar o aporte regular ao plano, de forma a adequar a renda de aposentadoria ao novo padrão.

Quanto maior o tempo de acumulação e os valores de aportes regulares e esporádicos, maior será o montante acumulado e, conseqüentemente, maior a renda de aposentadoria.

Quando chegar o importante momento da aposentadoria, o participante deve avaliar as condições do seu plano para pagamento de renda mensal e, se for o caso, comparar com outros planos existentes na época, para avaliar o que lhe é mais vantajoso.

Fatores importantes que influenciam o saldo acumulado do participante em um plano de EAPC e EFPC⁸



Fonte: SUSEP. Elaboração: SPREV/ME.

⁸ Exceto o fator "percentual de reversão de resultados financeiros", que não se aplica aos planos oferecidos pelas EFPC.

Glossário

Beneficiário: o próprio participante ou a(s) pessoa(s) indicada(s) por ele para receber(em) o pagamento relativo ao benefício contratado (no caso das rendas reversíveis ou no caso de falecimento ou invalidez do participante/segurado durante o período de acumulação).

Contribuições: pagamentos efetuados pelos 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 para um grupo de pessoas. Ele pode representar o 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-a-verbador quando não participar do custeio.

Instituidor: é a pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial que institui plano de benefício previdenciário para 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.

Pécúlio: importância em dinheiro, pagável de uma só vez ao(s) beneficiário(s) indicado(s) na proposta de inscrição, em decorrência de morte do participante ocorrida durante o período de cobertura e após cumprido o período de carência estabelecido no Plano; ou invalidez do participante, pagável de uma só vez ao próprio 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 o participante precisa esperar para solicitar resgate ou portabilidade de seus recursos acumulados.



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.

Plano instituído: no caso das EFPC, são planos contratados por pessoa jurídica investida de poderes de representação (órgãos de classe, sindicatos, conselhos de profissionais ou cooperativas), que não participa do seu custeio.

Plano patrocinado: no caso das EFPC, são planos contratados por pessoa jurídica investida de poderes de representação, que participa total ou parcialmente do seu custeio.

Prazo de diferimento: período compreendido entre a data da contratação do plano pelo participante e a data escolhida por ele para o início da concessão do benefício.

Provisão Matemática de Benefícios a Conceder (PMBAC): corresponde ao saldo acumulado pelo participante durante o período de acumulação.

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 o 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.

Tábua Biométrica: instrumento que mede a duração da vida humana ou a probabilidade de entrada em invalidez. É um parâmetro utilizado para calcular os valores de contribuição (quando for o caso) e dos benefícios.

Taxa de Carregamento: percentual incidente sobre as contribuições pagas pelo participante, para fazer face às despesas administrativas, às de corretagem e às de colocação do plano. O percentual máximo de carregamento permitido pela norma vigente é de 10% para os planos com cobertura por sobrevivência estruturados na modalidade de contribuição variável ou de benefício definido e de 30% para aqueles com cobertura de risco, sempre estruturados na modalidade de benefício definido (EAPC). No caso das EFPC, o limite máximo é de 9%.

A Anexo - Mudanças - Nova Previdência

Idade Mínima e Tempo de Contribuição

Para a aposentadoria de trabalhadores e trabalhadoras rurais, estão mantidos o tempo de contribuição de 15 anos e as idades mínimas de aposentadoria de 55 anos para as mulheres e de 60 anos para os homens.

A Nova Previdência trouxe mudanças para algumas categorias profissionais. Os professores e professoras, por exemplo, poderão se aposentar após 25 anos de contribuição exclusivamente em efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil, no ensino fundamental e médio. Para as mulheres é exigida a idade de 57 anos e para os homens, de 60 anos.

