



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA**

**JOACY VICTOR MAIA ARAUJO**

**ANÁLISIS DEL RÉGIMEN PROPIO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS  
FUNCIONARIOS PÚBLICOS BRASILEÑOS BAJO EL PARADIGMA DE  
LA SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA**

**Buenos Aires**

**2016**

**Joacy Victor Maia Araujo**

**ANÁLISIS DEL RÉGIMEN PROPIO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS  
FUNCIONARIOS PÚBLICOS BRASILEÑOS BAJO EL PARADIGMA DE  
LA SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA**

Tesis presentada a la Universidad Nacional de La Matanza  
como requisito para la obtención del título de  
Doctor en Ciencias Económicas.

Orientador: Prof. Dra. Catalina García Vizcaíno

Buenos Aires

2016

*If you are out to describe the truth,  
leave elegance to the tailor.*

**Albert Einstein**

# Resumen

El trabajo analizó el Régimen Propio de Seguridad Social de los funcionarios públicos brasileños bajo el paradigma de la Seguridad Social Complementaria de los fondos de pensión. Con la aprobación de la Ley 12.618/2012, que establece la Seguridad Social Complementaria de los funcionarios públicos federales, surge la necesidad de estudiar el impacto de esos cambios en la renta neta de estos trabajadores. El trabajo evaluó las particularidades del nuevo régimen, como la rentabilidad necesaria para que la remuneración neta del Funpresp se equipare al régimen anterior. Otro cambio importante en el nuevo régimen es la posibilidad de salir del Régimen Propio de los funcionarios sin perder las contribuciones que excedan el límite máximo del RPPS. El trabajo calculó el valor de esta opción para diferentes perfiles de tasas de interés, sexo, tiempo en el régimen y probabilidad de salir.

**Palabras clave:** Seguridad. Opciones exóticas. Simulación.



# Abstract

This study examined the Brazilian social security system under the paradigm of pension funds. With the approval of Law 12.618/2012, that established a pension for federal civil servants, there is a need to study the impact of changes in net income of these workers. The study evaluated the particularities of the new regime, as the profitability required to match Funpresp's net remuneration to previous regime net remuneration. Another important change in the new regime is the ability to quit system without losing the contributions that exceed the RPPS ceiling. The study calculated the value of this option for various profiles of interest, gender, time and probability of quitting the system.

**Keywords:** Welfare. Exotic options. Simulation.



# Resumo

O trabalho analisou o Regime Próprio de Previdência Social brasileiro sob o paradigma da Previdência Complementar. Com a aprovação da Lei 12.618/2012, que institui a Previdência Complementar dos servidores públicos federais, surge a necessidade de estudar o impacto dessas mudanças na renda líquida desses trabalhadores. O trabalho avaliou as particularidades do novo regime, como a rentabilidade necessária para equiparar a remuneração líquida do Funpresp ao regime anterior. Outra mudança importante no novo regime é a possibilidade de saída do Regime Próprio dos servidores sem perder as contribuições que excedem o teto do RPPS. O trabalho calculou o valor dessa opção para diversos perfis de juros, sexo, tempo no regime e probabilidade de saída.

**Palavras-chave:** Previdência. Opções exóticas. Simulação.





# Índice de figuras

4.1	Riqueza y consumo a lo largo del ciclo de vida (Blake, 2006a). . . . .	22
4.2	Rentabilidad de una <i>Call</i> , Precio del ejercicio \$14, Premio \$2, en función del precio del activo en la fecha del ejercicio. . . . .	34
4.3	Rentabilidad de una <i>Put</i> , Precio del ejercicio \$14, Premio \$2, en función del precio del activo en la fecha del ejercicio. . . . .	34
4.4	Árbol binomial no recombinante (Baidya e Castro, 2001). . . . .	35
4.5	Efecto temporal de la probabilidad $p_i$ de salida en mes determinado en función de la probabilidad personal $P$ de salir en cualquier mes (30 años de servicio). . . . .	35
4.6	Efecto temporal acumulado de la probabilidad $p_i$ de salida en mes determinado en función de la probabilidad personal $P$ de salir en cualquier mes (30 años de servicio). . . . .	36
4.7	Evolución de la tasa de descuento (SPPC/MPS, 2011). . . . .	36
4.8	Histórico de intereses reales en Brasil (NTN-B). . . . .	37
5.1	Serie histórica de salarios nominales al final de la carrera (MPOG, 1994 a 2012). . . . .	43
5.2	Serie histórica de salarios actualizados por el IPCA al final de la carrera (MPOG, 1994 a 2012). . . . .	43
6.1	Rentabilidad requerida al Funpresp para igualar el beneficio del régimen antiguo en función del salario (Hombre, $T = 15$ años de contribución, entrada en el RPPS a los 20 años). . . . .	47
6.2	Rentabilidad requerida al Funpresp para igualar el beneficio del régimen antiguo en función del salario (Mujer, Salario R\$ 12.500, entrada al RPPS a los 25 años). . . . .	47

6.3	Rentabilidad necesaria al Funpresp para igualar beneficio del antiguo régimen considerado el valor de la opción de salir del régimen con migración de los recursos capitalizados (Hombre, Salario R\$ 20.000, entrada al RPPS a los 25 años). . . . .	49
6.4	Rentabilidad requerida al Funpresp, en función del sexo, para igualar el beneficio del régimen antiguo en función del salario (Salario R\$ 15.000, entrada al RPPS a los 25 años). . . . .	51

# Índice de cuadros

1.1 Participación de los activos de los fondos de pensión en relación al PIB (Antolin <i>et al.</i> , 2011). . . . .	3
4.1 Diferencias entre las modalidades de plan previsionales (Walter, 2012). . . . .	23
4.2 Participantes, Asistidos y Pensionistas (SPPC/MPS, 2011). . . . .	23
4.3 Activos de las mayores EFPC (SPPC/MPS, 2011). . . . .	24
4.4 Tabla regresiva de IR para fondos de pensión (MPOG, 2012). . . . .	24
4.5 Efecto del tiempo y de la tasa de intereses sobre la razón entre el valor acumulado por un fondo de pensión y por una aplicación en renta fija $VF_p/VF_{tp}$ . . . . .	25
4.6 Costos estimados del plan de contribución definida. . . . .	29
5.1 Comparación entre remuneración líquida por encima del techo de RGPS en el antiguo régimen y el beneficio especial no Funpresp. . . . .	42
6.1 Rentabilidad necesaria al Funpresp para igualar beneficio del antiguo régimen en función del salario inicial y del tiempo de contribución al RPPS anterior a la entrada en el FUNPRESP (Hombre, entrada al RPPS a los 20 años). . . . .	46
6.2 Rentabilidad necesaria al Funpresp para igualar beneficio del antiguo régimen en función del salario inicial y del tiempo de contribución al RPPS anterior a la entrada al FUNPRESP (Hombre, entrada al RPPS a los 30 años). . . . .	46
6.3 Rentabilidad necesaria al Funpresp para igualar beneficio del antiguo régimen considerando el valor de la opción de salir del régimen con migración de los recursos capitalizados. . . . .	48

