

Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes

Daniele Duarte Santos

**PREVIDÊNCIA PRIVADA ABERTA: RENDA COMPLEMENTAR FACE A CRISE
DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Além Paraíba

2021

Daniele Duarte Santos

PREVIDÊNCIA PRIVADA ABERTA: RENDA COMPLEMENTAR FACE A CRISE DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL

Bacharelado em Administração

Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes

Professor orientador: Alexandre Martins

Além Paraíba

2021

SANTOS, Daniele Duarte.

Previdência privada aberta: Renda complementar face a crise da Previdência Social.

31páginas

Bacharel em **Administração de Empresas** – Faculdade de Ciências Gerencias Alves Fortes – FACE-ALFOR, mantida pela Fundação Educacional de Além Paraíba – FEAP.

Coordenador: Allan Lima Ferreira

Professor Orientador: Alexandre Martins



Daniele Duarte Santos

Previdência Privada aberta: renda complementar face a crise da Previdência Social

Monografia apresentada a Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes – FACEALFOR, mantida pela Fundação Educacional de Além Paraíba – FEAP, como requisito parcial à obtenção do título em Bacharel em Administração.

Banca examinadora:

Prof. Orientador: Alexandre Martins

Prof. Convidado(a)

Prof. Convidado(a)

☐ Aprovado

☐ Aprovado com restrições

☐ Reprovado

Prof. Coordenador: Allan Lima Ferreira

Além Paraíba,

Dedico este trabalho a Deus, por tudo.

As minhas avós, Silvia e Ivone *in memoriam*, pelo amor que sempre me dedicaram.

A minha família, pelas palavras de apoio, que sempre incentivaram para realização dos meus projetos de vida. Muito obrigada pelo amor e apoio que sempre encontrei em vocês.

Agradecimentos

Ao professor orientador Alexandre Martins, pelas contribuições para o desenvolvimento da pesquisa.

Ao corpo docente do Curso Bacharelado em Administração, da Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes – FACEALFOR, mantida pela Fundação Educacional de Além Paraíba – FEAP, pelas contribuições acadêmicas.

Resumo

Esta pesquisa disserta sobre a previdência complementar aberta, especificando as modalidades PGBL e VGBL. A finalidade da previdência complementar é garantir uma renda ao comprador ou beneficiário, garantindo uma renda mensal, após um determinado período de acúmulo dos recursos. A relevância incide no cenário que, durante o período em que o cidadão possui condições de realizar atividade laboral, seja autônoma ou não, ele faz suas contribuições mensais, de acordo com sua disponibilidade gerando um reserva. A questão norteadora da pesquisa foi: quais as vantagens da previdência complementar aberta e a diferença entre PGBL e VGBL? O objetivo geral é destacar a previdência complementar aberta PGBL e VGBL face a crise da Previdência Social assegurando uma renda para manutenção do padrão de vida, após o término da fase produtiva. Como objetivos específicos, conceituar a seguridade social, com síntese das mudanças com as Emendas Constitucionais ocorridas, destacar a previdência complementar aberta, comparar o PGBL e o VGBL e suas especificidades. O método de pesquisa escolhido para análise da temática é de revisão bibliográfica. A pesquisa apresenta dois capítulos. No primeiro capítulo breve relato sobre o seguro social e as mudanças ocorridas na Previdência Social, de acordo com as Emendas Constitucionais. No segundo conceitua previdência complementar aberta PGBL e VGBL e suas especificações. Como conclusão, tanto o PGBL como o VGBL devem ser encarados exclusivamente como um plano de aposentadoria, sendo a principal diferença o tratamento tributário.

Palavras-chave: Administração Financeira. Previdência Privada, Previdência Privada aberta complementar.

Abstract

This research is about open supplementary pension, specifying the PGBL and VGBL modalities. The purpose of the supplementary pension is to guarantee an income to the buyer or beneficiary, ensuring a monthly income, after a certain period of accumulation of resources. The relevance focuses on the scenario that, during the period in which the citizen can perform work activity, whether autonomous or not, he makes his monthly contributions, according to his availability generating a reserve. The main question of the research was: what are the advantages of open supplementary pension and the difference between PGBL and VGBL? The general objective is to highlight the open supplementary pension plan PGBL and VGBL in the face of the Social Security crisis ensuring an income to maintain the standard of living, after the end of the productive phase. As specific objectives, to conceptualize social security, with synthesis of changes with the Constitutional Amendments that occurred, highlight open supplementary pension, compare the PGBL and VGBL and its specificities. The research method chosen for the analysis of the theme is bibliographic review. The research presents two chapters. In the first chapter brief report on social security and the changes that occurred in Social Security, according to the Constitutional Amendments. In the second conceptualize open supplementary pension PGBL and VGBL and its specifications. As a conclusion, both the PGBL and the VGBL should be seen exclusively as a retirement plan, the main difference being the tax treatment.

Keywords: Financial Administration. Private Pension, Supplementary open Private Pension.

Sumário

Introdução.....	9
1 Seguridade Social.....	11
1.1. Conceito.....	11
1.2 Mudanças com a Emenda Constitucional n.20/98.....	12
1.3 Mudanças com a Emenda Constitucional n.41/03.....	14
1.4 Emenda Constitucional n.103/2019.....	15
2 Previdência Complementar.....	18
2.1 Previdência privada de caráter complementar.....	18
2.2 PGDL.....	23
2.3 VGBL.....	26
Conclusão.....	28
Bibliografia.....	30

Introdução

A proposta desta pesquisa de revisão bibliográfica consiste em dissertar sobre previdência complementar aberta, Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) e Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL) produtos estes que tem como finalidade garantir uma renda complementar, após um determinado período de acúmulo dos recursos, face a crise da Previdência Social, sendo este um sistema público que garante as aposentadorias dos trabalhadores brasileiros.

A previdência complementar aberta, com fins lucrativos é um sistema operado por empresas privadas. São entidades abertas de previdência complementar encontram-se subordinadas ao Ministério da Fazenda e têm como órgãos normativos e fiscalizador, respectivamente, o Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e a Superintendência de Seguros Privados.

A finalidade da previdência complementar é garantir uma renda ao comprador ou beneficiário. Estes planos de previdência complementar acumulam recursos que garantem uma renda mensal. As pessoas adquirem o plano para garantir uma renda razoável ao fim de sua carreira profissional.

A relevância deste estudo incide no cenário que, durante o período em que o cidadão possui condições de realizar atividade laboral, seja autônoma ou não, ele faz suas contribuições mensais, de acordo com sua disponibilidade gerando uma reserva. Nesta fase contributiva gera um saldo que poderá ser resgatado integral ou parcialmente, de acordo com o regulamento do plano ou recebido mensalmente, como uma pensão ou aposentadoria tradicional.

Os planos de previdência complementar aberta recebem estímulo do governo, podendo ser deduzidas da base de cálculo do Imposto de Renda (IR). No caso de PGBL, a dedução está limitada a 12% da renda bruta anual, desde que o contribuinte utilize o modelo completo fornecido pela Receita Federal. Isso não significa uma isenção fiscal, uma vez que o Imposto de Renda que deixou de ser pago durante a acumulação do plano, devido a redução da base de cálculo do imposto, será recolhido na retirada dos recursos.