Regra para Docentes



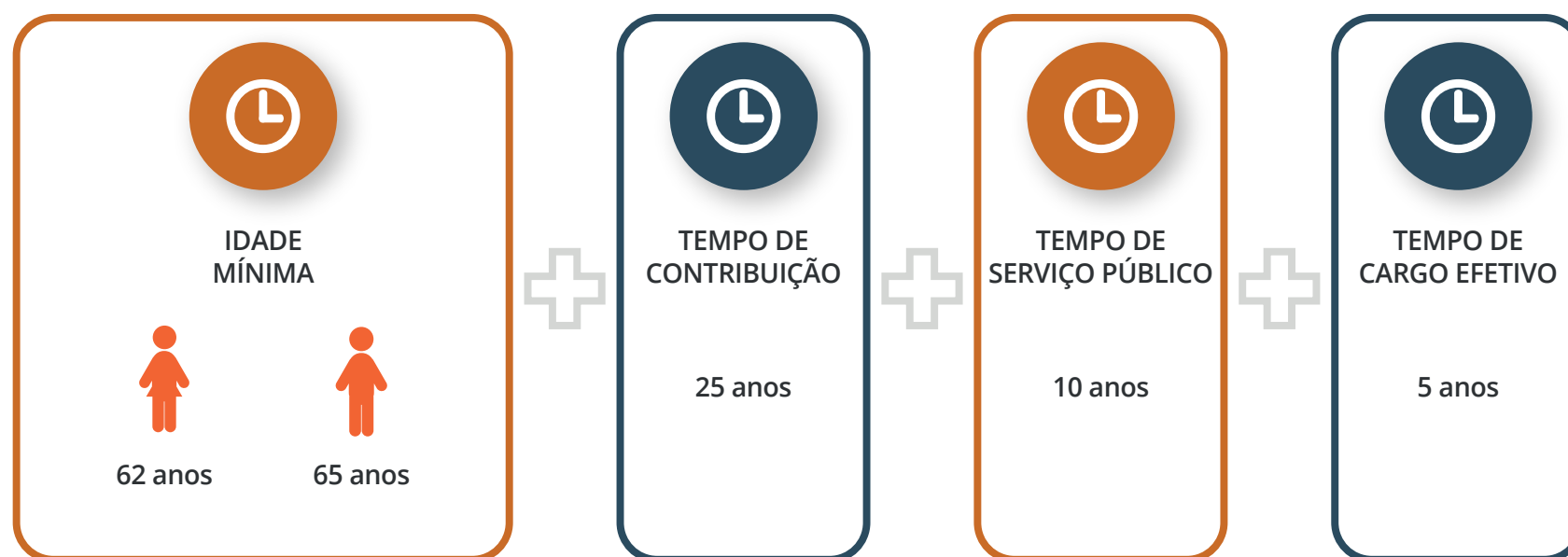
Policiais, tanto homens quanto mulheres, como regra geral, poderão se aposentar aos 55 anos de idade, desde que tenham 30 anos de contribuição e 25 anos de efetivo exercício da função. Essa regra se aplicará aos cargos de agente penitenciário, agente socioeducativo, policial legislativo, policial federal, policial rodoviário federal, policial ferroviário federal e policial civil do Distrito Federal.



Para os segurados do RPPS, em regra geral, as idades serão as mesmas das aplicáveis aos segurados do RGPS, quais sejam, 65 anos de idade para os homens e 62 anos de idade para as mulheres. Além disso, devem possuir tempo mínimo de contribuição de 25 anos, 10 anos de serviço público e 5 anos no cargo.

REGRAS PARA TRABALHADORES URBANOS

REGRAS GERAIS PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS TITULARES DE CARGO EFETIVO



Elaboração: SPREV/ME.

Para os professores vinculados a RPPS, a nova previdência, determinou, como regra geral, idade de 60 anos para homem e 57 anos para mulher, além de tempo mínimo de contribuição de 25 anos, 10 anos de serviço público e 5 anos no cargo, salientando que todo o tempo exigido deve ser cumprido exclusivamente nas funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

REGRAS PARA DOCENTES NO RPPS

REGRA ESPECIAL PARA APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA NO RPPS DO SERVIDOR PROFESSOR



Elaboração: SPREV/ME.

Regras de Transição

Para os trabalhadores que contribuem para o INSS, haverá cinco regras de transição: quatro por tempo de contribuição e uma por idade. Para os servidores públicos da União, haverá duas opções de transição. Dessa forma os atuais trabalhadores podem escolher a forma mais vantajosa de aposentadoria, vamos juntos conhecê-las?

