

A paridade contributiva, mais do que um termo técnico, é uma grande vantagem para quem investe em previdência complementar. A Viva possui planos patrocinados, ou seja, oferecidos por empresas, entidades ou entes federativos. Nesse caso, o patrocinador investe o mesmo percentual que o participante, até um limite que é pré-estabelecido no regulamento do plano.

Para entender melhor, convidamos Natália Sales, da nossa área de Negócios, para falar sobre as características dos planos patrocinados e dos instituídos. São duas modalidades diferentes, com características e vantagens importantes.

Como funciona a paridade em um fundo de pensão e quais as vantagens em relação a outros investimento do mercado?

Natália - Os fundos de pensão possuem na sua estrutura planos patrocinados e instituídos. Os planos patrocinados são criados pelo empregador ou empresa, que oferece um plano de previdência exclusivo para garantir o futuro dos funcionários. Funciona assim: o empregador contribui junto com o funcionário, ajudando-o a formar sua reserva financeira, o que é um grande diferencial. Essa contribuição pode seguir uma regra específica ou ser paritária. Se for paritária, por exemplo, o funcionário entra no plano de previdência contribuindo com R\$ 100 e, são aportados no seu saldo R\$ 200 - os outros R\$ 100 vem da patrocinadora. Ou seja, o empregador ajuda o funcionário a se preparar para a aposentadoria. É um benefício que funciona como um salário indireto adotado pelas empresas.

Nos planos realizados nas prefeituras, qual é o regulamento?

Natália - Nas Prefeituras, que adotaram o nosso Plano Viva Federativo, a contribuição patronal é paritária. Já temos convênio firmado com Manaus (AM) e Presidente Prudente (SP). Em Manaus, a contribuição do município paritária à do servidor, limitada à 8,5% do salário de participação e em Presidente Prudente é limitada a 7,5%

No caso de quebra de vínculo empregatício, se sair da prefeitura, o funcionário pode continuar com seu plano? O que ele deve fazer?

Natália - Se o servidor público vier a perder o vínculo empregatício com o município ele pode continuar no plano e tem duas opções: a primeira é o autopatrocínio - mantém sua contribuição regular acrescida da do município - ou pode optar pelo Benefício Proporcional Deferido (BPD), quando ele deixa de contribuir, porém os recursos acumulados continuam sendo administrados pela Viva. Nesses dois casos, o servidor mantém sua inscrição no plano, mantendo seus direitos.

Como é a paridade no Plano Empresarial?

Natália - No Plano Viva Empresarial há a contribuição paritária do empregador. Um dos patrocinadores desse plano é a GEAP. A GEAP acompanha o participante de forma paritária com 3%, 5%, 7% e 10% sobre o salário de participação. Mas, há ainda contribuição da empresa em percentuais maiores: se o participante optar por contribuir com 12%, a GEAP contribuirá com 11%; se quiser contribuir com 15%, terá uma contrapartida de 12%.

Sem dúvida um plano vantajoso para o funcionário, com percentuais de contribuição diferenciados quando comparados a outros do mercado.

Como é a paridade nos planos instituídos?

Natália - Os planos instituídos são oferecidos por associações, sindicatos e sociedades de classe. Na Viva, temos os planos IBAPrev, ANAPARPrev e o Plano Viva Futuro. No caso do Plano IBAPrev, trata-se de um plano oferecido por uma sociedade de classe, o Instituto Brasileiro de Atuária (IBA), que pode ser acessado por atuários e por pessoas vinculadas ao Instituto e a consultorias atuariais.

Nos planos instituídos, não há a figura do empregador contribuindo de forma obrigatória.

Conheça os planos da Viva acessando www.vivaprev.com.br

Fonte: [Viva Previdência](#), em 05.09.2022.