Já o VGBL é indicado para os contribuintes que fazem a Declaração do Imposto de renda pelo modelo simplificado, o que não permite descontar o valor investido na declaração do Imposto de Renda, uma vez que só permite o desconto padrão a Receita Federal. Mas no resgate, o recurso acumulado incidirá o Imposto de Renda sobre os rendimentos.

Diante do exposto, a problemática que norteou a pesquisa foi: quais as vantagens da previdência complementar aberta e a diferença entre PGBL e VGBL?

O objetivo geral deste trabalho visa destacar a previdência complementar aberta PGBL e VGBL face a crise da Previdência Social assegurando uma renda para manutenção do padrão de vida, após o término da fase produtiva. Como objetivos específicos, conceituar a seguridade social, com síntese das mudanças com as Emendas Constitucionais ocorridas, destacar a previdência complementar aberta, comparar o PGBL e o VGBL e suas especificidades.

O método de pesquisa escolhido para análise da temática é de revisão bibliográfica, quanto ao tipo de pesquisa envolve abordagem exploratória, que segundo Lakatos e Marconi (2010), para uma pesquisa ser de caráter científico, requer um estudo formal e sistemático. Nestes termos, como critério para seleção da literatura, utilizou-se as palavras-chave: Administração Financeira. Previdência Privada, Previdência Privada aberta complementar.

Como referencial acadêmico livros, revistas e bases de dados no Google acadêmico, Scielo., tendo como referenciais teóricos autores que discorrem acerca do tema. Dentre eles, Araújo (2006) que esboça sobre Seguridade Social, Borja (2009), que faz um estudo comparativo entre previdência complementar aberta e fechada. Rodrigues (2008) que delinea os riscos atuariais nas demonstrações financeiras das seguradoras que operam com previdência complementar aberta, Campani e Costa (2018) que explana sobre a previdência complementar e aposentadoria das futuras gerações no Brasil e Peres (2010), que explana sobre previdência privada complementar.

A pesquisa apresenta a estrutura em dois capítulos. No primeiro capítulo realiza um breve relato sobre o seguro social, que surgiu na Gestão de Getúlio Vargas, com vistas a assegurar os trabalhadores indenizações contra eventuais acidentes de trabalho e garantia de uma vida idosa com rendimentos, com breve relato das mudanças da Previdência Social, de acordo com as Emendas Constitucionais. No segundo conceitua previdência complementar aberta PGBL e VGBL e suas especificações, pontuando as vantagens de um rendimento complementar com vista a uma vida financeira mais estável.

1) Seguridade Social

O direito à seguridade, no ordenamento jurídico, é direito fundamental do ser humano. De acordo com Tavares (2009, p. 36):

A Seguridade Social é o mecanismo de prevenção e de proteção contra o sinistro que afeta o indivíduo como integrante da sociedade. Nestes termos, a doutrina do direito social relativo à proteção social revela que há uma parte do direito individual no direito social, como também uma parte do direito social no direito individual, uma vez que os homens, considerados em massa, têm por obrigação a proteção do indivíduo. A seguridade, inserida no rol dos direitos sociais, pressupõe a inclusão de todos. Todos os que trabalham e os que não trabalham estão protegidos dos riscos sociais pelo sistema de segurança social.

1.1 Conceito

No Brasil, o modelo previdenciário surgiu na década de 40, no governo Getúlio Vargas. Como disserta Tavares (2009), editou o Código Penal e o Código de Processo Penal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esta última em vigor desde 1º de maio de 1943. Getúlio criou a carteira de trabalho, a Justiça do Trabalho, o salário-mínimo, a estabilidade do emprego depois de dez anos de serviço, revogada em 1965 e o descanso semanal remunerado. Regulamentou o trabalho dos menores de idade, da mulher e o trabalho noturno. Fixou a jornada de trabalho em oito horas diárias de serviço e ampliou o direito à aposentadoria a todos os trabalhadores urbanos. Criando a previdência social e os institutos de aposentadorias e pensões.

A norma que inseriu no nosso país a Previdência Social foi a Lei Eloy Chaves. Após a ela foram crescentes os benefícios aos três tipos de trabalhadores existentes na época: trabalhadores ferroviários, portuários e marítimos. Araújo (2006) escreve que no decorrer dos anos, novas categorias de trabalhadores foram se incluindo no regime da Lei Eloy Chaves, ajudando para o desenvolvimento desse importante amparo ao trabalhador: a previdência. Decorrido todo esse tempo, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 incluiu de maneira clara e precisa a Seguridade Social e, dentro dessa, a Previdência Social.

A previdência social estatal é baseada, como realça Araújo (2006), no chamado sistema de repartição. Isso significa que a geração atual de trabalhadores financia a aposentadoria da anterior. Entretanto, com o aumento da expectativa de vida da população, ocorreu um impacto do seguro social baseado no regime de repartição. Isso significa que as contribuições recolhidas pela geração atual de trabalhadores têm sido insuficientes para financiar as aposentadorias e pensões das gerações anteriores.

E, para assegurar os valores às pessoas que possuem o direito, amparado pela CLT, como explica Tavares (2009), os valores dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) têm sido inferiores ao salário que o trabalhador recebia durante sua vida útil profissional. Com o salário de contribuição menor ao valor do salário correspondente a idade produtiva, ocorreu um impacto na manutenção do seu padrão de vida.

O salário de contribuição constitui um conceito muito mais amplo que o de salário base. Como afirma Tavares (2009, p.134):

Para o empregado ou trabalhador avulso é o valor da remuneração recebida. Para o empregado doméstico é o valor da remuneração registrada em CTPS. Para o contribuintes individual é o valor recebido durante o mês, em razão da atividade exercida por conta própria. E para o segurado facultativo é o valor por ele declarado.

O valor do salário de benefício, conforme Tavares (2009), não poderá ser inferior ao salário-mínimo, nem superior ao do limite máximo do salário de contribuição na data de início do benefício.

Castro e Lazzari (2011, p.156) explicam que para efeito de cálculo do salário de benefício, os ganhos habituais do segurado empregado, a qualquer título, serão considerados, desde que sobre tais valores tenham incidido contribuição previdenciária. Entretanto o 13º salário não pode ser considerado.

Com a reforma previdenciária, pela Emenda Constitucional n. 103/2019, o salário de contribuição corresponde ao salário do trabalhador desde que não passe do teto, valor atualmente de R\$ 6.433,57 (BRASIL, 2019).

Assim, a Previdência Social vem sofrendo alterações, como a Emenda Constitucional n. 20/98, 41/03, que trata de alterações tanto para o servidor público como o segurado obrigatório do RGPS e a mais recente, a Emenda Constitucional n.103/2019, em vigor.

1.2 Mudanças com a Emenda Constitucional n.20/98

A Emenda Constitucional n. 20, de 15 de dezembro de 1998, publicada no Diário Oficial da União em 16 de dezembro do mesmo ano modificou as regras de aposentadoria prevista no artigo 40 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 para os servidores que ingressaram na administração pública a partir de sua publicação.