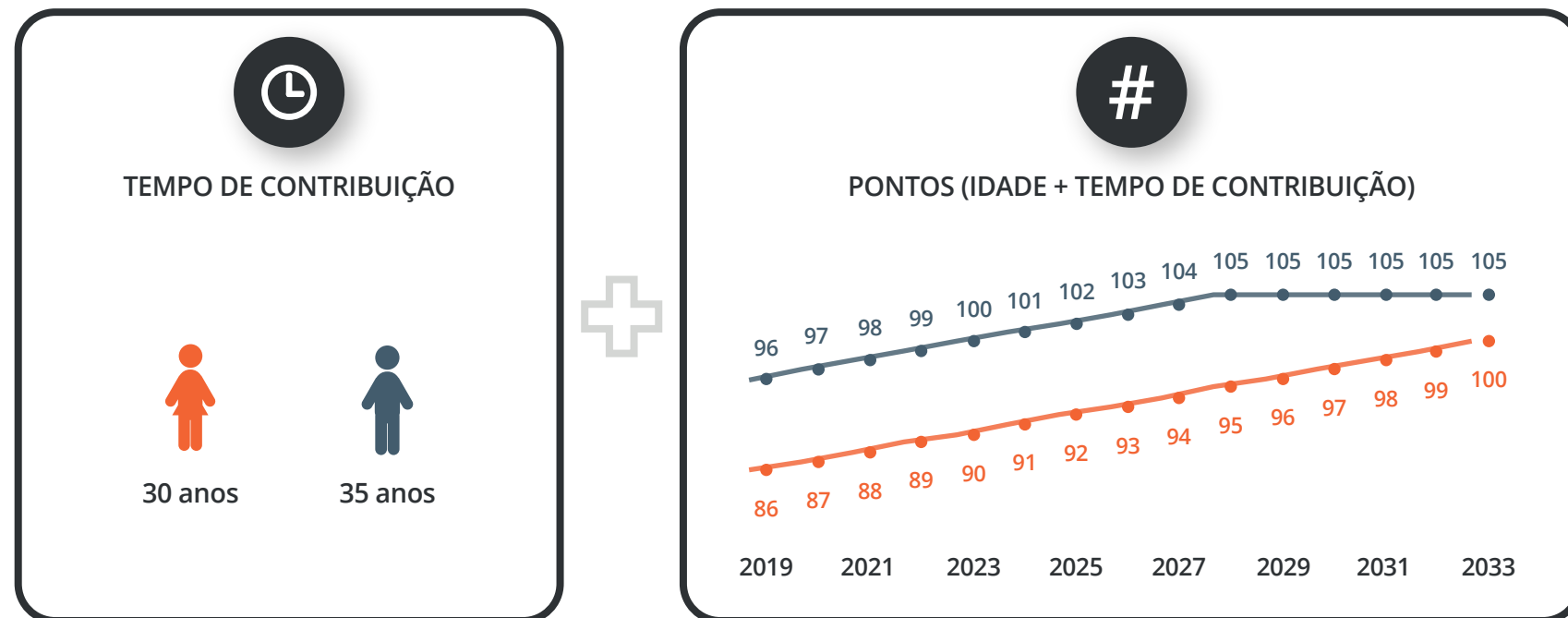
Regras de Transição para o RGPS

Transição 1: sistemas de pontos (para INSS)

Essa regra soma o tempo de contribuição com a idade, é a regra de pontos, definida como fórmula “86/96”, em que se somam a idade e tempo de contribuição. Mulheres poderão se aposentar a partir de 86 pontos e homens, de 96, desde que cumprido o tempo mínimo de contribuição de 30 anos para a mulher e 35 para o homem. A cada ano será exigido um ponto a mais, chegando a 105 pontos para os homens, em 2028, e 100 pontos para as mulheres, em 2033.

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

Regra de Transição 1: sistema de pontos (INSS)



Elaboração: SPREV/ME.

A exceção dessa regra se aplica aos professores que comprovarem exclusivamente 25 anos de contribuição, se mulher, e 30 anos de contribuição, se homem, em efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio, terão redução de cinco pontos. Assim, as professoras poderão pedir aposentadoria a partir da soma de 81 pontos e os professores com 91 pontos. Os pontos subirão até 92, para as mulheres, e até 100, para os homens.

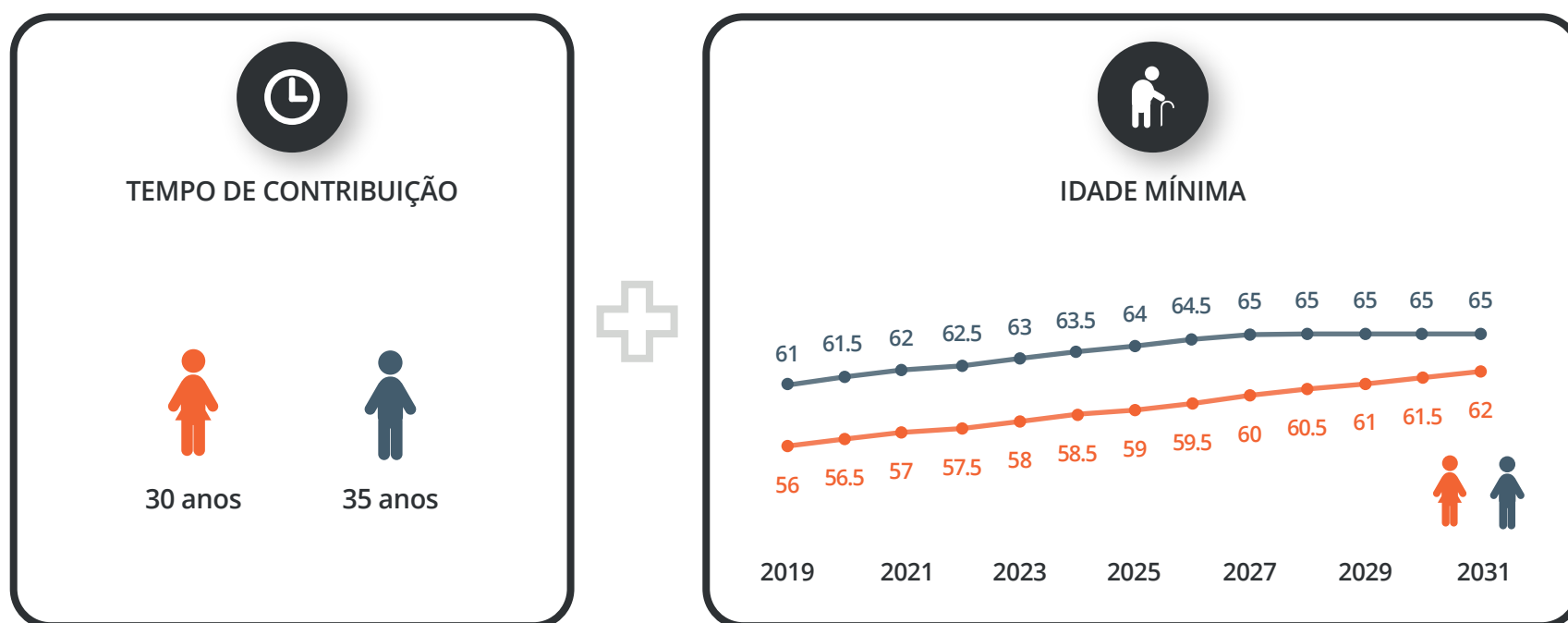
Transição 2: tempo de contribuição e idade mínima (para INSS)

