

Artigo

Regimes de Tributação na previdência complementar e as alterações no regime de tributação pela Lei 14.803/2024

1.Regime de Previdência Complementar da Previdência Social

O regime atual de previdência privada aplicado aos trabalhadores da iniciativa privada e aos servidores públicos é de natureza contratual, facultativa e complementar, porém autônoma quanto ao Regime Geral de Previdência Social. Possui matriz constitucional no artigo 202 da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional n. 20/1998:

Art. 202 – O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao Regime Geral de Previdência Social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado e regulado por lei complementar.

A previdência privada teve início no Brasil no século XVI, em 1543, quando Brás Cubas fundou a Santa Casa de Misericórdia, em Santos e, na mesma época, criou um plano de pensão para os seus empregados, o qual foi estendido, também, às Santas Casas de Salvador e do Rio de Janeiro e às Ordens Terceiras. 2 Segundo lições de Moacyr Velloso Cardoso de Oliveira, citando Ernesto José Pereira dos Reis:

1 Doutora e Mestre em Direito pela PUC-SP. Master em Fundo de Pensão pela universidade de Alcalá na Espanha. Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. Professora da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Advogada. Presidente da comissão de Previdência Social Pública e Complementar do Rio de Janeiro. Membro consultora da Comissão Especial de Direito Previdenciário da OAB Nacional. Presidente da Comissão de Seguridade

Social do IAB - Instituto dos Advogados Brasileiro Consultora do IPCOM - Instituto de Previdência Complementar e saúde complementar. Diretora de Previdência Complementar do IBDP. Associada do IEPREV. Autora de livros e artigos na área. 2 PÓVOAS, Manoel Soares. Seguro e previdência: na rota das instituições do bem-estar. São Paulo: Green Foret do Brasil, 2000, p. 79.

Eram sociedades de socorros mútuos, chamadas de “sociedades beneficentes”, organizadas sem certas bases técnicas, mas que foram realizando um grande trabalho pioneiro que chegou até nossos dias, quando a previdência social passou a assumir esses riscos, debilitadas que estavam essas sociedades pelas consequências de uma não prevista inflação de grande porte. ³

A primeira iniciativa governamental, no mesmo sentido, ocorreu com a organização do Montepio dos Oficiais da Marinha da Corte, procedida do Decreto do Príncipe Regente D. João VI, de 23 de setembro de 1795.

O Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado (MONGERAL), constituído em 10 de janeiro de 1835, foi a primeira instituição de forma a complementar a renda dos trabalhadores quando da inatividade. O Código Comercial de 1850 constituiu, também, um marco histórico, ao disciplinar, nos artigos 666 e 684, o seguro garantidor de viagens marítimas. A partir da regulamentação do Código Comercial, foram criados diversos montepios organizados em sociedades civis, sem fins lucrativos, agrupando setores profissionais com objetivos previdenciários, concedendo pecúlios, aposentadoria e pensão para a família. O Decreto n. 2.679, de 2 de novembro de 1860, tratou do funcionamento das empresas de seguro, sendo complementado pelo Decreto n. 2.711, de 19 de dezembro de 1860. Inicialmente, a fiscalização das entidades seguradoras foi regulamentada pela Lei n. 294, de 5 de setembro de 1895 e pelo Decreto n. 2.153, de 1 de novembro de 1895. 4 Após a criação da Caixa de Montepios dos empregados do Banco do Brasil, a previdência privada só voltou a ser tratada com a publicação da Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), Lei n. 3.807/60; o Serviço Técnico de Estatística e Actuarial (STEA) iniciou alguns estudos para estipular regras da previdência complementar a fim de proteger os participantes dos planos de 3 OLIVEIRA, Moacyr Velloso Cardoso de. *Previdência social: doutrina e exposição da legislação vigente*, op. cit., p. 143. 4 MARTINEZ. Wladimir. *Primeiras lições de previdência complementar*. São Paulo: LTR, 1998, p. 10. Arthur Bragança registra que a Caixa Montepio dos Funcionários do Banco da República do Brasil (PREVI) foi criada em 16 de abril de 1904, com apenas 52 associados. Op. cit, 2005, p. 66.