Alteração no Art. 40, do texto original da Carta Magna (BRASIL, 1988, p.40), observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial:

I - por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrentes de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei, e proporcionais nos demais casos; II - compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço; III - voluntariamente: a) aos trinta e cinco anos de serviço, se homem, e aos trinta, se mulher, com proventos integrais; b) aos trinta anos de efetivo exercício em funções de magistério, se professor, e vinte e cinco, se professora, com proventos integrais; c) aos trinta anos de serviço, se homem, e aos vinte e cinco, se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo; d) aos sessenta e cinco anos de idade, se homem, e aos sessenta, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

Com a publicação da Emenda Constitucional n. 20/1998, as mais importantes alterações no que tange à previdência social, de acordo com os apontamentos de Freitas (2012) inclui a substituição da aposentadoria por tempo de serviço pela aposentadoria por tempo de contribuição, tendo o segurado de comprovar no mínimo 35 anos (homens) e 30 anos (mulheres) de efetiva contribuição; a extinção das aposentadorias proporcionais por tempo de contribuição e a da idade mínima para a aposentadoria dos servidores públicos.

Para àquelas já ingressos antes da Emenda Constitucional a idade mínima de 53 anos (homens) e 48 anos (mulheres), para os servidores ingressos após a promulgação da Emenda Constitucional, a idade mínima de 60 anos (homens) e 55 anos (mulheres) Além disso, foi instituído o pedágio para os servidores públicos até sua publicação, sendo 20% sobre o tempo que faltava para aposentadoria integral em 16 de dezembro de 1998, para aposentadoria integral, e 40% sobre o tempo que faltava para aposentadoria proporcional naquela data (BRASIL,1998) .

Assim, como escreve Freitas (2012), a Emenda Constitucional n.20/98 estabeleceu uma idade mínima para a aposentadoria, para os homens 53 anos e para as mulheres 48 anos, complementada por meio da regra de transição baseada em pedágios sobre o tempo faltante para a aposentadoria por tempo de contribuição integral e proporcional. Para os servidores públicos com ingressos a partir de sua data de publicação a idade mínima para aposentadoria de 60 anos para os homens e 55 para as mulheres, mantida a redução de cinco anos no caso dos professores da Educação Básica.

1.3 Mudanças com a Emenda Constitucional n.41/03

A Emenda Constitucional n. 41, publicada do Diário Oficial da União em 31 de dezembro de 2003, foi considerada a que menos favoreceu os servidores públicos, segundo Castro e Lazzari (2011).

Da mesma forma, Freitas (2012) realça que em relação à Previdência Social do servidor público fixar um teto igual ao do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) para as futuras aposentadorias daqueles que vierem a ingressar no setor público após a aprovação da reforma e que trabalharemos em entidades que tiverem instituído previdência complementar, vigente apenas para os servidores públicos federais ingressantes a partir de 04 de fevereiro de 2013.

No entendimento de Castro e Lazzari (2011), para a obtenção da aposentadoria integral, foi estabelecida a idade mínima de 60 anos para os homens e 55 para as mulheres, mantida a redução de cinco anos para os professores da Educação Básica. Para aqueles que quiserem se aposentar em uma idade que respeite a idade anteriormente prevista, 53 e 48 anos para homens e mulheres, respectivamente, foi aplicado um redutor de 5% por ano.

Segundo Freitas (2012) foi aplicado um redutor ao valor das novas pensões, em relação ao valor do benefício original, respeitado um limite de isenção, redutor esse fixado em 30% sobre o valor que exceder o teto do RGPS. Além dessas mudanças, houve modificação do cálculo do benefício de aposentadoria, feito com base na média dos salários de contribuição.

Com a Lei nº 10.887/2004, os proventos de aposentadoria passam a ser o resultado da média aritmética simples das maiores remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes previdenciários a que esteve vinculado, correspondentes a 80% de todo o período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde o início de contribuição se este for posterior àquela competência (BRASIL, 2004).

Conforme ponderam Castro e Lazzari (2011), a Emenda Constitucional n.º 41/2003 não apresentou regras de transição para as aposentadorias por invalidez, compulsória e voluntária por idade, uma vez que, independentemente da data de ingresso no serviço público, todos os proventos concedidos com esses fundamentos, a partir de janeiro de 2004, ficaram sujeitos ao cálculo da média aritmética, sem paridade nos reajustes.

Sendo assim, de acordo com autores, Castro e Lazzari (2011), Freitas (2012), a Emenda Constitucional EC n.º 41/2003 aprofundou as mudanças feitas pela Emenda Constitucional n.º 20/98 nas regras permanentes de aposentadoria previstas no artigo 40 da Constituição da República federativa do Brasil de 1988, aplicáveis aos servidores que ingressarem no serviço público a partir de 1º de janeiro de 2004, ao extinguir a aposentadoria com base na totalidade

da última remuneração e ter seus proventos revistos na mesma proporção e na mesma data dos servidores em atividade, o que significa o fim da paridade.

1.4 Emenda Constitucional n.103/2019

Em 12 de novembro de 2019, foi promulgada pelo Congresso Nacional a Emenda Constitucional nº 103, que alterou o sistema da previdência social, estabelecendo regras de transição e de disposições transitórias. A Nova Previdência entrou em vigor na data de publicação da Emenda indicada. A atualização foi disposta na Portaria nº 2.963 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020).

As novas regras se aplicam aos segurados do Regime Geral da Previdência Social - RGPS e do Regime Próprio da Previdência Social – RPPS. Algumas das alterações refletem no valor das pensões por morte. Sendo garantindo que a pensão por morte não pode ser inferior a 1 salário-mínimo (DOMINGOS, 2020).

O pagamento passa para 50% do valor da aposentadoria e acrescido 10% para cada dependente. Caso 1 dependente a aposentadoria passa para provimento de 60% da que era recebida pelo falecido, se for 2 dependentes a aposentadoria passa para 70%. No caso de 3 dependentes a aposentadoria passa para 80%, se for 4 dependentes 90% e se for de 5 ou mais dependentes, a pensão recebida será de 100%. (BRASIL, 2020).

Com relação aos dependentes inválidos ou com deficiência grave, cabe informar que o pagamento é de 100% do valor da aposentadoria no Regime Geral, sem exceder o teto. Em se tratando dos servidores da União, do valor que exceder o teto será pago 50% mais 10% por dependente (BRASIL, 2020).

No que se refere ao acúmulo de benefícios, as regras também sofreram alterações. Se o pensionista já recebe benefício, deverá optar pelo maior valor e receberá um percentual do segundo benefício, conforme faixa salarial. Por exemplo, se o segundo benefício equivaler a 1 salário-mínimo, receberá 80% do valor integrado acrescido ao valor de 100% do benefício de maior valor que optou (BRASIL, 2020).

Nos casos em que o valor for acima de 1 salário-mínimo a 2, o percentual será de 60%. Se for acima de 2 até 3 salários-mínimos, será de 40%. Quando o valor do segundo benefício for entre 3 a 4 salários-mínimos, o percentual será de 20%. Caso seja acima de 4 salários-mínimos, o pensionista terá direito a somente 10% (GOMES; BARBOSA, 2020).