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

- I – Mulher: 30 anos de contribuição e 56 anos de idade;
- II – Homem: 35 anos de contribuição e 61 anos de idade.

A partir de 2020, a idade mínima será acrescida de 6 meses a cada ano, até atingir 62 anos de idade, se mulher, e 65 anos, se homem, conforme gráfico abaixo.

Regra de Transição 2: tempo de contribuição + idade mínima (INSS)



Elaboração: SPREV/ME.

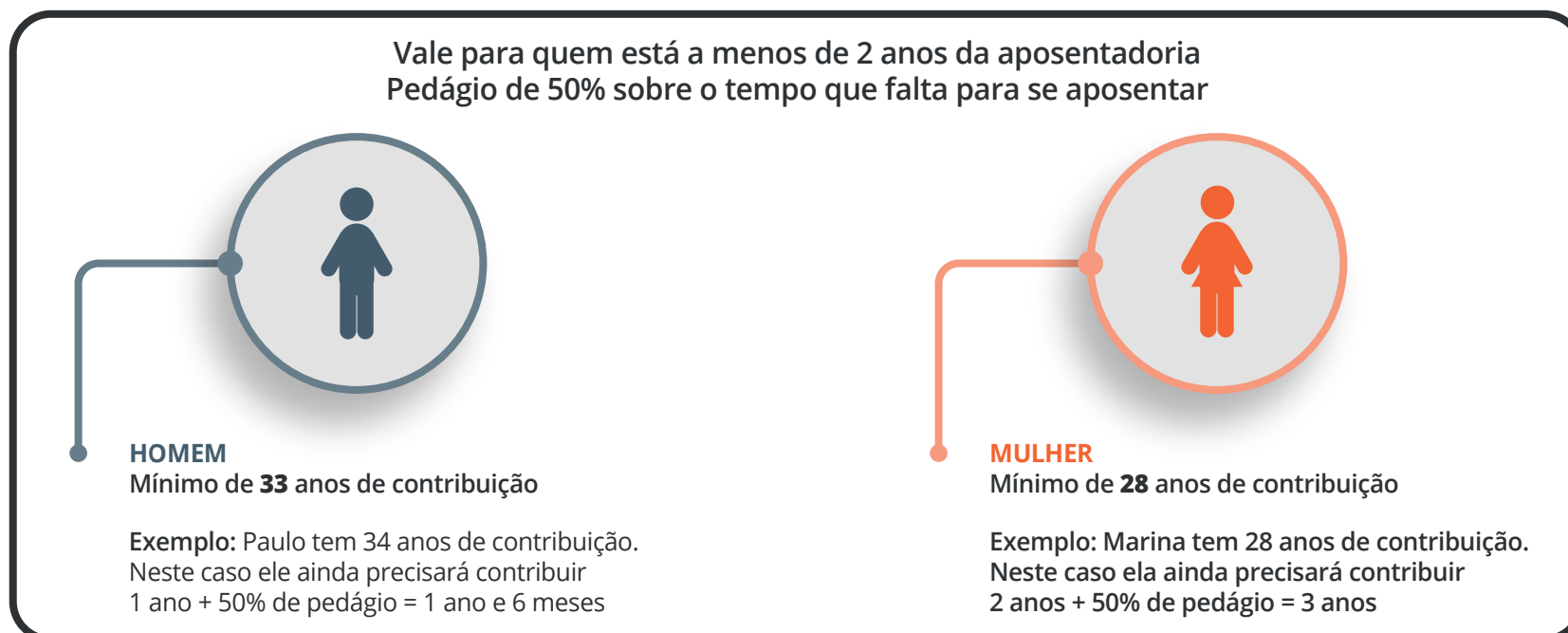
Exceção: Os professores da educação básica que comprovarem, exclusivamente, exercício da função de magistério na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio terão redução de cinco anos na idade e no tempo de contribuição.