benefícios. Na mesma época da publicação do Decreto-Lei n. 72/66, que determinou a fusão dos institutos de aposentadorias e pensões em um só órgão – o Instituto Nacional da Seguridade Social (INPS) –, foi instituído o Sistema Nacional de Seguros Privados, pelo Decreto-lei n. 73/66, diploma legal que se aplicou às entidades de previdência privada. Em 1970, foi implantada a Fundação Petrobrás de Seguridade Social (PETROS), a qual serviu de modelo para várias empresas estruturarem seus planos de previdência complementar. Esse plano é restrito a empregados das empresas específicas que patrocinam o plano de aposentadoria de seus empregados, também chamados fundo de pensão. Durante um longo período, o mercado se mostrou indiferente à previdência privada, e somente em 1977 é que adveio a Lei n. 6.435 que marca, historicamente, o início da previdência social privada. Esta lei sofreu alterações com a Lei n. 6.462/77, com o Decreto-lei n. 2053/83, com a Lei n. 8.020/90, com o Decreto n. 81.240/78 (entidades fechadas) e a Lei n. 81.402/78 (entidades abertas), em que os artigos 8 a 33 referiam-se à previdência privada aberta, e os artigos 34 a 50 referiam-se à previdência privada fechada. 5 O regime de previdência privada passou a fazer parte do ordenamento jurídico constitucional previsto no artigo 202 da Constituição Federal, derivado da Emenda Constitucional n. 20/98, dispondo que o regime de previdência privada será de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao Regime Geral de Previdência Social; facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado. A Lei Complementar n. 109, de 29 de maio de 2001, revogou expressamente, no artigo 79, as Leis n. 6.435/77 e n. 6.462/77, dando nova sistematização ao regime de

previdência privada com a finalidade de maior proteção aos participantes dos planos de benefícios, havendo uma nítida intenção do legislador em fortalecer três aspectos: transparência, sob a forma de fiscalização tanto por parte do Estado quanto do participante; flexibilidade, dando maior liberdade de ingerência do participante sobre os recursos em seu nome; e, segurança, ou seja, criou mecanismos que assegurassem aos

5 Ibidem.

participantes reserva de contingência que garantisse o recebimento dos benefícios. 6 Vale ressaltar, ainda, que o Estado não participa da relação jurídica do regime de previdência privada, exceto na condição de empregador, quando serão patrocinadores. O sistema de financiamento é de capitalização, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício. As Leis Complementares n. 108 e n. 109, editadas em 29 de maio de 2001, regulamentam o regime da previdência privada prevista na Constituição Federal. A Lei Complementar n. 108/2001 regulariza a relação entre a União, os estados, o distrito federal e os municípios, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista, outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, também conhecidas como fundo de pensão. A Lei Complementar n. 109/2001 revogou a Lei n. 6.435/77, em seu artigo 79, dispondo sobre a previdência complementar das entidades fechadas e abertas. Sobre esse regime, o professor Wagner Balera aduz que:

Ao regime complementar, por seu turno, compete proporcionar planos de proteção que atendam à demanda daquela parcela da comunidade cujas rendas se situem acima dos limites de proteção estabelecidos pelo regime geral e pelo regime próprio. As entidades que poderão compô-lo classificam-se em fechadas e abertas.