6.4	Rentabilidad necesaria al Funpresp para igualar beneficio del antiguo régimen en función del salario inicial y del tiempo de contribución al RPPS anterior a la entrada en el FUNPRESP (Hombre, entrada al RPPS a los 25 años). . . . .	50
6.5	Rentabilidad necesaria al Funpresp para igualar beneficio del antiguo régimen en función del salario inicial y del tiempo de contribución al RPPS anterior a la entrada en el FUNPRESP (Mujer, entrada al RPPS a los 25 años). . . . .	50

# Lista de Abreviaturas

EFPC	Entidades Cerradas de Seguridad Social Complementaria
IBGE	Instituto Brasileño de Geografía y Estadística
SPPC	Secretaría de Políticas de Seguridad Social Complementaria
Selic	Sistema Especial de Liquidación y de Custodia
Bacen	Banco Central de Brasil
<i>Call</i> de X	Opción de compra del activo X
<i>Put</i> de X	Opción de venta del activo X
ANBIMA	Asociación Brasileña de las Entidades de los Mercados Financiero y de Capitales
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
NTN	Nota del Tesoro Nacional
IPCA	Índice de Precios al Consumidor Amplio
STN	Secretaría del Tesoro Nacional
RPPS	Régimen Propio de Previsión Social
RGPS	Régimen General de Previsión Social
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
Funpresp	Instituto Nacional de la Seguridad Social
MPS	Ministerio de la Seguridad Social
BD	Beneficio Definido
CD	Contribución Definida
CV	Contribución Variable
IR	Impuesto de renta
PIB	Producto Interno Bruto
MPOG	Ministerio de Planificación, Presupuesto y Gestión
CGPC	Consejo de Gestión de la Seguridad Social Complementaria
CNPC	Consejo Nacional de Seguridad Social Complementaria
CNSeg	Confederación Nacional de las Empresas de Seguros Generales, Seguridad Social Privada y Vida, Salud Complementaria y Capitalización



# Índice general

Índice de figuras	VII
Índice de cuadros	IX
Lista de Abreviaturas	XI
<b>1 Introducción</b>	<b>1</b>
1.1 Objetivos . . . . .	1
1.2 Justificativa . . . . .	2
1.3 Estructura del Trabajo . . . . .	3
<b>2 Aspectos Éticos de la Previsión del Empleado Público</b>	<b>5</b>
2.1 Ética . . . . .	5
2.2 Codificación de la Ética . . . . .	9
2.3 Derecho Adquirido y la Expectativa de Derecho . . . . .	12
<b>3 El Nuevo y el Antiguo Régimen Próprio de Seguridad Social</b>	<b>17</b>
3.1 Seguridad Social de los Funcionarios Públicos en Brasil . . . . .	17
3.2 Andamiaje Jurídico . . . . .	18
<b>4 Fundamentación Teórica</b>	<b>21</b>
4.1 Fondos de Pensión . . . . .	21
4.2 El FUNPRESP . . . . .	27
4.3 Porcentaje de Contribución para el Plan de Contribución Definida . . . . .	29
4.4 Opciones . . . . .	30
4.5 Precificación de Opciones por el Método Binomial . . . . .	31



4.6	Otimización por el Método de las Secantes . . . . .	32
4.7	Intereses Reales a Largo Plazo en Brasil . . . . .	33
<b>5</b>	<b>Metodología</b>	<b>39</b>
5.1	Establecimiento de Parámetro de Comparación . . . . .	39
5.2	Beneficio Especial . . . . .	40
5.3	Beneficio FUNPRESP . . . . .	43
<b>6</b>	<b>Resultados y Análisis</b>	<b>45</b>
<b>7</b>	<b>Conclusión</b>	<b>53</b>
<b>A</b>	<b>Algoritmos</b>	<b>57</b>
<b>B</b>	<b>Tablas de rentabilidad de equilibrio (Remuneración líquida equivalente en ambos regímenes: Antiguo y Funpresp)</b>	<b>61</b>
	<b>Bibliografía</b>	<b>123</b>

# Capítulo 1

## Introducción

### 1.1. Objetivos

El objetivo de este trabajo es analizar el Régimen Propio de Seguridad Social de los funcionarios públicos brasileños bajo el paradigma de la seguridad social complementaria. Con la aprobación de la Ley 12.618/2012, que establece la Seguridad Social Complementaria de los funcionarios públicos federales, surge la necesidad de estudiar el impacto de esos cambios en la renta neta de estos trabajadores.

En este contexto, el trabajo evalúa las particularidades del nuevo régimen, como la rentabilidad necesaria para que la remuneración neta del Funpresp se equipare al régimen anterior. Otro cambio importante en el nuevo régimen es la posibilidad de salir del Régimen Propio de los servidores sin perder las contribuciones que excedan el límite máximo del RPPS. Vale resaltar que no hay posibilidad de recuperar el coste administrativo y los beneficios de riesgo. Asimismo, en relación a la contribución patronal, se consideró que será recuperada. Sin embargo esa definición se dará en el régimen del plan. De este modo, el trabajo también calcula el valor de esta opción para diversos perfiles de tasas de interés, sexo, tiempo en el régimen y probabilidad de salir.

Como la Ley 12.618/2012 cambia el régimen para los nuevos funcionarios públicos, pero también establece que los antiguos empleados pueden emigrar para el Funpresp, entender los beneficios y riesgos de este régimen es indispensable para esa elección, que la Ley define como irrevocable e irrevocable, no siendo debida por el Estado y sus entidades autárquicas y

fundaciones públicas ninguna contrapartida referente al valor de los descuentos ya efectuados sobre la base de contribución superior al límite previsto.

## 1.2. Justificativa

De acuerdo con la Constitución Federal, la Seguridad Social es un seguro social, mediante contribuciones previsionales, con la finalidad de proveer subsistencia al trabajador, en caso de pérdida de su capacidad laboral. El sistema de Previsión adoptado en Brasil es el de repartición simple, donde las contribuciones previsionales pagas por la población activa son destinadas a cubrir los gastos con los beneficios de los inactivos.

La Seguridad Social en Brasil conoce dos regímenes previsionales distintos: el régimen general de Seguridad Social (RGPS), que abarca la iniciativa privada en general (empleados, socios de empresas, domésticos, autónomos, facultativos, entre otros) y el régimen propio (RPPS), aplicable a los funcionarios públicos efectivos de los entes federativos.