Transição 3: fator previdenciário – 50% de pedágio (para INSS)

Essa regra de transição se aplica 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, uma mulher com 29 anos de contribuição poderá se aposentar sem idade mínima, desde que contribua por mais um ano e meio (desse um ano e meio, um ano corresponde ao período que originalmente faltava para a aposentadoria; os 6 meses adicionais correspondem ao pedágio de 50%.)

Regra de Transição do Pedágio



Elaboração: SPREV/ME

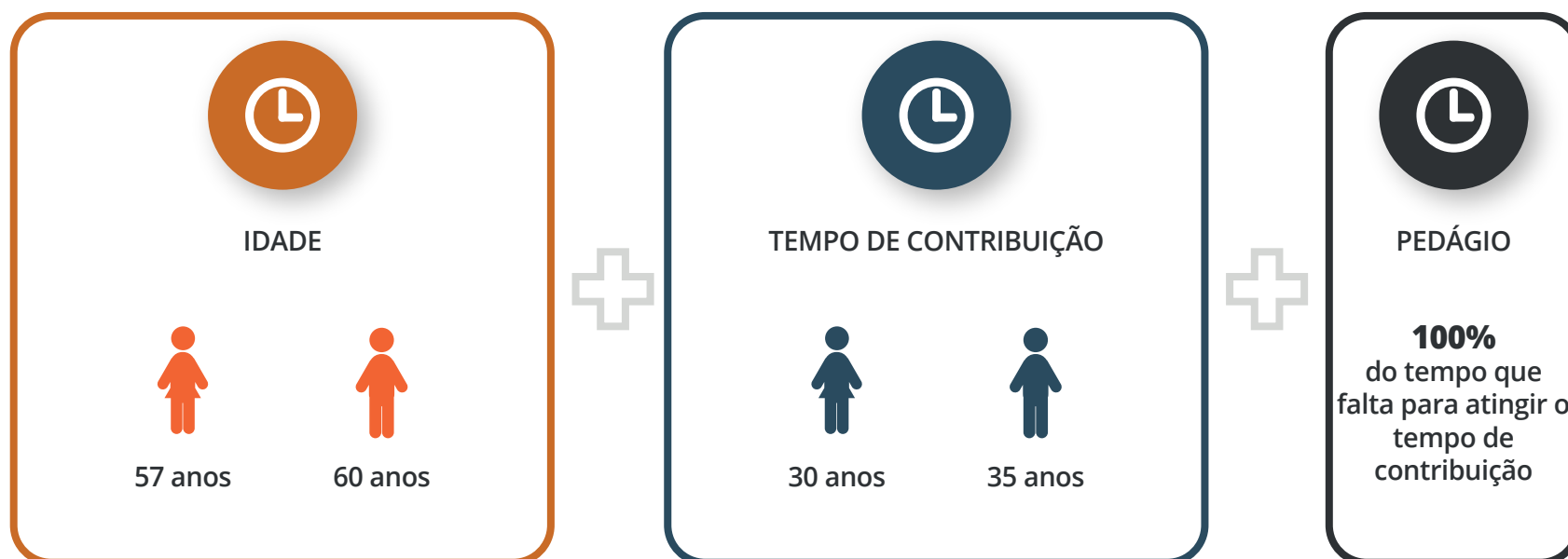
Transição 4: idade mínima e pedágio de 100% (para INSS)

Os trabalhadores terão que cumprir os seguintes requisitos:

- I – Idade mínima: 57 anos, se mulher e 60 anos, se homem;
- II – Tempo de contribuição: 30 anos, se mulher e 35 anos, se homem.

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.

Regra de Transição 4: idade mínima e pedágio 100% (INSS)



Elaboração: SPREV/ME.

Exceção: Os professores 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 (52 anos de idade e 25 de contribuição, para mulheres, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, para homens).