7

2. As entidades abertas e fechadas da previdência complementar

As entidades abertas 8 são aquelas constituídas unicamente sob a forma de sociedades anônimas e têm como objetivo instituir e operar planos de benefício de caráter previdenciário, concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a qualquer pessoa física. 6 WEINTRAUB, Arthur Bragança de Vasconcelos. *Previdência privada – atual conjuntura e sua função complementar ao regime geral da previdência social*. 2 ed. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003, pp. 32-3. 7 BALERA, op. cit., 2002a, p. 14. 8 “A primeira entidade de previdência aberta a operar como sociedade anônima, hoje entidade de grande porte, foi a Bradesco Previdência Privada S./A., com carta patente de n. 54, datada de 19/03/81” (BALERA, Wagner (org.). *Comentários à lei de previdência privada – LC n. 109/2001*. São Paulo: Quartier Latin, 2005, p. 228).

Por seu turno, as entidades fechadas 9 ou fundos de pensão de previdência privada são constituídas sob a forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos,

acessíveis exclusivamente na forma regulamentada pelo órgão regulador e fiscalizador aos empregados de uma empresa (ou grupo de empresas), aos servidores da União, dos estados, dos municípios e do distrito federal e aos associados ou membros, para lhes garantir, na forma de seu estatuto, a administração e a execução de planos de benefícios de natureza previdenciária. O regime de previdência privada tem a característica fundamental de facultatividade baseada em contrato formal e de adesão, no qual deve constar o tipo de plano de benefícios e suas particularidades. Ao contrário da Previdência Social oficial, que é obrigatória a toda classe trabalhadora e ao servidor público, na previdência privada há liberdade de contratar.

3.Principais inovações da Lei Complementar n. 109/2001

A Lei Complementar n. 109, de 29 de maio de 2001, tem por objeto instituir e executar planos de benefício de caráter previdenciário (art. 2º), podendo ser classificada, de acordo com a relação que mantém com os participantes dos planos de benefícios, em entidades de previdência complementar fechadas e abertas (art. 4º). As entidades fechadas de previdência privada são acessíveis, exclusivamente, aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores públicos dos entes denominados patrocinadores e aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominados instituidores

9 “O maior fundo de pensão do mundo é dos professores da Califórnia (EUA) – criado pelo sindicato desta categoria, que administra um patrimônio próximo de US\$ 140 (cento e quarenta) bilhões, quase o triplo do patrimônio somado dos fundos de pensão brasileiros. A administração desse maior fundo de pensão do mundo é de responsabilidade de instituições financeiras privadas, que têm obrigação de prestar contas mensalmente do desempenho financeiro do fundo [...] O sindicato dos professores da Califórnia (EUA) teve a iniciativa, mas a administração é de responsabilidade de instituições financeiras privadas (terceirização que realça o profissionalismo e evita administração política ao invés de técnica).” In: WEINTRAUB, Arthur Bragança de Vasconcelos, op. cit., 2005, p. 121. Acrescenta o autor que, no Brasil, já foram referendados pela Secretaria de Previdência Complementar os seguintes fundos: o FORÇAPREV, instituído pela Força Sindical, o SEESPREV, instituído pelo sindicato dos engenheiros de São Paulo, o Fundo de Pensão para os cooperados da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Servidores de Minas Gerais e o Fundo de Pensão dos Ex-alunos da Fundação Getúlio Vargas (em criação).

(art. 31). As entidades abertas de previdência privada devem ser sociedades anônimas que oferecem planos de previdência acessíveis a quaisquer pessoas físicas (art. 36). Dispõe, ainda, sobre o regime de previdência complementar, explicitando a função institucional do aparelho do Estado neste setor, que é dominado pela contratualidade, conferindo transparência, flexibilidade e segurança ao regime de previdência privada. Os artigos 6º a 11