A Reforma da Previdência sofreu diversas alterações, no entanto não será debatido todas as alterações e sim, realçando idade, valor e cálculo das aposentadorias, que será feito, a dos salários desde julho de 1994, o que traduz um novo cenário, comprometendo a renda das famílias brasileiras que, em caso de provento de benefício, seja por aposentadoria ou pensão, sofrerá alterações nos valores, além da idade, que terá que trabalhar alguns anos a mais para obter tais benefícios (GOMES; BARBOSA, 2020).

No que se refere aos aposentados e pensionistas, indica-se que as novas alíquotas incidem sobre o valor da parcela dos proventos e pensões que superem o limite máximo para o RGPS, conhecido como o teto do INSS, que é fixado em R\$ 6.101,06 (BRASIL, 2020).

Diante do exposto, percebe-se que, com a Reforma da Previdência, a pensão por morte e os dependentes terão direito a receber pensões menores, o que compromete o orçamento das famílias, podendo deixar em situações de fragilidade econômica, uma vez que possuíam um estilo de vida, considerando 100% de todos os benefícios de suas aposentadorias.

As alterações também refletiram com relação a idade para adquirir o benefício de aposentadoria. De modo geral, o trabalhador privado urbano para ter o direito do benefício de aposentadoria terá que ter no mínimo se mulher com 62 anos de idade com 15 anos de tempo de contribuição e se homem 65 anos de idade com 20 anos de tempo de contribuição. Aumentando com isso, o tempo para adquirir tal benefício. Não sofrendo alterações aposentadoria por incapacidade e aposentadoria rural (BRASIL, 2020).

Para os servidores público federal houve também alteração na idade para a aposentadoria. Para mulher 62 anos de idade e homem 65 anos, ambos devem possuir 25 anos de contribuição, 10 anos no serviço público e 5 anos no cargo. Tal Emenda Constitucional não obriga Estados, Distrito Federal e Municípios a adotarem um modelo único ou padronizado de transição nos respectivos regimes próprios de previdência (DOMINGOS, 2020).

Em síntese, com a reforma, os trabalhadores vão ter que esperar um pouco mais para usufruir do benefício, que teve também um redutor de aposentadorias. Todos vão receber 60% desta média + 2% por ano de contribuição acima dos 15 anos de tempo de contribuição para a mulher e +2% por ano de contribuição acima dos 20 anos de tempo de contribuição para o homem (DOMINGOS, 2020).

Uma das alternativas que muitas pessoas encontram, para evitar o declínio no estilo de vida é optar por não se aposentar, continuando com suas atividades laborativas, mesmo já tendo idade e tempo de contribuição para receber seus benefícios. Diante deste cenário, segundo Campani et al., (2020), ganha destaque a previdência complementar aberta, investimento com a finalidade de assegurar uma renda complementar aos indivíduos no período de aposentadoria,

que permite a qualquer cidadão, autônomo ou não, realizar contribuições mensais, de acordo com o recurso que dispõe, gerando uma reserva.

Com isso, a previdência complementar permite uma renda adicional. Conforme comenta Amaral (2013), de caráter complementar e facultativo, organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social que proporciona ao trabalhador um seguro previdenciário adicional, conforme sua necessidade e vontade.

Como escreve Castro e Lazzari (2011), o valor deve ser aplicado ao longo dos anos, de forma a ser convertido em uma renda mensal, que será calculada através dos valores aplicados, rentabilidade do fundo e dados atuariais utilizados pelo plano.

Assim, com o intuito de avaliar uma aposentadoria mais tranquila, que garante o mesmo padrão de vida quando ainda estava na idade produtiva, surge à complementação de renda, que representa uma condição financeira mais estável no futuro, a previdência complementar.

2) Previdência Complementar

Conforme o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2004), a previdência complementar foi instituída pela Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977, e regulamentada pelos decretos nº 81.240/78 e nº 81.402/78, passando, em 2001, a ser regida pela Lei Complementar nº 109, de 25 de maio de 2001.

2.1 Previdência privada de caráter complementar

O sistema da previdência privada é facultativo. De acordo com Castro e Lazzari (2011), nas entidades fechadas, destinado para os funcionários ligados a empresas, sindicatos ou entidades de classe, e a empresa contribui com uma parte e o trabalhador com outra. Já as entidades abertas são destinadas a qualquer pessoa que tenha interesse em contribuir.

Segundo Amaral (2013), é um regime de previdência privada de caráter complementar e facultativo, organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social que proporciona ao trabalhador um seguro previdenciário adicional, conforme sua necessidade e vontade. É uma aposentadoria contratada para garantir uma renda extra ao trabalhador ou a seu beneficiário. Os valores dos benefícios são aplicados pela entidade gestora, com base em cálculos atuariais.

O mercado de previdência privada no Brasil segundo dados disponibilizados pela Federação Nacional de Previdência Privada e Vida (FENAPREVI, 2015) vem crescendo consistentemente há no mínimo 10 anos, sob uma taxa média de 20% ao ano, atingindo a marca de R\$ 500 bilhões em 2015. Nesse mercado, os planos conhecidos como PGBL e VGBL tornaram-se bastante populares e respondem, atualmente, por 90% do setor, constituindo quase a totalidade de novos produtos. Tais planos de previdência privada têm vantagens em relação a fundos tradicionais de investimento.

Os planos previdenciários são elaborados segundo as necessidades daqueles que procuram estas entidades previdenciárias. Na opinião de Campani e Costa (2018), fundamentam-se na necessidade de suprir as coberturas por eles oferecidas dentro das exigências dos órgãos normativos e executivos. Em grande parte, recorrem à ciência atuarial, que são conjuntos de técnicas que analisam os riscos e as expectativas com base na matemática estatística e na matemática financeira.

São baseados na realização dos riscos que envolvem os indivíduos. Fortuna (2008, p.12) define risco como, “Em termos formais a palavra risco é usada como sinônimo de incerteza e refere-se a variabilidade dos retornos associados a um ativo.” Os riscos considerados para elaboração dos planos são a incerteza de sobrevivência e acontecimentos que possam vir a interferir ao decorrer do plano.

As entidades de previdência complementar, conforme Campani e Costa (2018) devem definir o custo do plano para que consigam os recursos necessários para cumprir com suas obrigações ao final do plano. Os cálculos são realizados pelos atuários, de acordo com as normas estabelecidas, e que de acordo com o critério estabelecido pelo plano consigam os recursos exigidos.

Borja (2009) revela que deve-se ter alguns cuidados na busca por um plano de previdência complementar, como, por exemplo, observar quais modalidades de previdência privada contratar, os custos administrativos, modalidades, rentabilidade e, principalmente, a forma de tributação na contratação, pois não pode ser alterada posteriormente.

Campani et al., (2020) explanam que, para proteger ambas as partes, proponente e contratante, devem constar no regulamento dos planos, nas propostas de aquisição e nos certificados dos participantes, períodos de carência, normas de cálculo dos benefícios, sistema de revisão dos valores das contribuições e dos benefícios, normas para resgate e informações que o respectivo órgão normativo julgue necessário para maior esclarecimento dos participantes.