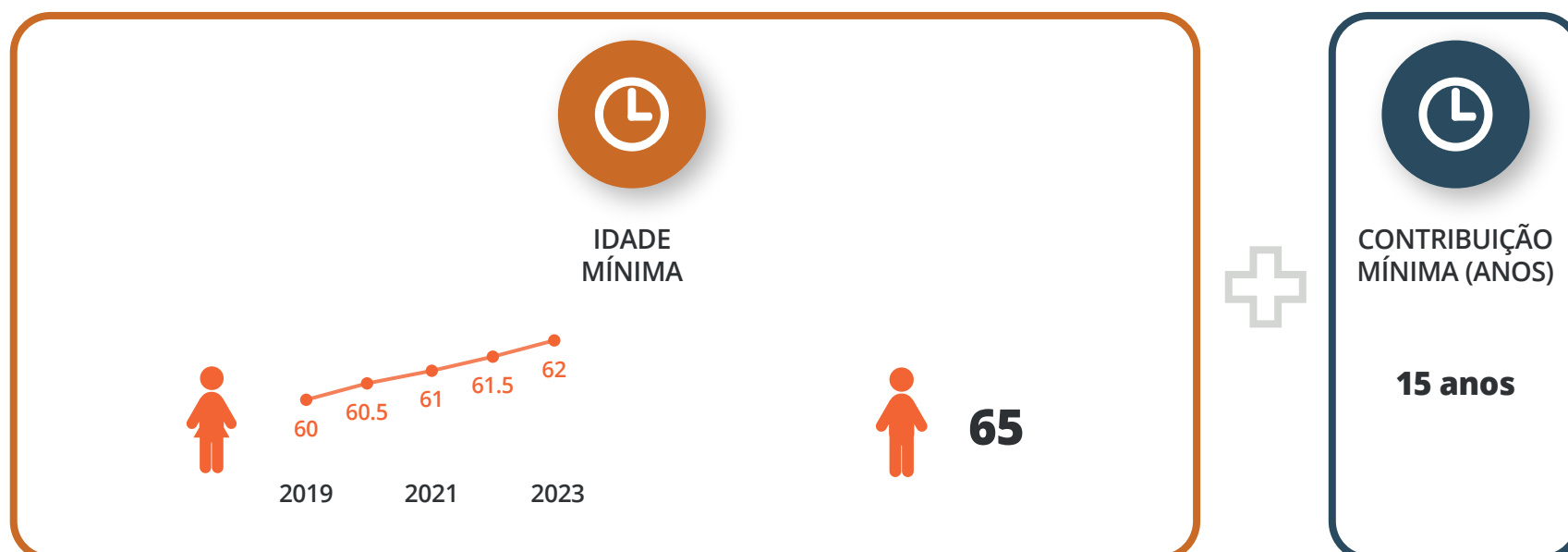
Transição 5: Aposentadoria por idade (para INSS)

O trabalhador poderá se aposentar por idade:

- I – Mulher: 60 anos, com 15 anos de contribuição;
- II – Homem: 65 anos, com 15 anos de contribuição.

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.

Regra de Transição 5: aposentadoria por idade (INSS)



Elaboração: SPREV/ME.

Regras de Transição para o RPPS

Transição 1: sistemas de pontos e idade mínima (para RPPS - servidores)

Os servidores públicos federais também podem se aposentar pela regra de pontos, para isso são necessários os seguintes requisitos:

I – Idade: Mulher - 56 anos e Homem - 61 anos (passando para 57 e 62 anos, respectivamente, em 2022);

II – Tempo de Contribuição: Mulher - 30 anos e Homem – 35 anos;

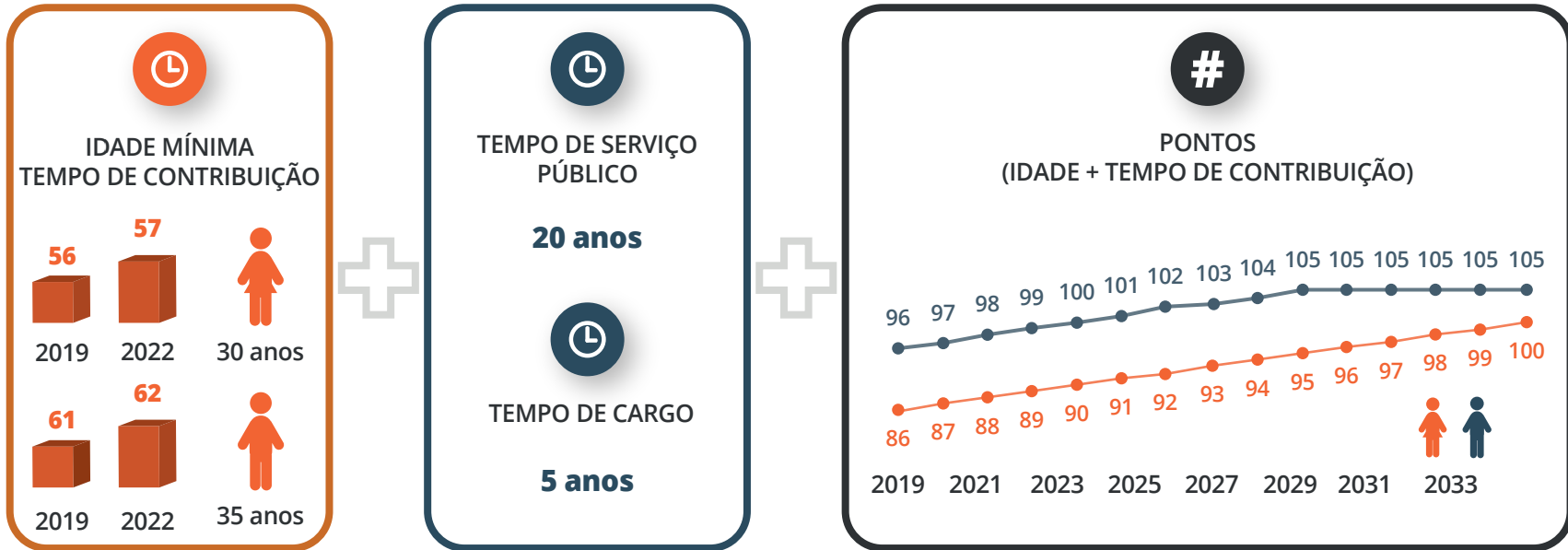
III - 20 (vinte) anos de efetivo exercício no serviço público;