De acuerdo con el [MPS \(2012\)](#), el Estado, que posee 960 mil asistidos en el RPPS, tuvo un déficit en 2011 de R\$ 54,1 mil millones, o R\$ 56.350 por participante. El RGPS, con 29 millones de asistidos, en el mismo año tuvo un déficit de R\$ 35,5 mil millones o R\$ 1.225 por participante. Cabe destacar que esa diferencia es aún más grave considerando que el RGPS urbano tiene un superávit de R\$ 20,5 mil millones. O sea, el déficit en el RGPS, en verdad, se debe al carácter asistencial, y no estrictamente previsional

También, de acuerdo a informaciones del [MPS \(2012\)](#), diversos factores amenazan la solvencia del régimen, como el aumento de la longevidad, el crecimiento del déficit, que actualmente es alrededor del 10 % al año, y el aumento del número de funcionarios jubilados a corto plazo. Hasta 2017 cerca del 40 % del actual contingente de funcionarios públicos del Estado estará apto para jubilarse.

Aunque Brasil sea el octavo país en términos de activos en Seguridad Social complementaria, en 2010, eso representa apenas el 17,3 % del PIB (Cuadro 1.1). Con el Funpresp, la Seguridad Social complementaria podrá aumentar el ahorro interno. La ampliación y la reestructuración del ahorro interno busca promover el crecimiento de la tasa de inversión, en que el quid de estas transformaciones pasa a ser la reducción de costos para toda la cadena

productiva, además de la propia cuestión de la prioridad en la generación de ganancias de productividad (Casa, 2009).

**Cuadro 1.1:** *Participación de los activos de los fondos de pensión en relación al PIB (Antolin et al., 2011).*

Posición	País	Activo (US\$ Millones)	% PIB
1	EEUU	10.587.679	72,6
2	Reino Unido	1.943.110	86,6
3	Japón	1.388.329	25,2
4	Australia	1.089.723	90,9
5	Holanda	1.056.769	134,9
6	Canadá	1.017.672	60,9
7	Suiza	551.450	111,8
8	Brasil	316.201	17,3
9	Finlandia	196.101	85,9

Los sistemas de pensión privados tienen un papel primordial en la economía de un país. Por causa del clima de incertidumbre de la sostenibilidad financiera a largo plazo de la seguridad social, los fondos de pensiones se revisten de un carácter fundamental en la constitución de ahorros para la reforma, así como constituyen un medio de desarrollo del mercado financiero y de capitales (Santos, 2008).

### 1.3. Estructura del Trabajo

En relación a la estructura, este trabajo posee las siguientes divisiones: el Capítulo 2 presenta los aspectos éticos que se refieren a la Seguridad Social brasileña de los funcionarios públicos; el Capítulo 3 diferencia el Funpresp del régimen previsional anterior; el Capítulo 4 presenta la fundamentación teórica; el Capítulo 5 establece la metodología utilizada; el Capítulo 6 los resultados y el análisis; el Capítulo 7 muestra las conclusiones y, los Anexos traen los algoritmos y las tablas con los resultados.

El Capítulo 2 presenta los aspectos éticos referentes a la Seguridad Social brasileña de los funcionarios públicos. Se aborda el concepto amplio de ética y, a continuación, se comenta su positivización en el contexto de los fondos de pensión.

En el Capítulo 3 se aborda la Seguridad Social en Brasil y el respectivo andamiaje jurídico. Se definen los dos sistemas públicos de Previsión: uno instituido para los trabajadores

de la iniciativa privada y otro para los funcionarios públicos estatutarios con vínculo efectivo con la Administración Pública. Este trabajo está enfocado en estos últimos.

En el Capítulo 4 se estudiaron temas y herramientas que subsidiaron el quid de este trabajo. Se trató la precificación de opciones, en particular por el método binomial; la optimización por el método de las secantes, que sirvió para determinar las tasas de interés de equilibrio en la simulación; y, las características de los fondos de pensión, en especial las EFPC de Brasil y el cálculo del porcentaje de contribución en un plano de contribución definida.

En el Capítulo 5 se establece el parámetro de comparación entre los dos regímenes. Se detalla, para el nuevo régimen, la parte de la remuneración debida al beneficio especial y al beneficio del Funpresp.

En el Capítulo 6 se analizan las diferencias entre los regímenes de Previsión, con el objetivo de entender la sensibilidad del nuevo régimen a los principales parámetros: sexo, sueldo, tiempo de servicio y probabilidad de salir del régimen propio.

Finalmente, en el Capítulo 7, se presentan las conclusiones del trabajo.

# Capítulo 2

## Aspectos Éticos de la Previsión del Empleado Público

### 2.1. Ética

De acuerdo con [Houaiss \(2009\)](#), ética es la parte de la filosofía responsable por la investigación de los principios que motivan, distorsionan, disciplinan u orientan el comportamiento humano, reflexionando especialmente en relación a la esencia de las normas, valores, prescripciones y exhortaciones presentes en cualquier realidad social.

Con la introducción del cristianismo como religión oficial en el Occidente, se empezó a interpretar la ética a partir de los mandamientos documentados en las leyes sagradas.

El **pensamiento ético** busca juzgar el comportamiento humano, diciendo lo que es correcto y lo que no lo es, lo que es justo e injusto. La búsqueda de la ética se traduce en las elecciones que el hombre hace. Las opciones correctas nos llevan a un camino de virtud, verdad y a las relaciones justas.

No sólo la filosofía se encarga del estudio de la ética, se dedican a ella también los más diversos profesionales (sociólogos, antropólogos, psicólogos, biólogos, médicos, periodistas, economistas, etc.) principalmente por el hecho de que cada área tiene un código para delimitar las acciones de aquella profesión.

La función del pensamiento ético, por lo tanto, es mantener el orden social. Aunque no tenga una relación directa con la ley propiamente dicha, la ética se construye a lo largo de

la historia, a través de los valores y principios morales de determinada sociedad. Los códigos éticos tienen como objetivo proteger a la sociedad de injusticias y la falta de respeto en cualquier esfera social, ya sea en el ambiente familiar o profesional.

Etimológicamente, la palabra “moral” tiene el mismo significado que “ética”, con la diferencia que deriva de la palabra latina *mores*. Sin embargo, cada una de estas palabras significa algo dentro del mismo tema. Debido a que la diferencia es muy sutil, puede confundir a muchos. A continuación, se expone el concepto de cada una de las palabras.

- **Moral:** se trata de la conciencia adquirida por el hombre a partir del momento histórico en el que comienza a vivir en sociedad. Son todas las enseñanzas de las normas sociales que rigen el comportamiento humano y que se adquieren por la tradición y la educación del día a día. O sea, la moral es un conjunto de reglas colectivas que facilitan la convivencia, se acepta mutuamente y es intrínseco al hombre social.
- **Ética:** se trata del comportamiento individual en relación a la sociedad, lo que garantiza el bienestar social. Ella define cómo se debe comportar el hombre ante el medio social.

Actualmente, la ética es muy requerida en diversas áreas profesionales y sociales, como las instituciones que forman parte del tercer sector, principalmente por causa del apelo social y sostenible que se exige en el mundo entero. La conciencia adquirida a lo largo del último siglo es responsable por esa demanda ética.