Os regimes financeiros, de acordo com Campani e Costa (2018) têm como objetivo definir as contribuições necessárias para manter os planos e quando ocorrer o pagamento dos benefícios tenha os recursos necessários para tal finalidade, mas para isto as entidades necessitam investir suas reservas técnicas.

Nesse contexto, a necessidade de reservas é ditada pelos órgãos que regulamentam a previdência privada no Brasil. Conforme FENAPREVI (2015), as reservas técnicas são divididas em comprometidas, que são as responsabilidades atuais de benefícios pagos por aqueles que optam por planos de aposentadoria com recebimento mensal em forma de renda e as não comprometidas, que são as contribuições acumuladas no período e serão utilizadas futuramente ao final do plano. Esta divisão das reservas técnicas facilita a aplicação dos recursos obedecendo às normas de preservação da liquidez para as variáveis que possam acontecer ao decorrer dos planos.

A taxa de juros é uma das bases técnicas utilizadas para elaboração dos planos, sendo definida pelo Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP), ela ajudará no cálculo das

contribuições, sendo que quanto maior ela for menor será a contribuição e se ela for menor o valor da contribuição será maior. Conforme disposto na resolução CNSP nº 117 de 2004, seção I art. 9º “A taxa de juros, para fins de remuneração, deverá respeitar o limite fixado pela SUSEP, observando o máximo de 6% ao ano ou sua equivalente efetiva mensal” (FENAPREVI, 2015).

A taxa máxima de 6% ao ano, colocada pela SUSEP (2007) orientará as entidades na elaboração dos seus planos, dentro desta limitação cada entidade cobrará a que for mais atrativa para o cliente não se esquecendo de outras determinantes.

A taxa de carregamento é um percentual cobrado para a gestão e comercialização dos planos de previdência privada adicionado ao valor da contribuição, pode variar de acordo com o plano adquirido. Para as empresas que oferecem planos de previdência complementar o carregamento é muito importante, mas também deve-se adequar aos limites estabelecidos pelos órgãos normativos. Pode-se considerar o carregamento outra base técnica utilizada para elaboração dos planos previdenciários (SUSEP, 2007).

Segundo Fortuna (2008), é destinado às despesas administrativas que envolvem elaboração de contratos, por exemplo, comissões de corretagem que são direcionadas aos agentes de venda e as despesas de colocação dos planos que é a propaganda e a comercialização no mercado dos planos. Existem ainda as taxas de administração que são cobradas pelo gerenciamento do capital a ser investido, assim como existe a cobrança em fundos normais

Rodrigues (2008) considera que a previdência privada aberta poderá se tornar o melhor produto para investidores, tanto no que se refere à rentabilidade das aplicações quanto no aspecto fiscal. Sendo a previdência complementar aberta aquela em que é permitida adesão por qualquer pessoa física, ou seja, livre para todos aqueles interessados em participar e que tem por intermédio uma instituição financeira que irá administrar seus recursos investidos.

Fernandes (2014) complementa, ao informar que os planos de previdência aberta estão se popularizando no Brasil e o consumidor passa a ter uma série de alternativas para investir seu dinheiro e poupá-lo a longo prazo. Com isso, é possível formar uma reserva, deste que priorize a rentabilidade a longo prazo.

Conforme o IPEA (2004), as entidades de previdência privada aberta são pessoas jurídicas constituídas unicamente sob a forma de sociedade anônima e têm por objetivo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário, concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a qualquer pessoa física.

Segundo Ramos (2005, p. 41):

[...] são denominadas abertas por poderem oferecer seus planos de benefícios livremente a todas as pessoas interessadas. As entidades abertas são constituídas com a finalidade de instituir planos de benefícios de caráter previdenciário, concedidos sob a forma de renda continuada ou pagamento único. Tais entidades têm fins lucrativos, adquirindo a forma de sociedade anônima.

Como afirma Ramos (2005), essas entidades são versáteis e possibilitam o acesso a todos aqueles que queiram investir em plano de previdência aberta. Quando os planos estabelecem as condições de elegibilidade firmadas em regulamento ou contrato, fixam normalmente uma idade de aposentadoria combinada com tempo de contribuição ao plano, inclusive com possibilidade de aposentadoria antecipada.

Complementando, Borja (2009) menciona que o tamanho do período no qual se distribui a reserva matemática dos benefícios depende da idade de ingresso, ou seja, quanto menor a idade dos novos ingressantes, menor será o tempo de financiamento do valor atual dos benefícios futuros, podendo resultar em menores alíquotas de contribuição.

As entidades de previdência privada aberta, de acordo com Quadros (2004), são planas de previdência acessíveis a qualquer pessoa que tenha o interesse em complementar a sua renda futura sem qualquer exigência que não a adesão ao plano por meio do aporte regular das contribuições requeridas.

Segundo Borja (2009), a escolha da forma de tributação ao contratar um plano de previdência privada é muito importante, pois o grande problema é que a escolha é irretratável. Uma vez escolhida a tabela, o participante segue com ela até o final do plano.

Existem duas formas de tributação dentro da previdência privada. Conforme Campani et al., (2020), a tributação regressiva e a tributação em regime progressivo. A tributação regressiva é vinculada ao tempo de aplicação. Quanto mais tempo, menos imposto será recolhido no resgate total ou recebimento da renda mensal. Já o regime de tributação progressivo, o que determinará o recolhimento será a quantia a ser resgatada ou transformada em renda. Quanto maior ela for, maior será a alíquota.

De acordo com Rodrigues (2008), o tipo de regime de tributação progressivo é mais indicado para pessoas que não têm a projeção de manter a aplicação por longos períodos. Nesse sentido, o mais indicado para a aplicação que tem como planejamento de aposentadoria é o modelo de tributação regressivo, com vistas a pagar menos imposto.

Rodrigues (2008) explica ainda que existem duas modalidades de planos de previdência privada aberta que podem ser escolhidas pelo investidor no momento da contratação. Essa escolha é um fator fundamental para obter ganho financeiro a longo prazo. Alguns fatores, como

o tempo de contribuição, o valor global dos investimentos e as deduções, devem ser analisados no momento da decisão entre tabela progressiva e regressiva.

Há também a possibilidade da portabilidade externa, isso ocorre quando o participante, por alguma razão não esteja satisfeito com a instituição. Que segundo Rodrigues (2008), a partir da solicitação da transferência da reserva acumulada, a instituição tem até cinco dias úteis para migrar o recurso para outra instituição. Só não é permitido mudar de modalidade, ou seja, de um VGBL para um PGBL e vice-versa.

Segundo regulamentação da SUSEP (2007), um fundo previdenciário pode se declarar conservador com 100% de suas cotas investidas em renda fixa ou composto, investindo em até 49% de renda variável. Dessa forma, todas as instituições que oferecem fundos previdenciários têm as versões conservadora, moderada e agressiva, indicando o grau de investimento em renda variável, de 0% conservador a 49% agressivo, ou menos, de acordo com estratégia própria.