IV - 5 anos no cargo efetivo em que se der a aposentadoria; e

V - Somatório da idade e do tempo de contribuição equivalente a 86 pontos, se mulher, e 96 pontos, se homem.

Observe que a cada ano será exigido mais um ponto, chegando a 105 para os homens, em 2028, e a 100 para as mulheres, em 2033.

Regra de Transição 1: sistemas de pontos e idade mínima (RPPS)

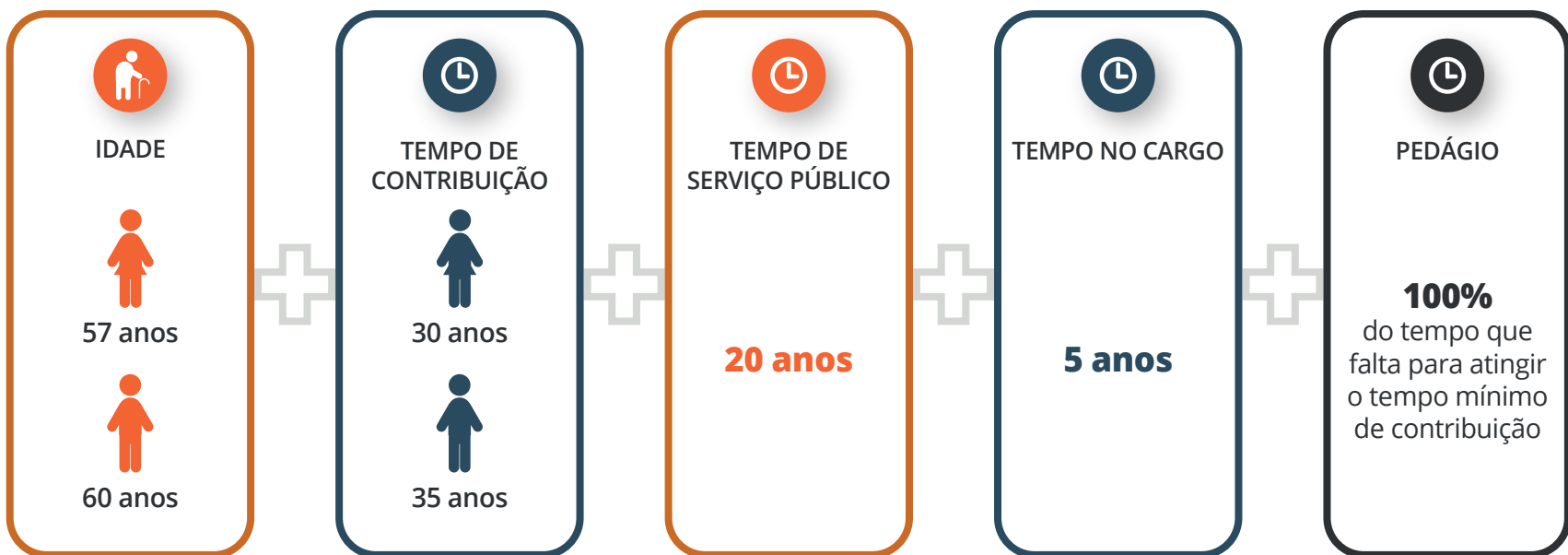


Elaboração: SPREV/ME.

Transição 2: idade mínima e pedágio de 100% (para RPPS - servidores)

Essa segunda regra de transição para os servidores públicos de idade mínima e pedágio de 100% é a mesma regra já descrita para os trabalhadores da iniciativa privada (descrita no tópico Transição 4: idade mínima e pedágio de 100% - para 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.

Regra de Transição 2: idade mínima e pedágio de 100% (RPPS)



Elaboração: SPREV/ME.