La defensa de los derechos humanos es un ejemplo. Todas las acciones deben apuntar al respeto por la vida y la integridad. Todo ciudadano tiene el deber de luchar contra las injusticias que dañen la ética y la dignidad.

Ser ciudadano es actuar sobre todo con respeto, dignidad, solidaridad, compromiso por el desarrollo del país, responsabilidad, entre otros valores y actitudes que deben ser aprendidas por toda persona. Esos valores, no solamente, deben estar dentro de casa, sino también en las escuelas, en los ambientes profesionales, en las calles y en cualquier lugar.

El significado de la palabra ciudadano viene del latín *civita* (ciudad) que está correlacionada con la palabra griega *politikos* (aquel que vive en la ciudad). El ciudadano tiene el

derecho de participar en las decisiones políticas de una ciudad, a fin de contribuir para su desarrollo y el de las personas de la sociedad.

Todo profesional tiene un código de ética al que debe obedecer para cumplir su función sin dejar de respetar los derechos humanos. Es el caso de la bioética, ética aplicada a las ciencias biológicas que prevé delimitar las acciones de los científicos para que no dañen la integridad de ningún ser vivo, como es el caso de experiencias realizadas por medio de la célula madre y de la clonación.

En relación a la Previsión, la Enmienda Constitucional 20 (1998) establece su conexión con la ética de mercado al permitir la institución de regímenes de Previsión complementaria. Esa ética se encuentra positivada en la Carta Mayor, que destaca los valores sociales del trabajo y de la libre iniciativa, la tutela del derecho fundamental a la propiedad y los principios de la libre competencia y del ejercicio de la actividad económica en carácter subsidiario por el Estado (Costa, 2010).

Los funcionarios públicos son profesionales que poseen un vínculo de trabajo profesional con los órganos y entidades de gobierno.

Dentro del sector público, todas las actividades del gobierno afectan a la vida de un país. Por tal motivo, es necesario que los funcionarios apliquen los valores éticos para que los ciudadanos puedan creer en la eficiencia de los servicios públicos.

Existen normas de conducta que orientan el comportamiento del funcionario. De este modo, su misión es ser leales a los principios éticos y a las leyes, por encima de las ventajas financieras del cargo o de cualquier otro interés particular.

Esos intereses pueden ser los desvíos de presupuesto público, políticos que se aprovechan de situaciones o programas para ganar votos, producción de leyes que van en contra de los principios de la sociedad, corrupción, etc.

Las propias leyes poseen sanciones y mecanismos que penalizan a funcionarios públicos que actúan en desacuerdo con sus actividades, un ejemplo es la Ley de Responsabilidad Fiscal.

En tal sentido, para comprender los aspectos éticos de la Previsión del servidor público es importante entender la disociación de la ética y de la economía que empobreció tanto los análisis económicos como la filosofía moral. Sen (1999) defiende que lo que ocurrió fue una



disociación y no una falta de aproximación, pues desde Aristóteles la preocupación con la riqueza y los fines humanos se relacionaba con la pregunta ética "¿Cómo debemos vivir?". De este modo, el estudio de la economía no solo estaba relacionado a la búsqueda de la riqueza, sino también a la búsqueda de objetivos más básicos que garantizarían la buena vida. Asimismo, filósofos como Stuart Mill y Adam Smith también realizaron estudios económicos teniendo en cuenta cuestiones éticas (Simões, 2008).

De acuerdo con Lopes (2009), el principal argumento de Sen para sustentar la tesis de la disociación entre ética y economía es que la metodología de la economía moderna y, principalmente, de la economía contemporánea, al dar más énfasis a los análisis econométricos y asumir como presupuesto el comportamiento individual basado en la elección racional, dejó de lado toda la complejidad analítica que la ética podría ofrecer al estudio del comportamiento humano real, así como la contribución de la economía de bienestar, que se ocupa justamente de cuestiones sociales.

Sen (1999) también defiende que la economía moderna es contemporánea, a pesar de subestimar las cuestiones éticas también puede ofrecer a la filosofía moral y a la economía de bienestar métodos y modelos que facilitarían la comprensión de ciertos aspectos de la sociedad. De esta forma, el análisis logístico de la economía moderna combinada con la ética y con la economía de bienestar podría generar beneficios mutuos (Lopes, 2009).

Otro punto relevante es que en esos análisis económicos los derechos, fundamentales para el funcionamiento de la economía, así como para la vida colectiva en sí, son vistos meramente como instrumentos para la obtención de eficiencia y otros bienes, o utilidades. No hay ningún valor intrínseco en el goce de los derechos, ni siquiera en su existencia. Es importante resaltar que la Constitución Federal de 1988 dispone en su artículo 5º, enunciado, sobre el principio constitucional de la igualdad ante la ley en los siguientes términos:

Artículo 5º. Todos son iguales ante la ley, sin distinción de naturaleza, garantizándoles a los brasileños y a los extranjeros residentes en el País la inviolabilidad del derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la seguridad y a la prosperidad, en los siguientes términos.

El principio de la igualdad prevé la igualdad de aptitudes y posibilidades virtuales de los ciudadanos para que tengan isonomía ante la ley. Por medio de ese principio se vetan las diferencias arbitrarias y absurdas, que no sean justificables por los valores de la Constitución

Federal, y tiene por finalidad limitar la actuación del legislador, del intérprete o autoridad pública y del particular.

En ese sentido, la Ley 12.618/2012 está pautaada en el principio de la igualdad, pues aproxima el régimen de previsión social de los funcionarios públicos al régimen de los trabajadores en general. Esta uniformidad es vital para el equilibrio de las relaciones sociales, ya que cualquier déficit en la previsión social de los funcionarios se cubre con el aumento de impuestos de los trabajadores.

## 2.2. Codificación de la Ética

El **código de la ética** es un documento que tiene como objetivo exponer los principios y la misión de una determinada profesión o empresa. Su contenido debe ser pensado para atender las necesidades a las que aquella categoría sirve o representa.

Se lo hace para enfatizar los valores que los profesionales e instituciones deben practicar. Se puede hablar también de **código deontológico**. La deontología es la ciencia que estudia los deberes y obligaciones a partir de la óptica moral y ética.

En general se basa en la legislación vigente del país, en la Declaración de los **Derechos Humanos**, en las Leyes Laborales, entre otros.

De esa forma, cada profesional tiene un conjunto de reglas establecidas por sus confederaciones profesionales que detallan responsabilidades, derechos y formas de punición en el caso de irregularidades.

El consejo de ética es el responsable por la definición del contenido de los códigos de ética. Formado por profesionales renombrados, generalmente elegidos por la clase profesional a la cual representan, sus cargos son honoríficos y tiene la responsabilidad ética legal sobre los asuntos de esa categoría. Esos consejos son como tribunales, poseen funciones legales sobre registros y juzgamientos que se basan en reglamentaciones de los códigos.