trazem as seguintes disposições acerca dos planos de benefícios: 1) autorização específica (órgão regulador e fiscalizador); 2) padrões mínimos que assegurem transparência, solvência, liquidez e equilíbrio econômico, financeiro e atuarial; 3) modalidades de planos: benefício definido, contribuição definida e contribuição variável; 4) terminologia adequada: participante e assistido; 5) constituição de reservas técnicas, provisões e fundos; 6) obrigatoriedade de fornecimento a todo participante de documentos essenciais; 7) possibilidade de contratação de operações de resseguro. Os artigos 26 a 30 eludem as regras sobre os planos de benefícios de entidades abertas: 1) tipos de planos: individuais ou coletivos; 2) equiparação aos empregados e associados: diretores, conselheiros ocupantes de cargos eletivos e outros dirigentes ou gerentes da pessoa jurídica contratante; 3) direito à portabilidade, sendo vedado que os recursos financeiros correspondentes transitem pelos participantes dos planos de benefícios e a transferência de recursos entre participantes; 4) direito ao resgate; 5) fixação da competência do órgão regulador; 6) faculdade da utilização de corretores na venda dos planos de benefícios. As regras a respeito das entidades abertas de previdência complementar foram dispostas nos artigos 36 a 40 com as seguintes disposições: 1) forma única de constituição: sociedades anônimas;

2) planos de benefícios de caráter previdenciário: renda continuada ou pagamento único; 3) acesso a quaisquer pessoas físicas; 4) fixação da competência do órgão regulador; 5) necessidade de prévia e expressa aprovação do órgão fiscalizador: constituição e funcionamento das entidades; comercialização dos planos; eleição de membros; formas de reorganização societária; 6) necessidade de comunicação ao órgão fiscalizador: alterações estatutárias; eleição; responsável pela aplicação dos recursos das reservas técnicas, provisões e fundos; 7) solidariedade dos membros da diretoria executiva (concorrência para danos e prejuízos à entidade); 8) obrigatoriedade de balancetes mensais e balanços gerais. Nos artigos 41 a 43 há a possibilidade de o órgão fiscalizador nomear um diretor-fiscal que, custeado pela entidade, pode propor ao referido órgão a decretação da intervenção ou da liquidação extrajudicial. E os artigos 44 a 46 tratam da intervenção do Estado e preveem: 1) condições que dão ensejo à intervenção; 2) cessação: quando da aprovação do plano de recuperação da entidade ou decretação da liquidação extrajudicial. Os artigos 47 a 53 determinam sobre a liquidação extrajudicial: 1) efeitos da decretação; 2) privilégio de créditos (exceto de natureza trabalhista ou tributária). As disposições especiais estão nos artigos 54 a 62 e o regime disciplinar é tratado nos artigos 63 a 67, que dispõem: 1) responsabilidade civil dos administradores por danos ou prejuízos causados, por ação ou omissão, às entidades; 2) indisponibilidade de bens; 3) penalidades administrativas. Por último, os artigos 68 a 79 preveem sobre as disposições gerais: 1) impossibilidade de vinculação entre o contrato de trabalho e o contrato de previdência complementar, bem como autonomia em relação ao Regime Geral de Previdência Social;

2) benefícios: direito adquirido quando implementadas as condições de elegibilidade (na verdade, não se trata de mera expectativa, mas de “direito expecto”); 3) dedução para fins de imposto de renda; 4) isenção tributária (contribuições/portabilidade); 5) aplicação subsidiária da legislação aplicável às sociedades seguradoras; 6) órgão regulador e fiscalizador: Conselho Nacional de Seguros Privados (CNPS) e Superintendência de Seguros Privados (SUSEP); 7) prazo prescricional: cinco anos (prestações não pagas); 8) entidades abertas sem fins lucrativos: prazo de dois anos para adaptação ao disposto na LC; 9) possibilidade de manutenção de sociedades civis já autorizadas, mediante requisitos e mesmo prazo anterior. A justificativa para a não-possibilidade de criação de entidades abertas sem fins lucrativos está relacionada à falta de controle pelo Estado dessas entidades, uma vez que se trata de um fundo mútuo, em que o administrador é que se responsabiliza pela entidade e pela publicação de balanços. Vale salientar, ainda, que não há mecanismos e meios de controle suficientes para manter funcionando uma entidade aberta sem o escopo de lucro. Em razão disso, vê-se que o objetivo imediato era acabar com todas, inclusive, as já existentes. Mas isso não foi possível, possibilitando, destarte, a Lei Complementar n. 109/01, a manutenção daquelas já criadas ao tempo da promulgação dessa legislação, que assim dispõe no § 1º do artigo 77, in verbis:

Art. 77 – [...] § 1º – No caso das entidades abertas sem fins lucrativos já autorizadas a funcionar, é permitida a manutenção de sua organização jurídica como sociedade civil, sendo-lhes vedado participar, direta ou indiretamente, de pessoas jurídicas, exceto quando tiverem participação acionária.

O professor Wagner Balera, ao analisar este dispositivo, considerou que “a versão primitiva do Projeto de Lei Complementar que deu origem à Lei Complementar n. 109/2001 pretendia eliminar a figura

das entidades abertas sem fins lucrativos, violando a autonomia da vontade dos instituidores e a tradição do mutualismo, antecedente histórico da seguridade social”. Dessa forma, a inclusão do parágrafo 1º no artigo 77 da lei complementar pelo legislador trouxe equilíbrio à regra ali exposta. 10 Os planos de previdência privada constituídos pelas entidades abertas são, em princípio, acessíveis a qualquer pessoa e à participação neles não depende e não é condicionada à existência de um vínculo empregatício anterior. Sendo assim, verifica-se que prescinde de qualquer vínculo laborista o seu liame com as entidades abertas. O artigo 7º da Lei Complementar n. 109/2001 regula três modalidades de planos de benefícios: benefício definido, contribuição definida e contribuição variável. Os planos de benefício definido são aqueles em que se conhecem previamente os valores dos benefícios futuros de aposentadoria. Neste plano as contribuições são capitalizadas em padrões pré-fixados para alcançar os benefícios futuros. No entanto, foi constatado, nos últimos anos, que tal plano pode gerar descompasso financeiro apresentado déficit que, em médio prazo, pode comprometer o valor dos benefícios assegurados aos participantes. No plano de contribuição definida o

participante não conhece, previamente, a renda futura a ser paga como benefício de aposentadoria. Nos planos de contribuição definida a reserva é individualizada por participante, pois as provisões técnicas de um determinado participante não implicam a diminuição ou majoração das provisões técnicas para outro participante do mesmo plano. Os planos de contribuição variável são aqueles nos quais os padrões para determinação do benefício são fixados previamente, sendo que o valor da contribuição poderá variar, conforme a variação dos requisitos pré-fixados para o benefício assegurado. 11 Outro avanço da Lei Complementar n. 109/2001 foi a inserção formal dos institutos da portabilidade e do benefício diferido (vesting), materializando um antigo pleito do mercado. Estes institutos são de extrema

10 BALERA, Wagner. Sistema de seguridade social, op. cit., p. 96. 11 Para melhor distinção entre os planos de benefícios de previdência privada, ver Lei n. 11.053, de 2004.

importância para previdência complementar, pois permitem a continuidade da poupança no sistema, além de representarem uma efetiva medida de justiça com os participantes e reforçarem o caráter previdenciário do regime. A portabilidade caracteriza-se pela possibilidade de transferência dos valores existentes em nome do participante, de um plano para outro, no caso de perda de vínculo empregatício. Adacir Reis define portabilidade como O instituto que permite ao participante portar ou transferir os recursos previdenciários de um plano para outro. Via de regra, a portabilidade ocorre entre planos de entidade distintas, isto é, entre diferentes entidades fechadas ou até mesmo de uma entidade fechada para uma entidade aberta e vice-versa”. 12