Mudanças na Pensão por Morte

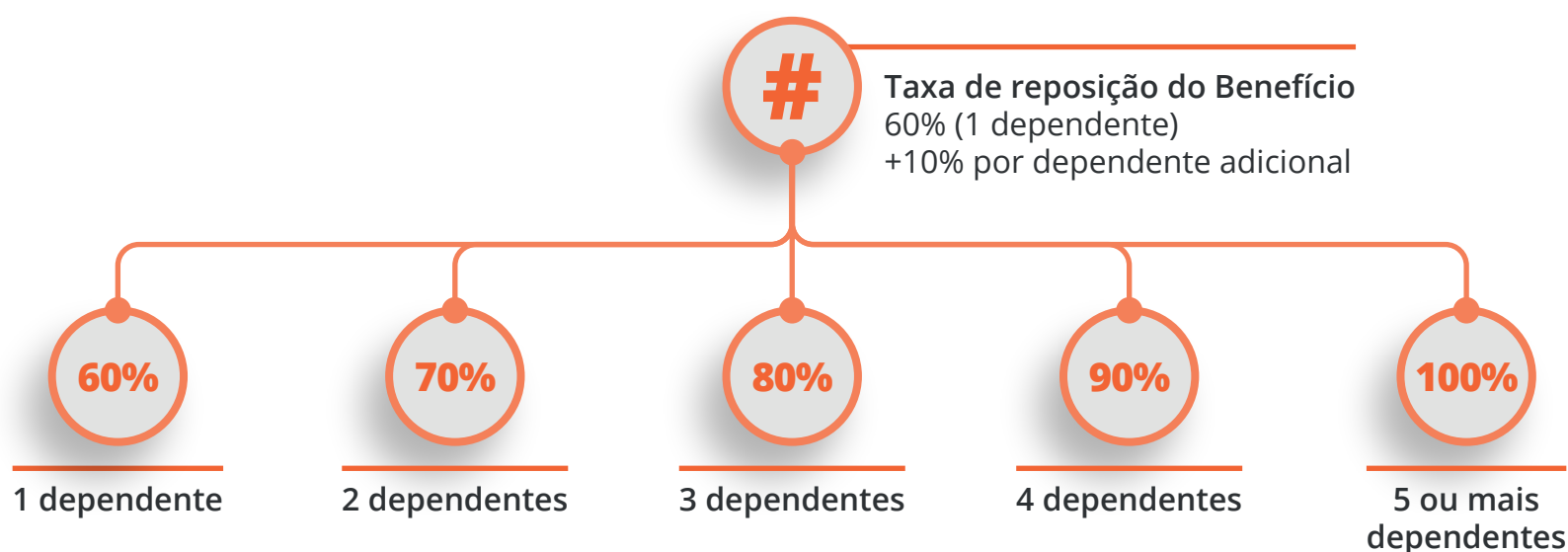
A Pensão por Morte é um benefício do INSS pago à família da pessoa segurada que morre. Não há tempo mínimo de contribuição para receber esse benefício, no entanto o trabalhador precisa se encontrar na situação de segurado (aqueles de que já falamos por aqui).

A Nova Previdência mudou as regras para quem vai receber a pensão por morte. O pagamento será de 50% do valor da aposentadoria acrescido de 10% para cada dependente, conforme ilustrado no quadro a seguir:

REGRA ANTERIOR



NOVA PREVIDÊNCIA



Elaboração: SPREV/ME.

Vale observar que pensões já concedidas terão seus valores mantidos.

Outra mudança importante é a vedação do acúmulo de mais de uma pensão por morte deixada por cônjuge ou companheiro e de pensão por morte com aposentadoria. No entanto, o beneficiário de pensão pode optar pelo benefício mais vantajoso.

O tempo de duração da pensão por morte e as condições de cessação de cada cota individual são estabelecidos conforme a idade e o tipo de beneficiário.

Para o cônjuge ou companheiro a duração será de 4 meses nos casos em que o falecimento tiver ocorrido sem ter havido tempo para realização de, ao menos, 18 contribuições mensais à Previdência; ou, se o casamento ou união estável se iniciar em menos de dois anos antes do falecimento do segurado.

Nos demais casos, para o cônjuge, a duração será variável conforme a tabela abaixo:

Idade do Dependente na Data do Óbito	Duração Máxima do Benefício ou Cota
menos de 22 anos	3 anos
entre 22 e 27 anos	6 anos
entre 28 e 30 anos	10 anos
entre 31 e 41 anos	15 anos
entre 42 e 44 anos	20 anos
a partir de 45 anos	Vitalícia

Elaboração: SPREV/ME. Fonte: Portaria ME nº 424, de 29 de dezembro de 2020.

No caso de cônjuge inválido ou com deficiência, o benefício é devido enquanto durar a deficiência ou invalidez, respeitando-se os prazos mínimos descritos na tabela acima.

Para os filhos (equiparados) ou irmãos do falecido, desde que comprovem o direito, o benefício é devido até os 21 anos de idade, salvo em caso de invalidez ou deficiência adquiridas antes dos 21 anos de idade ou da emancipação.

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E TRABALHO

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA

SUBSECRETARIA DO REGIME DE
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