Entre los principales objetivos de un Código de Ética, se destaca:

- Especificar los principios de cierta institución y/o profesión ante la sociedad;
- Documentar los derechos y deberes del profesional;

- Dar los límites de las relaciones que el profesional debe tener con colegas y clientes/pacientes;
- Explicar la importancia de mantener el sigilo profesional (esencial en muchos casos);
- Defender el respeto a los derechos humanos en las investigaciones científicas y en la relación cotidiana;
- Delimitar y especificar el uso de publicidad en cada área;
- Hablar sobre la remuneración y los derechos laborales.

El código de ética suele ser obligatorio, sin embargo hay excepciones. El caso más conocido es el de periodismo, dado que las especificaciones contenidas en el mismo son facultativas y cabe al periodista en ejercicio y a las instituciones de comunicación evaluar si adoptan o no algunas prácticas.

Una de las primeras especificaciones que el código de los periodistas presenta es la del derecho que todo ciudadano tiene a la información. Por lo tanto, es deber del periodista transmitir noticias de interés público, exento de cualquier interés personal o financiero y basada siempre en la verdad.

Pero en la mayoría de los casos, ese derecho básico de tener acceso a información de calidad se ve comprometido por el corporativismo que existe en el periodismo. En el área de comunicación existe mucha competencia y en esa disputa por la primicia, muchos profesionales pecan en la producción de su trabajo.

Como consecuencia de toda esa contradicción los ciudadanos comunes son los que se ven perjudicados al recibir contenidos incompletos y no tener la capacidad de despertar su sentido crítico. En algunos casos, los periodistas dejan de lado la imparcialidad en defensa de un ideal.

La elección de la ética, por lo tanto, significa reflexionar sobre la calidad de las informaciones que serán transmitidas. Es decir, si los profesionales de la comunicación desean proveer a la sociedad un buen trabajo o apenas contenidos superficiales.

Los códigos de ética, tanto el federal, como los municipales, son un conjunto de normas que se refieren a la conducta de los funcionarios dentro de su labor, así como las penalidades

a ser aplicadas en caso de incumplimiento de esas normas.

Los códigos informan los principios y deberes de los funcionarios públicos como decoro, celo, dignidad, eficacia y honor, además de otras cualidades del funcionario, sus obligaciones que tienen como objetivo el bienestar de la población, así como las prohibiciones y sanciones derivadas del servicio irregular de sus funciones, que recuerdan los principios fundamentales de la administración pública.

El órgano que supervisa y revisa las normas que se refieren a la ética en la administración pública federal es la Comisión de Ética Pública, creada en 1999.

En el ámbito de la Nación, el CNPC es el órgano que tiene la función de regular el régimen de Seguridad social complementaria operado por las entidades cerradas de Seguridad Social complementaria. El funcionamiento de este consejo está dado por el Decreto n° 7.123 (2010). El CNPC reemplaza el CGPC, que fue un órgano integrante del sistema financiero brasileño, vinculado al Ministerio de la Previsión Social y poseía la función de tipificar y coordinar las actividades das EFPC.

El CNPC está presidido por el Ministro de la Seguridad Social y compuesto por representantes de la Previc, de la SPPC, de la Casa Civil de la Presidencia de la República, de los Ministerios de Hacienda y de Planeamiento, Presupuesto y Gestión, de las EFPC, de los patrocinadores e instituidores de planes de beneficios de las entidades cerradas de Seguridad Social Complementaria y de los participantes y asistidos de planes de beneficios de las referidas entidades.

En relación a la positivación de los principios éticos, el antiguo CGPC, hoy CNPC, editó la Resolución N° 13 (2004), que establece principios, reglas y prácticas de gobernanza, gestión y controles internos a ser observados por las entidades cerradas de Seguridad Social Complementaria.

La Resolución N° 13 establece que las EFPC deben adoptar principios, reglas y prácticas de gobernanza, gestión y controles internos adecuados al porte, complejidad y riesgos inherentes a los planes de beneficios operados por ellas, de modo que se asegure el pleno cumplimiento de sus objetivos.

Establece también que los fondos de pensión cerrados deberán observar patrones de seguridad económico-financiera y actuarial, con fines específicos de preservar la liquidez, la

solvencia y el equilibrio de los planes de beneficios, aisladamente, y de la propia EFPC, en el conjunto de sus actividades.

Indica también, que las EFPC podrán adoptar un manual de gobernanza corporativa, que defina las relaciones entre órganos estatutarios del fondo de pensión con participantes, asistidos, patrocinadores, instituidores, proveedores de productos y servicios, autoridades y otras partes interesadas.

Otro ejemplo de directrices éticas para fondos de pensión fue publicado por la CNSeg. Esta entidad tiene como misión congregar los principales liderazgos, coordinar acciones políticas, elaborar el planeamiento estratégico del sector y representar el segmento ante el Gobierno, la sociedad y las entidades nacionales e internacionales.

Aunque el Código de Ética de las Empresas de Seguros Generales, Previsión Privada y Vida, Salud Complementaria y Capitalización (CNSeg, 2006) no esté dirigido a la Seguridad Social Complementaria cerrada, reúne un conjunto de normas y principios a las que las empresas de seguros, previsión Complementaria, operadoras de planes privados de asistencia a la salud y capitalización, asociadas a las respectivas federaciones, decidieron sujetarse voluntariamente, con el objetivo de proporcionar su desarrollo, en armonía con los principios de la libre iniciativa, de la autonomía institucional de los operadores de mercado, de la preservación de la libre competencia y de la buena fe contractual que deben existir entre las empresas y en las relaciones de negocios establecidas con los consumidores y demás participantes del mercado.

Al adherir al Código de Ética, se reafirma ante la sociedad brasileña el repudio al comportamiento empresarial moralmente censurable, el compromiso de combatir las prácticas comerciales no equitativas y desleales y el abuso de poder en las relaciones de producción y de consumo

### **2.3. Derecho Adquirido y la Expectativa de Derecho**

Para que las personas puedan vivir con paz y libertad, es necesario conceder alguna estabilidad a las relaciones jurídicas en las que participen. Por eso, nadie cuestiona que la seguridad jurídica constituye un valor fundamental en la construcción de una sociedad

armónica, siendo su garantía un ingrediente vital para la edificación de un orden jurídico moralmente aceptable

En el texto de la Ley 12.618/2012, el legislador se preocupó tanto por el derecho adquirido como por la expectativa de derecho. No se pretendió cambiar el régimen de quien ya está jubilado, ni de los funcionarios que ya estaban en el régimen anterior en el momento que se promulgó la ley. A los funcionarios en actividad, también se les ofreció la opción de cambiarse para el nuevo régimen, cuyos efectos son el objetivo principal de esta tesis.