Complementando, Amaral (2013) realça que se for o caso de mudança, de um plano para outro, deverá resgatar os recursos e aplicar tudo de novo no outro plano, o que implicará cobrança de IR sobre o dinheiro retirado, conforme regime tributário escolhido e vigente à época do resgate. Para usufruir da portabilidade, há de respeitar um prazo de carência determinado no regulamento. O tempo mínimo exigido, de acordo com regulamentação vigente, é de 60 dias.

Nesse entendimento, conforme Peres (2010), as entidades abertas unicamente à forma de sociedades anônimas representam um maior controle na organização dos planos que podem ter coberturas de morte, invalidez ou sobrevivência e maior transparência. Além disso, o final do recebimento do benefício pode ser uma data pré-predeterminada, quando o beneficiário opta pela renda temporária, ou pode ser a data de falecimento do beneficiário, quando ele opta pela renda vitalícia.

Conforme a FENAPREVI (2015), a lei estabelece que os benefícios e as contribuições devem ser atualizados nas condições colocadas pelo órgão normativo, que também dita as regras quanto à periodicidade das atualizações. As entidades devem garantir um rendimento mínimo que deve levar em conta a correção monetária mais os juros.

Fortuna (2008) realça que as entidades de previdência privada administram os recursos acumulados da arrecadação de contribuições e aplicam em investimentos com características de longo prazo, de acordo com os regulamentos impostos pelo Conselho Monetário Nacional (CMN).

Conforme a SUSEP (2007), os fundos de previdência privada fazem suas aplicações a longo prazo, em fundos de renda fixa e renda variável, estes são fundos específicos para esta

finalidade, dando maior segurança aos investidores. Compreendendo que a comercialização de planos de previdência complementar deve ser enquadrada nos respectivos regulamentos segundo normas aprovadas pelo seu órgão normativo e regulador, estando de acordo com as exigências estabelecidas em lei.

Assim, quanto mais cedo se começar a pensar na contribuição da previdência complementar aberta, menor será o investimento necessário para se obter uma renda futura que atenda às necessidades. As duas modalidades são Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) e Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL).

2.2 PGBL

O PGBL, criado em 1997 é um fundo de aplicação que tem a possibilidade de abatimento do valor investido na Declaração de Imposto de Renda (IR), mas sob um limite máximo de 12% do seu Rendimento Bruto Anual (RBA). Sendo uma das características importantes dos fundos PGBL, de acordo com Fortuna (2008), de não haver, ao longo do período de investimento das contribuições, a incidência de imposto de renda sobre os rendimentos.

De acordo o artigo 1º da Resolução CNSP nº 06/97 (SUSEP, 1997, p.1), o Plano Gerador de Benefício Livre é definido como:

Art. 1. O plano, que tem por finalidade a concessão de benefícios previdenciários, será estruturado na modalidade de contribuição variável, e terá como critério de remuneração das reservas técnicas, constituídas pelo montante das contribuições puras, durante o prazo de diferimento, sem garantia de mínimo, a rentabilidade de carteira de investimentos de fundo de investimento financeiro, instituído especificamente para cada plano ou tipo de plano da espécie.

O IR referente aos rendimentos das aplicações alocadas em um fundo de investimento especialmente constituído ou o fundo de investimento em quotas de fundos de investimento especialmente constituídos (FIE), é cobrado fora do ambiente do fundo de investimento, ou seja, no seu resgate. Como explica Tavares (2009, p.34):

[...] o participante paga uma taxa de administração, que é apropriada diariamente e cobrada mensalmente sobre o patrimônio líquido do FIE. Além da taxa de administração, outro custo ao qual o participante está exposto é a taxa de carregamento. Tal custo pode ser cobrado no momento do aporte de cada contribuição, no momento de resgate ou em ambos.

Sendo entendido, nas pontuações de Tavares (2009), que haverá incidência do IR sobre o valor total do resgate ou da renda recebida quando eles ocorrerem. Haverá a cobrança do IR sobre as quantias revertidas ao plano, acrescidas dos rendimentos acumulados durante o período da concessão.

O PGBL como definido por Fortuna (2008), não possui rendimentos garantidos, mas a obrigação pelo pagamento do benefício é da entidade conforme as normas de regulamentação. Este plano oferece três modalidades de aplicação dos recursos de acordo com o perfil de risco assumido pelo participante, sendo elas, o plano Soberano onde as aplicações são feitas 100% em títulos de renda fixa emitidos pelo Governo Federal, sendo considerado de baixo risco.

Ainda mencionando Fortuna (2008), o plano Renda Fixa que aplicam os recursos em títulos de renda fixa que podem ser emitidos pelo Governo Federal e títulos de empresas privadas, O risco se torna um pouco mais elevado, mas ainda é considerado de baixo risco. O plano Composto onde as aplicações são feitas em títulos de renda fixa e até 49% do valor aplicado em renda variável, que envolve um risco bastante elevado, mas também com ganhos superiores.

De acordo com a modalidade escolhida, o participante poderá obter rentabilidade, mesmo que não seja garantida. Segundo Fortuna (2008, p. 554), “A rentabilidade do PGBL vai depender do plano escolhido, da capacidade do administrador e das tendências da economia do País, ficando assim, difícil prever o valor do benefício futuro.”

Como em qualquer outro investimento, a modalidade ajuda a prever seus ganhos, mas depende de outras variáveis que envolvem o mercado financeiro. Outra característica importante do PGBL, de acordo com Peres (2010) é a flexibilidade nas contribuições, que não precisam ser necessariamente mensais e de valores definidos, podendo permanecer períodos sem contribuir, retomando o pagamento quando achar conveniente.

Contribuindo a colocação de Peres (2010), Campani e Costa (2018) argumentam que o PGBL é definido quando, durante o período de diferimento, a remuneração da provisão matemática de benefícios a conceder for baseada na rentabilidade da carteira de investimentos do FIE. No qual esteja aplicada a totalidade dos respectivos recursos, sem garantia de remuneração mínima e de atualização de valores, e sempre estruturados na modalidade de contribuição variável.

Campani et al., (2020) destacam que o PGBL é indicado para as pessoas que optam pela declaração completa do IR e essa possibilidade de dedução não significa que os aportes na Previdência são isentos de IR.

No PGBL todo o montante resgatado deve pagar IR. De acordo com Tavares (2009, p.45) compreende uma vantagem para os planos PGBL:

[...] tendo em vista a postergação do imposto sobre o montante total do fundo e não apenas sobre os seus rendimentos. Tal cobrança será feita numa escala progressiva ou regressiva de tributação, a ser escolhida pelo participante no ato da contratação do plano.

Tavares (2009) explica que a escala progressiva é a mesma utilizada para o cálculo do IR de pessoa física, enquanto a tabela regressiva inicia com uma alíquota de 35%, até 2 anos com regressões de 5 pontos percentuais a cada 2 anos, atingindo 10% de alíquota para prazos de investimento superiores a 10 anos.

Para Peres (2010), o PGBL representa benefícios fiscais exclusivo, uma vez que o IR é cobrado apenas quando é feito o resgate do montante acumulado ou quando a renda passa a ser recebida.