A portabilidade, para efeito das entidades fechadas de previdência privada, que está prevista no artigo 14 da Lei Complementar n. 109/2001 e que prevê a transferência 13 do direito acumulado pelo participante para outro plano, não especificou, obrigatoriamente, se o plano pertencerá a uma entidade fechada ou aberta. Existe, portanto, a faculdade da transferência tanto para plano de entidades fechadas de previdência privada quanto para plano de entidades abertas de previdência. O próprio artigo 14, § 4º, da referida lei estabelece que a portabilidade, quando efetuada de entidade fechada para entidade aberta, somente será admitida quando a integralidade dos recursos financeiros correspondentes ao direito acumulado do participante for utilizada para contratação de renda mensal vitalícia ou por prazo determinado, cujo prazo mínimo não poderá ser inferior ao período em que a respectiva reserva foi constituída limitada ao mínimo de quinze anos (observadas normas a serem estabelecidas pelo órgão regulador e fiscalizador). 14

12 REIS, Adacir. Fundos de pensão em debate. Brasília: Brasília Jurídica, 2002, p. 22. 13 A Resolução CNPS n. 104, define transferência como “a movimentação, na forma regulamentada, de plano ou conjunto de planos de previdência complementar aberta em comercialização ou com comercialização interrompida,

incluindo os titulares e assistidos, quando for o caso, assim como as reservas, as provisões, os fundos e os ativos garantidores correspondentes, representados em moeda corrente nacional ou nas modalidades previstas na regulamentação”. 14 BRAGANÇA, Arthur. “O regime de previdência privada e a lei complementar n. 109, de 29 de maio de 2001”. Publicação RPS, ano XXV – (250), set. /2001, pp. 645-6.

A Lei Complementar n. 109, em seu artigo 15, II, veda, sob qualquer forma, no instituto da portabilidade ligada às entidades fechadas de previdência privada, o trânsito dos recursos financeiros correspondentes pelos participantes dos planos de benefício. O vesting, ou benefício proporcional diferido, é um valor pago ao participante que perdeu o vínculo empregatício com a patrocinadora sem cumprimento total dos requisitos contratuais necessários à percepção de benefício. O valor inclui a contribuição do participante e da patrocinadora. O benefício proporcional decorre do rompimento do vínculo empregatício com a patrocinadora antes da aquisição do direito pleno de benefício de aposentadoria. O vesting tem sua origem no sistema previdenciário dos Estados Unidos. No Brasil o vesting é um benefício complementar. Para o atuário Newton Cezar Conde, seu objetivo é

Permitir a permanência no plano de benefícios – sem desembolso de contribuições – aos participantes que mudam de emprego, mas não querem se desvincular do plano de benefícios. Caso um participante tenha passado por três empregos, por exemplo, e nos três haja planos de benefícios como benefício proporcional diferido, ele terá na inatividade três benefícios proporcionais que, somados seriam equivalentes a um benefício inteiro. 15

A Resolução n. 06, de 30 de outubro de 2003, editada pelo Conselho de Gestão de Previdência Complementar, definiu no artigo 2º benefício definido como

O instituto que faculta ao participante, em razão da cessação do vínculo empregatício com o patrocinador ou associativo com o instituidor antes da aquisição do direito ao benefício pleno, opta por receber, em tempo futuro, o benefício decorrente dessa opção.

15 CONDE, Newton Cezar. “Portabilidade e vesting”. In: REIS, Adair (org.). Fundos de pensão em debate. Brasília: Brasília Jurídica, 2002, p. 68. Sobre o assunto ver, ainda, JÚNIOR, Miguel Horvart. “Benefício proporcional diferido”. Revista do Terceiro Congresso Brasileiro de Previdência Complementar. São Paulo: LTR, 2003.