Como destacó con acierto Ingo Sarlet (2004), “la seguridad jurídica coincide con una de las más profundas aspiraciones del ser humano, haciendo viable, mediante la garantía de una cierta estabilidad de las relaciones jurídicas y del propio orden jurídico como tal, tanto la elaboración de proyectos de vida, como su realización”. En este sentido, se hace posible, como destacó el mismo autor, asociar la seguridad jurídica a la propia idea de dignidad de la persona humana, epicentro axiológico del orden constitucional brasileño.

Una de las más relevantes salvaguardias de la seguridad jurídica se apoya en el principio de la irretroactividad de las leyes, acatado, a través de formas y fórmulas variadas, por la gran mayoría de los ordenamientos jurídicos de los pueblos civilizados.

De este modo, se acepta ampliamente la idea de que las leyes deben disponer para el futuro, ya que el efecto retroactivo de las normas genera inseguridad e inestabilidad, perjudicando la capacidad de las personas de planear y organizar sus vidas de acuerdo con el derecho en vigor. En este sentido, es posible fundar el principio de la irretroactividad de las leyes en la propia idea del Estado de Derecho, que exige la protección de la confianza y de la seguridad jurídica de los ciudadanos.

En esta línea, como consecuencia de los principios de la protección de la confianza y de la seguridad jurídica, el ciudadano debe poder confiar en que sus actos o sus decisiones públicas incidentes sobre sus derechos, posiciones jurídicas y relaciones, practicados de acuerdo con las normas jurídicas vigentes, se relacionan con los efectos jurídicos duraderos, previstos o calculados con base en esas normas.

En el derecho positivo brasileño no se garantizó propiamente la irretroactividad de la ley, a no ser en sede penal (con excepción de la ley benéfica) y tributaria. El constituyente brasileño prefirió otra fórmula que consiste en la protección del derecho adquirido, del acto

jurídico perfecto y del caso cerrado, ante el legislador (art. 5º, inciso XXXVI) repitiendo, en ese punto, la misma regla que consta en las Constituciones de 1934, 1946 y 1967/1969. Por lo tanto, aunque la ley en Brasil en principio no incida sobre el pasado, no está prohibido que lo haga siempre y cuando sus efectos retrospectivos no impliquen un atentado al derecho adquirido, al acto jurídico perfecto y al caso cerrado.

Al atribuirle carácter constitucional a tal mandamiento, el constituyente patrio erigió limitación oponible ante todas las leyes, inclusive aquellas de orden público. En este caso particular, el derecho brasileño se alejó de otros modelos, como el francés y el italiano, en los que la norma de regencia del conflicto de leyes fue acatada en sede legislativa, dando lugar a las excepciones, dictadas aquí y allí por el legislador ordinario en la edición de normas forzosamente convincentes.

Ahora, lo que apenas interesa es el análisis de un punto de enfoque de este tortuoso problema, que de él deriva: el derecho adquirido.

Derecho adquirido es la facultad personalísima, integrada al patrimonio material o moral del titular, que ocurre cuando este reúne todas las condiciones o elementos para configuración o ejercicio de un derecho, o caracterización de una situación jurídica, quedando a su criterio, dentro de las condiciones adecuadas, la realización o concretización de ese derecho o situación. En síntesis magistral, dice Wladimir Novaes Martines (2000, p.71): “el derecho que se puede ejercer”.

Frecuentemente, el derecho adquirido se confunde con la expectativa de derecho. Al hablarse de expectativa de derecho se debe tener en mente la existencia de un titular de un eventual derecho, pero sin que el mismo esté plenamente configurado o sin que se den todas las condiciones para su posible ejercicio. Se vislumbra un derecho, pero este todavía no fue alcanzado hasta la superveniencia de la nueva ley; el mismo no se concretizó, no se hizo efectivo, no reunió todos los elementos necesarios para su formación. Permaneció tan solo en el campo de la esperanza de la realización de su titular.

Utilizando el concepto aristotélico de potencia y acto, se puede decir que la expectativa de derecho es una potencia, es un derecho en potencial, pero no se realiza, no se forma, no recibe vida, no se transforma en acto, no pudiendo hacer uso del mismo o hacerlo medio de acción.

Con el derecho adquirido ocurre justamente lo opuesto. De potencia latente, él se transforma en acto, vive, es sensible. El titular lo puede usufructuar, pero tiene la facultad de elegir el momento y la oportunidad más adecuada.

Mientras que la expectativa de derecho es una esperanza, el derecho adquirido es una realidad viva a ser presentada cuando su titular así lo desee.

Se concluye afirmando que el derecho adquirido es una conquista de la humanidad y representa un notable instrumento estabilizador de las relaciones humanas, estando presente en todos los segmentos del Derecho.

Es la preservación de una situación ya concretizada anteriormente, cuya nueva ley obligatoriamente tiene que respetar a fin de resguardar principalmente la seguridad social, deseada siempre por todos.





# Capítulo 3

## El Nuevo y el Antiguo Régimen Próprio de Seguridad Social

### 3.1. Seguridad Social de los Funcionarios Públicos en Brasil

En la lección de [Tavares \(2010\)](#), existen dos sistemas públicos de Seguridad Social: uno instituido para los trabajadores de la iniciativa privada y otro para los funcionarios públicos estatutarios con vínculo efectivo con la Administración. Este trabajo está focalizado en este último. Existe también la Seguridad Social Complementaria, un beneficio opcional, que proporciona al trabajador un seguro previsional adicional, conforme su necesidad y deseo. Hasta hace poco tiempo no abarcaba a los funcionarios públicos porque su fórmula de cálculo del beneficio garantizaba la reposición del último salario.

De acuerdo con [Magalhães e Bugarin \(2004\)](#), el sistema de Previsión adoptado en Brasil es el de repartición simple, donde las contribuciones previsionales pagadas por la población activa se destinan a cubrir los gastos con los beneficios de los inactivos. Es notorio que ese tipo de sistema tiene que adecuarse al nuevo patrón demográfico, pues las bases sobre las cuales fueron concebidos no subsisten más.

Al inicio, cuando no había una reserva de jubilados, la previsión financió gastos inclusive con la salud. Sin embargo, cuando la población empezó a envejecer y el número de contribuyentes dejó de ser tan superior al número de inactivos, no fue posible mantener la misma

alícuota de contribución. Tras sucesivos aumentos de las alícuotas de contribución, tanto del empleado como del empleador, se vislumbró la necesidad de una reforma profunda en todo el sistema de seguridad social brasileño.

Dada las diversas diferencias existentes entre el régimen de Seguridad Social de los funcionarios públicos y el del sector privado, no hay cómo realizar un análisis conjunto de los dos regímenes. El déficit por beneficiario del régimen de los funcionarios públicos es muy superior al régimen del sector privado. En 2011, el RGPS, con 29.051 mil beneficiarios, presentó déficit de R\$ 36,5 mil millones, o R\$ 1,3 mil por beneficiario. El RPPS, con 949 mil beneficiarios, presentó déficit de R\$ 34,6 mil millones, o R\$ 36,4 mil por beneficiario (MPS, 2012).