Com relação à definição de Resgate a Resolução do MPS/CGPC nº 06/2003 (BRASIL, 2003), ensina: “[...] que é um benefício que faculta ao participante o recebimento de um valor decorrente do seu desligamento do plano de benefícios”.

O resgate poderá ser efetuado através de duas formas, total e parcial. Tavares (2009) explica que o resgate total será efetuado considerando o valor dos saldos da provisão matemática de benefícios e técnica de excedentes financeiros, calculados, na forma da regulamentação em vigor.

Com relação ao resgate parcial, nas pontuações apresentadas por Tavares (2009) esclarece que será efetuado considerando o valor ou percentual estipulado pelo participante com base exclusivamente, no saldo da provisão de matemática de benefícios.

As principais modalidades de renda, de acordo com as pontuações em Peres (2010, p.39) compreende em Renda mensal vitalícia, Renda mensal temporária. Renda mensal vitalícia com prazo mínimo garantido, Renda mensal vitalícia reversível ao beneficiário indicado e Renda mensal vitalícia reversiva ao conjugue com continuidade aos menores e explica cada um deles:

Renda mensal vitalícia: o participante receberá uma renda que consiste em um pagamento vitalício, a partir da data de concessão do benefício; Renda mensal temporária: será paga uma renda temporária exclusivamente ao participante, encerrando o pagamento com o falecimento do participante ou o fim tempo contratado; Renda mensal vitalícia com prazo mínimo garantido: consiste em uma renda paga vitaliciamente, a partir da data escolhida. Se o participante venha a falecer, antes de ter completado o prazo mínimo da garantia escolhido, a renda será destinada aos beneficiários, pelo período restante do prazo mínimo de garantia; Renda mensal vitalícia reversível ao beneficiário indicado: consiste em uma renda mensal paga

vitaliciamente ao participante a partir da data escolhida para a concessão do benefício. Ocorrendo o falecimento do participante durante o recebimento da renda, um percentual do seu valor estabelecido será revertido vitaliciamente ao beneficiário indicado.

Na hipótese de falecimento do beneficiário a reversibilidade da renda será extinta sem direito a compensações ou devoluções dos valores pagos. Como elucida Peres (2010, p.40), oferecendo várias opções de benefícios e de extensão aos beneficiários, garantindo para seus familiares, uma renda, no caso de falecimento do participante:

[...] renda mensal vitalícia reversiva ao cônjuge com continuidade aos menores: renda mensal paga vitaliciamente ao participante, ocorrendo o falecimento do mesmo durante o período e recebimento da renda, um percentual de seu valor será revertido vitaliciamente ao cônjuge, e na falta deste será reversível temporariamente até que o mais novo complete idade para a maioridade estabelecida no regulamento do plano.

O PGDL ainda baseando na explicação em Peres (2010, p. 38) tem sua carteira de investimentos estruturada sob três modalidades, soberano, renda fixa e composta:

Soberano é o tipo de plano, pelo qual, a carteira de investimento do FIE é composta unicamente por títulos de emissão do Tesouro Nacional e/ou do Banco Central do Brasil e créditos securitizados do Tesouro Nacional; Renda Fixa pode ser compreendido quando, a carteira de investimento do FIE é composta por títulos de emissão do Tesouro Nacional e/ou do Banco Central do Brasil, por crédito securitizados do Tesouro Nacional e por investimentos de renda fixa, nas modalidades e dentro dos critérios, diversificação e diversidade admitida pela regulamentação vigente e Composta, pode ser descrita quando, a carteira de investimentos do FIE admite investimentos em renda variável de, no máximo, 49% do seu patrimônio líquido, sendo admissível o estabelecimento de percentual mínimo de aplicação em renda variável.

Assim, ao final da fase de acumulação de recursos do PGDL, conforme Peres (2010), o participante pode optar por receber o saldo acumulado em uma única vez, ou através de um tipo de renda cujo valor é calculado em função da idade, modalidade de renda escolhida e dos parâmetros técnicos do plano contratado. Além disso, o percentual de rendimento sempre incidirá sobre uma base maior de dinheiro, aumentando o capital acumulado ao longo do tempo.

2.3 VGBL

O VGBL, criado em 2002 é indicado, de acordo com Peres (2010), para pessoas que utilizam o modelo simplificado de Declaração de Imposto de Renda, pois não há a possibilidade

de dedução na declaração. Outro fator importante é que, no momento da retirada do valor investido, o desconto de imposto é somente sobre o rendimento.

Para quem faz declaração simplificada ou não é tributado na fonte, como autônomos, o VGBL é ideal. Conforme Campai e Costa (2018) é indicado também para quem deseja diversificar seus investimentos ou para quem deseja aplicar mais de 12% de sua renda bruta em previdência. Isto porque, em um VGBL, a tributação acontece apenas sobre o ganho de capital.

A tributação incidente sobre benefícios em planos VGBL merece uma atenção especial. A Circular SUSEP n.º 339/07, instrumento regulatório, em seu Art. 38, sugere que:

[...] as sociedades seguradoras devem manter controle analítico do saldo da Provisão Matemática de Benefícios Concedidos (PMBC), de forma que segregue dessa provisão o somatório dos prêmios nominais pagos pelo segurado durante o período de diferimento. E, em seu Art. 9, § 1º determina que, no pagamento do capital segurado, os valores recebidos sejam formados de forma proporcional aos recursos segregados da PMBC.

No VGBL, conforme SUSEP (2007), durante o período de acumulação, os recursos depositados não são dedutíveis no IR e no resgate, pelo VGBL, somente a rentabilidade do plano é tributada.

Na explicação apresentada por Campani et al., (2020) consideram que o incentivo fiscal deste tipo de aplicação acontece no resgate ou recebimento do dinheiro aplicado, já que o imposto só será cobrado sobre os rendimentos. Embora ainda seja necessário pagar IR sobre o ganho de capital.

Então, a vantagem fiscal do VGBL, ao contrário da do PGBL, é oferecida no resgate e não durante a fase de aplicação. E, ainda, com apontamentos em Campani et al., (2020), na hora de pagar imposto sobre o resgate quem opta pelo VGBL paga IR somente sobre os rendimentos, já quem escolhe o PGBL paga imposto sobre o valor acumulado.

Em síntese, conforme argumentos em Campani et al., (2020), os investimentos em VGBL são mais indicados para participantes que fazem a declaração de IR simplificados e para empreendedores, autônomos ou isentos de IR. No momento do resgate de um plano VGBL, o imposto de renda incide apenas sobre os rendimentos e não sobre o total acumulado.

Conclusão

A relevância desta pesquisa consiste em explicar sobre a previdência complementar e seu benefício, sendo este, oferecer uma tranquilidade no momento da aposentadoria ou mesmo assegurar seus familiares em caso de acidentes pessoais, garantindo uma vida financeira mais estável e o gozo de uma vida em melhores condições.

Sendo pertinente dissertar sobre a possibilidade de outro rendimento além da Previdência Social, diante das mudanças percebidas no cenário atual decorrentes dos crescentes *déficits* do sistema, afirmadas pelas políticas públicas, em decorrência da crise econômica, como justificativa para a reforma previdenciária, que entre outras mudanças, implicou na taxação da idade mínima e redução dos benefícios de pensão por morte.