No Brasil, a aplicação e obrigatoriedade do vesting ocorreu devido ao alto custo atuarial. Este benefício aplica-se a todos os planos de benefícios, benefício definido e contribuição definida; no entanto, a opção do segurado pelo benefício proporcional diferido não importa em uma futura opção pela portabilidade e ou resgate. 16 As contribuições do empregador regulada no artigo 68 da LC

n. 109/2001 é dirigida aos benefícios e às condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios de previdência privada, afirmando que não integram o contrato de trabalho dos participantes. A contribuição da empresa consiste em um incentivo aos empregados. A paridade entre as contribuições dos participantes e das patrocinadoras ligadas ao Estado está disposta no § 3º do artigo 202 da Constituição Federal, que autoriza somente o aporte de recursos estatais à entidade de previdência privada na forma do patrocínio, que nunca poderá exceder a contribuição do participante (segurado). O máximo permitido da contribuição normal das patrocinadoras é de 50% (cinquenta) do valor total da contribuição. Quanto às contribuições do empregador, estas não integram o contrato de trabalho nem a remuneração dos participantes (art. 68, caput). Também a CLT dispõe, em seu artigo 458, § 2º, VI, alterado pela Lei n. 10.243, de 19/06/2001, que a previdência privada não é considerada salário-utilidade. O objeto da relação jurídica de Previdência Social é a proteção contra riscos sociais, que na relação de previdência privada faz-se por meio de planos de concessão de benefícios complementares, mediante a execução e operação de planos para os quais a entidade fechada tenha autorização específica (LC n. 109 art. 33, I). O conteúdo da relação previdenciária corresponde às contribuições na maioria dos planos. Essas contribuições possuem caráter dúplice – do participante e do patrocinador ou instituidor –, sendo que a contribuição do participante não é essencial, em relação a determinados benefícios. Porém, a contribuição da empresa patrocinadora é indispensável para o suporte da

16 BALERA, Wagner (org.). Comentários à lei de previdência privada, 2005, pp. 107-9.

entidade fechada de previdência privada. Nesse sentido, os planos de previdência privada de regime fechado podem ser custeados, exclusivamente, pelas empresas patrocinadoras e, neste caso, não há que se cogitar a manifestação da vontade do participante, sendo sua adesão presumida. Todavia, se estiver prevista a contribuição do participante, sua adesão ao plano será sempre facultativa e, então, o empregado só terá direito aos benefícios se aderir ao plano de previdência. A Lei Complementar n. 109/2001 determina que a finalidade principal do regime de previdência complementar é a instituição e a execução de planos de benefícios de caráter previdenciário, excluindo os benefícios assistenciais e de saúde. Assegura, ainda, a intervenção do poder público na preservação dos interesses dos participantes, sendo responsável pela fiscalização das operações das entidades de previdência complementar e pela determinação de padrões mínimos de segurança econômico-financeira e atuarial, a fim de preservar a liquidez e o equilíbrio dos planos de benefícios e do sistema previdenciário. Vale ressaltar, ainda, que a Lei Complementar n. 108, de 20 de maio de 2001, trata das relações em que sejam patrocinadoras a União, os estados, os municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, e as respectivas entidades fechadas de previdência complementar. O artigo 6º da referida lei dispõe sobre o custeio dos planos de benefícios

instituídos pelos entes estatais, que será de responsabilidade do patrocinador e dos participantes, inclusive assistidos. E, em hipótese alguma, a contribuição normal do patrocinador poderá exceder a do segurado (art. 202, § 3º, da Constituição Federal, com redação da Emenda Constitucional n. 20). Conclui-se, portanto, que a previdência complementar engloba as ações dos interessados em poupar, para fins de eventualidade e para a velhice, uma vez que a Previdência Social não permite o pagamento de

17 O órgão com competência normativa das entidades abertas é o Conselho Nacional de Seguros Privados (CNPS), colégio que enquanto não for implementado o artigo 5º da LC n. 109/2001 (agência governamental responsável pelo controle do setor) e a competência executiva da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), a quem compete atuar com poderes de fiscalização e que se vincula à estrutura orgânica do Ministério da Fazenda. Assim, o CNPS e a SUSEP são órgãos regulador e fiscalizador, respectivamente, com competência disposta no artigo 29 da LC n. 109/2001 (art. 74 da LC n. 109/2001).

benefício no valor igual ao da última remuneração do segurado. Acresça-se, por último, que diferentemente dos regimes públicos de Previdência Social, que adotam formas de uniformização de benefícios voltadas à solidariedade social e possuem regime de repartição simples, a previdência complementar, por meio de contrato, oferece diferentes planos. A operação tem natureza financeira e não há transferência de renda entre gerações, sendo os aportes definidos e capitalizados em contas individuais.