Hasta recientemente, los dos regímenes tenían características y disciplina bien diferenciadas: el régimen propio era mucho más ventajoso que el régimen general de Seguridad social. La jubilación se revestía como un premio al funcionario, por el servicio sin sanciones. Entre esas ventajas, se cita la gestión propia de los recursos, el mayor valor del beneficio, por no utilizar el factor previsional, ni ser limitado al techo del INSS.

Cabe resaltar que los servidores, en el inicio de la vigencia del RPPS no contribuían para sus previsiones, siendo estas consideradas obligaciones de la sociedad como un todo en contrapartida de los servicios prestados a la población. A partir de 1993 los funcionarios empezaron a contribuir, sin que hubiera cualquier vínculo entre las contribuciones y el valor de sus jubilaciones.

Con la aprobación de la Ley 12.618/2012, que instituyó la Seguridad Social Complementaria de los funcionarios públicos federales, surge la necesidad de estudiar el impacto de esos cambios en las rentas líquidas de esos trabajadores.

## 3.2. Andamiaje Jurídico

De acuerdo con el MPS (2012), el andamiaje jurídico que rige la Seguridad Social de los funcionarios públicos envuelve tanto normas constitucionales y sus enmiendas como infra constitucionales.

En la Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988, la cuestión previsional

se aborda en los artículos 24, 30, 37, 38, 40, 42, 142, 144, 149, 195, 201, 202 y 249 y en el art. 19 del Acto de Disposiciones Constitucionales Transitorias.

Las principales reformas constitucionales fueron dadas por la Enmienda Constitucional 20, de 1998, por la Enmienda Constitucional 41, de 2003, por la Enmienda Constitucional 47, de 2005 y por la Enmienda Constitucional 70, de 29 de marzo de 2012.

La Enmienda 20 estableció edad mínima para la jubilación y tiempo de permanencia en el servicio público, lo que no existía hasta entonces. Ese cambio impidió la jubilación de los funcionarios con menos de 48 años de edad, excepto naturalmente los casos de invalidez. También estableció que el régimen de Seguridad Social privada, de carácter complementario y organizado de forma autónoma en relación al régimen general de Seguridad Social, será facultativo, basado en la constitución de reservas que garanticen el beneficio contratado y reglamentado por ley complementaria. Sin embargo, la reglamentación de ese dispositivo solamente ocurrió en 2012.

La Enmienda 41 restringió los criterios para la jubilación: el tiempo mínimo en el servicio público pasó de diez para veinte años y la base de cálculo dejó de ser la remuneración del cargo efectivo para ser la media de los 80 % mayores salarios actualizados por el IPCA.

La Enmienda 47 restableció la paridad para quien entró en el servicio público hasta 2003. Finalmente, la Enmienda Constitucional 70 establece criterios para el cálculo y la corrección de los proventos de la jubilación por invalidez de los funcionarios públicos que ingresaron al servicio público hasta la fecha de la publicación de la Enmienda Constitucional 41.

Entre las normas infra constitucionales, se destacan la Ley General de Seguridad Social en el Servicio Público (Ley 9.717/1998), las disposiciones de la Enmienda Constitucional 41 (Ley 10.887/2004) y la Ley de la Seguridad Social Complementaria de los Funcionarios Públicos Federales (Ley 12.618/2012).

La Ley General de la Seguridad Social en el Servicio Público, entre otras providencias, dispone sobre reglas generales para la organización y el funcionamiento de los regímenes propios de Seguridad Social de los funcionarios públicos de la Nación, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios, de los militares de los Estados y del Distrito Federal.

La Ley 10.887/2004, entre otras providencias, dispone sobre la aplicación de disposiciones de la Enmienda Constitucional 41 de 2003, altera dispositivos de las Leyes n°s 9.717/1998,

8.213/1991 y 9.532/1997.

La ley de la Seguridad Social Complementaria de los Funcionarios Públicos Federales, entre otras providencias, instituye el régimen de Seguridad Social complementaria para los funcionarios públicos titulares de cargo efectivo, inclusive los miembros de los órganos que menciona; fija el límite máximo para la concesión de jubilaciones y pensiones por el régimen de Seguridad Social de que trata el art. 40 de la Constitución Federal; autoriza la creación de tres entidades cerradas de Seguridad Social Complementaria, denominadas Fundación de Previsión Complementaria del Funcionario Público Federal del Poder Ejecutivo (Funpresp-Exe), Fundación de Previsión Complementaria del Funcionario Público Federal del Poder Legislativo (Funpresp-Leg) y Fundación de Previsión Complementaria del Funcionario Público Federal del Poder Judicial (Funpresp-Jud) y altera dispositivos de la Ley n° 10.887/2004.

# Capítulo 4

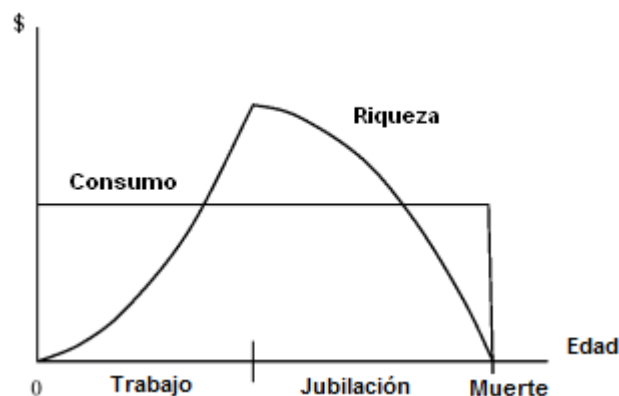
## Fundamentación Teórica

### 4.1. Fondos de Pensión

En primer lugar, se muestra relevante definir qué son los Fondos de Pensión. Fondo de pensión es una fundación o una sociedad civil que genera el patrimonio de participantes y patrocinadora con el objetivo de proporcionar rentas o pensiones. Se entiende por pensiones una serie de pagos iniciada en la jubilación y que continúa hasta la muerte del beneficiado (Bodie, 1990). Patrocinador es la empresa o grupo de empresas de derecho privado y los entes de derecho público, que ofrecen a sus empleados o funcionarios, plan de beneficios de naturaleza previsional, operado por Entidad Cerrada de Previsión Complementaria sin finalidad lucrativa. Participante es una persona física que, vinculada a un patrocinador o instituidor, se adhiere a plan de beneficio de naturaleza previsional, operado por EFPC, con el objetivo de formar un ahorro previsional para garantizar la renta futura para sí o para sus beneficiarios (MPS, 2012). A continuación se presentan algunos conceptos técnicos relevantes para los análisis realizados en este trabajo.

Para proporcionar esa renta en la jubilación es necesario que haya acumulación de riqueza durante la fase productiva. Es decir, el consumo debe ser inferior a la renta en esa fase. La Figura 4.1 presenta la forma ideal de ese ciclo (consumo constante, riqueza nula al final de la vida).