De acordo com o aporte teórico, os pontos comuns entre PGBL e o VGBL envolvem, dentre outros, resgate único, contribuições e benefícios devem ter seus valores atualizados pela variação do índice acordado em contrato. Além disso, com possibilidade de resgate, conforme cláusulas contratuais oferecem benefícios além da renda, como pensão por morte, renda por invalidez e contam com diversas opções de fundos de investimento, diferentes combinações de aplicação em renda fixa e renda variável.

Ambos os planos possuem o direito da portabilidade, a qual é a transferência de uma entidade para outra, também o participante tem o direito de escolher, no momento da contratação do plano, o regime que será cobrado IR sendo ele regime progressivo ou regime regressivo

Tanto no PGBL como no VGBL, o contratante passa por duas fases: o período de investimento e o período de benefício. São planos previdenciários que permitem acumular recursos por um prazo contratado.

Durante esse período, o dinheiro depositado vai sendo investido e rentabilizado pela seguradora escolhida, com a finalidade única de garantir uma aposentadoria futura para o aplicador. Com relação ao período mínimo de estabilidade para somente após começar a efetuar o resgate, em ambos, o prazo é de 60 dias.

Sendo a principal diferença entre o PGBL e o VGBL o tratamento tributário. O PGBL é indicado para quem faz a declaração completa do IR, porque permite deduzir da base de cálculo do IR até 12% da renda bruta anual. O desconto não é feito diretamente sobre o imposto devido, mas sobre a base de cálculo, até o limite máximo de 12% desse valor. Ao resgatar os recursos acumulados ou receber o benefício do PGBL, haverá cobrança do IR sobre o valor total, que envolve contribuições mais rendimento recebido.

Tanto o PGDL como o VGDL devem ser encarados exclusivamente como um plano de aposentadoria, ou seja, sem qualquer tipo de pretensão de retirar o valor investido num curto espaço de tempo. É a garantia de ter uma renda para quando deixar de trabalhar. Se forem empregados como investimentos somente ocasionarão perdas financeiras e transtornos aos aplicadores.

Em síntese, o imposto de renda (IR) é diferido para quando houver resgates apenas e existe a possibilidade de uso de uma tabela de IR regressiva bem mais generosa com investidores de longo prazo. Tais planos são, ainda, estruturados como FIE. Possui um tratamento tributário, com vantagens peculiares quando comparados a fundos não previdenciários, como a tabela exclusiva de IR, permite alíquota de apenas 10% no longo prazo, o que tornam tais fundos altamente atrativos para investidores de longo prazo.

Assim, sugere-se mais pesquisas relacionada a previdência complementar aberta, com vista a ampliar ainda mais conhecimento dos benefícios, assegurando uma tranquilidade no momento da aposentadoria ou mesmo assegurar seus familiares em caso de acidentes pessoais, garantindo uma vida financeira mais estável e o gozo de uma vida em melhores condições.

Bibliografia

AMARAL, T.R.S. **Análise de performance de fundos de investimento em previdência** (Dissertação de Mestrado). 2013.Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br>>. Acesso em: 10 out. 2021.

ARAÚJO, F.C.S. **Seguridade Social**. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

BORJA, C. **Previdência Complementar**: um estudo comparativo entre uma entidade fechada e uma entidade aberta. 2009. Trabalho de conclusão do curso de Bacharel em Ciências Contábeis da UFSC. Florianópolis, 2009. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufsc.br>>. Acesso em: 7 ago. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 20/98**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 15 jul. 2021.

_____. **Emenda Constitucional n.41/03**. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 15 jul. 2021.

_____. **Resolução MPS/CGPC Nº 06**, de 30 de outubro de 2003, Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br>>. Acesso em: 13 mai. 2021.

_____. **Lei n. 10.887**, de 18 de junho de 2004. Dispõe sobre a aplicação de disposições da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, altera dispositivos das Leis nºs 9.717, de 27 de novembro de 1998, 8.213, de 24 de julho de 1991, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 15 jul. 2021.

_____. **Emenda Constitucional n. 103/2019**. Em vigor 2020. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 15 jul. 2021.

CAMPANI, C.H.; COSTA, T.R.D. Pensando na aposentadoria: previdência privada ou auto previdência. **Revista Brasileira de Risco e Seguro**, v. 14, n. 24, p. 19-46, 2018. Disponível em: <<http://www.rbrs.com.br>>. Acesso em: 12 out. 2021.

CAMPANI, C.H.; COSTA, T.R.D.; MARTINS, F.G.L.; AZAMBUJA, S. Planos PGBl e VGBL e Previdência Privada: Uma Análise do Mercado Brasileiro. Sociedade, **Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, jan/abr, 2020, p. 122-141. Disponível em: <<http://www.revistas.ufrj.br>>. Acesso em: 18 out. 2021.

CASTRO, C.A.P. de.; LAZZARI, J.B. **Manual de Direito Previdenciário**. 13. ed. São Paulo: Conceito Editorial, 2011.

DOMINGOS, C. **Aposentadoria especial no regime de previdência social**. São Paulo: LuJur, 2020.

FENAPREVI. **Federação Nacional de Previdência Privada e Vida**. 2015. Disponível em: <<http://www.cnseg.org.br/fenaprevi/servicos.html>>. Acesso em: 18 jun. 2021.

FERNANDES, C. **Destrinchando a previdência privada – Parte 5.2 – IR Progressiva ou Regressiva**. 2014. Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br>>. Acesso em: 11 mai. 2021.

FORTUNA, E. **Mercado Financeiro: produtos e serviços**. 17 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

FREITAS, I. C. **Previdência do Servidor Público: Reformas e Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2012.

GOMES, I.V.; BARBOSA, J.M.S. **Aposentadoria especial e a Emenda Constitucional 103 de 2019**. 2020. Repositório Universitário da Ânima. Disponível em: <<http://www.repositorio.animaeducacao.com.br>>. Acesso em: 15 out. 2021.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Análise da estrutura da previdência privada brasileira: evolução do aparato legal**. RJ. 2004. Disponível: <<http://www.previdencia.gov.br>>. Acesso em: 11 mai. 2021.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PERES, M.A.S. **Previdência Privada Complementar**. 8 ed. Rio de Janeiro: FUNENSEG, 2010.

QUADROS, D.A.G de. **A Previdência Complementar e a Aposentadoria das futuras Gerações no Brasil**. Trabalho de conclusão de curso de Pós-Graduação em Finanças da UFRGS. Porto Alegre, maio de 2004. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br>>. Acesso em: 15 ago. 2021.

RAMOS, M.C.O. **Os planos de benefícios das entidades de previdência privada**. São Paulo. 2005.

RODRIGUES, J.A. **Gestão de risco atuarial**. São Paulo. Saraiva. 2008.

SUSEP. **Superintendência de Seguros Privados. Previdência Complementar Aberta**. 2007. Disponível em: <www.susep.com.br>. Acesso em: 03 abr. 2021.

TAVARES, M.L. **Direito Previdenciário**. 11. ed. São Paulo: Impetus, 2009.