4.Regimes de Tributação da Previdência Complementar 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.

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, 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%. Então, em relação à tabela progressiva, no momento do resgate, é cobrado imposto de renda na fonte na alíquota de 15%, sendo que, dependendo da faixa do valor recebido ou resgatado e sua respectiva alíquota, o acerto será realizado na Declaração de Ajuste Anual de Imposto de Renda. 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. A opção pelo regime progressivo ou regressivo era realizada pelo participante no início do plano, mais especificamente até o último dia útil do

mês seguinte ao ingresso no plano de previdência. Já a opção pelo regime de tributação regressiva era irreversível, não sendo possível a alteração para a tabela progressiva. Os regimes de tributação também se aplicam em planos de previdência complementar abertos. Especificamente, se aplicam 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, esse valor será deduzido da base de cálculo do imposto, conforme exemplo a seguir: 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 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. Ocorre que, em janeiro/2024, foi publicada a Lei nº 14.803, que alterou as disposições da Lei nº 11.053/2004 para permitir que a escolha entre os regimes progressivo e regressivo de tributação seja feita no momento da obtenção do benefício ou da requisição do primeiro resgate. Nesse sentido, o participante passou a poder escolher seu regime tributário (progressivo ou regressivo) no momento da obtenção de seu benefício ou do primeiro resgate de sua reserva previdenciária.

Essa nova regra também se aplica aos participantes que já fizeram a escolha no momento da contratação e desejam alterar o regime. Neste caso, contudo, os valores que eventualmente já foram pagos a título de benefício ou resgate não estão sujeitos à alteração retroativa do regime de tributação. Se o

participante do plano não tiver optado pelo regime regressivo no momento da contratação, esta opção também poderá ser feita pelos assistidos ou beneficiários dos planos no momento da obtenção do benefício ou da requisição do primeiro resgate.

Importante destacar que, embora essas novas normas permitam que o regime tributário seja alterado nas situações previstas, uma vez feita tal escolha ela não poderá ser alterada novamente.

Portanto, a depender das circunstâncias de cada caso, esta inovação legislativa pode beneficiar significativamente os contribuintes que participam ou são beneficiários/assistidos de planos VGBL ou PGBL, permitindo uma redução relevante do imposto devido.

REFERENCIAS

BALERA, Wagner. Sistema de seguridade social, op. cit., p. 96. CONDE, Newton Cezar. “Portabilidade e vesting”. In: REIS, Adair (org.). Fundos de pensão em debate. Brasília: Brasília Jurídica, 2002 MARTINEZ. Wladimir. Primeiras lições de previdência complementar. São Paulo: LTR, 1998, OLIVEIRA, Moacyr Velloso Cardoso de. Previdência social: doutrina e exposição da legislação vigente, PÓVOAS, Manoel Soares. Seguro e previdência: na rota das instituições do bem-estar. São Paulo: Green Foret do Brasil, 2000 REIS, Adacir. Fundos de pensão em debate. Brasília: Brasília Jurídica, 2002 WEINTRAUB, Arthur Bragança de Vasconcelos. Previdência privada – atual conjuntura e sua função complementar ao regime geral da previdência social. 2 ed. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003 <https://www.funpresjud.com.br/lei-que-permite-alterar-regime-de-tributacao-de-plano-de-previdencia-complementar-e-sancionada/> <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias-e-conteudos/2024/janeiro/lei-altera-momento-de-opcao-pelo-regime-de-tributacao-na-previdencia-complementar>