Existen tres principales modalidades de plan de Seguridad Social: beneficio definido (BD), contribución definida (CD) y contribución variable (CV).



**Figura 4.1:** *Riqueza y consumo a lo largo del ciclo de vida (Blake, 2006a).*

En los planes BD, el participante posee el conocimiento previo del valor del beneficio a ser concedido. Entonces, en el momento de la contratación, se fija el valor del beneficio en función del tiempo de servicio o del salario promedio del participante. El patrimonio acumulado con las contribuciones de los patrocinadores y de los participantes no está individualizado, pero integra un fondo de naturaleza mutualista para el enfrentamiento de los riesgos, en que el valor del beneficio es una variable independiente, previamente establecido en el reglamento del plan, y la contribución, una variable dependiente, que queda en abierto, siendo determinada anualmente por el plan de coste, de forma suficiente para financiar los beneficios futuros.

En los planes CD se conoce el valor de la contribución, pero el beneficio es función del montante capitalizado. La contabilización de las contribuciones se realiza en cuentas individuales de jubilación, a la cual son añadidos los rendimientos de las aplicaciones financieras. Hay una expectativa de renta que será determinada apenas cuando sea alcanzado el período de goce del beneficio, o sea, la base de cálculo del valor el beneficio de jubilación programable corresponderá a la totalidad de las contribuciones vertidas para el plan de beneficios. Los planes del Funpresp serán en esta modalidad, lo que la torna central en este trabajo.

Los planes CV poseen características de ambas modalidades. El plan de beneficios en la modalidad de contribución variable se denomina también de plan mixto, con características de CD en la fase de acumulación y de BD en la fase de recibimiento, con el objetivo de reducir el riesgo financiero o el riesgo demográfico.

Las modalidades de los planes de beneficios son caracterizadas en función de la forma en que están estructuradas las fases de capitalización de los recursos y de recibimiento

del beneficio, así como cuanto al conocimiento del valor del beneficio a ser recibido por el participante, como se puede verificar en la Cuadro 4.1.

**Cuadro 4.1:** *Diferencias entre las modalidades de plan previsionales (Walter, 2012).*

Modalidad	Fase de Capitalización de los Recursos	Fase de Recibimiento del Beneficio	Beneficio	Plazo de Recibimiento del Beneficio	Contribución
BD	Solidariedad / Mutualismo	Solidariedad / Mutualismo	Previamente conocido	Vitalicio	Variable
CD	Individual	Individual	Desconocido	Temporario / Indeterminado	Definida
CV <sup>1</sup>	Individual	Solidariedad / Mutualismo o Individual	Desconocido	Vitalicio ou Temporario / Indeterminado	Definida

La Seguridad Social complementaria es un mercado desarrollado en Brasil, sin embargo con una gran capacidad de crecimiento, si se compara con el resto del mundo, como muestra el Cuadro 1.1. Aunque represente el ahorro para la jubilación (Cuadro 4.2) de apenas 1,7 % de la población (Población Brasileña — 190,7 millones. Fuente: Censo 2010 IBGE). En los activos, los Fondos de Pensión poseen grandes parcelas de acciones de las más importantes empresas nacionales y de la deuda pública, totalizando más de R\$ 596 mil millones de Reales (Cuadro 4.3), o aproximadamente 17,3 % PIB del año anterior (PIB de 2007 sumó R\$ 2,5976 billones. Fuente: IBGE)

**Cuadro 4.2:** *Participantes, Asistidos y Pensionistas (SPPC/MPS, 2011).*

Fondo	Participantes, Asistidos y Pensionistas
Previ	303.650
Petros	151.501
Funcef	120.594
Otros	2.651.041
Total	3.226.786

<sup>1</sup>Contribución Variable (CV) admite otras formas de estructuración en las fases de capitalización de los recursos y de recibimiento del beneficio. Se optó por presentar la forma más común utilizada en las EFPC.



**Cuadro 4.3:** *Activos de las mayores EFPC (SPPC/MPS, 2011).*

Fondo	Activos R\$ (Mil millones)
Previ	156,7
Petros	63,9
Funcef	48
Otros	268,7
<b>Total</b>	<b>596,8</b>

Otra ventaja de ahorrar vía fondos de pensión es la posibilidad de aprobar el pago de impuestos como también hay posibilidad de pagar menos tributos en la fase de fruición de beneficios (Blinder, 1982). Al ahorrar vía títulos públicos, por ejemplo, el contribuyente paga el impuesto a la renta y el impuesto sobre el lucro ( $I_{tp} = 15\%$ , para aplicaciones por encima de 720 días). Para quien gana más del techo en el RGPS (R\$ 3916,2 en julio de 2012) el impuesto a la renta (IR) es de 27,5%. De esta manera, el valor acumulado para cada Real tras un período de  $T$  años rindiendo  $j$  de intereses es:

$$VF_{tp} = (1 - IR)[(1 + j)^T - 1](1 - I_{tp}) \quad (4.1)$$

Ya cuando invierte en fondos de pensión, además de tratarse de inversión exenta de IR (hasta el límite de 12% de la renta bruta anual), el impuesto para largo plazo ( $I_p = 10\%$ ), es inferior (Cuadro 4.4) al cobrado para la renta fija. Entonces, el valor acumulado para cada Real tras un período de  $T$  años rindiendo  $j$  de intereses es:

$$VF_{tp} = (1 + j)^T(1 - I_p) \quad (4.2)$$

**Cuadro 4.4:** *Tabla regresiva de IR para fondos de pensión (MPOG, 2012).*

Años	IR
2	35 %
4	30 %
6	25 %
8	20 %
10	15 %
Más de 10	10 %

Esos resultados pueden ser vistos en el Cuadro 4.5. Esa tabla explicita el efecto del tiempo y de la tasa de intereses sobre la razón entre el valor acumulado por un fondo de pensión y por una aplicación en renta fija. Se observa que en el peor escenario considerado ( $T = 10$  y  $j = 1\%$ ) cada Real invertido en fondos de pensión rindió 24,26% más que la misma aplicación en renta fija. En el otro extremo ( $T = 35$  y  $j = 10\%$ ), cada Real invertido en fondos de pensión rindió 37,39% más que la misma aplicación en renta fija.

Tomando el caso base ( $T = 30$  e  $j = 4\%$ ), se puede concluir que la inversión en fondos de pensión tiene una rentabilidad líquida de impuestos en torno al 28% mejor que una inversión tradicional en renta fija. Ese efecto aumenta tanto con el aumento de los intereses como con el aumento del tiempo.

**Cuadro 4.5:** Efecto del tiempo y de la tasa de intereses sobre la razón entre el valor acumulado por un fondo de pensión y por una aplicación en renta fija  $VF_p/VF_{tp}$ .

	$I_{tp}$	$I_p$	$IR$				
	15 %	10 %	27,5 %				
	Tempo						
j	10	15	20	25	30	35	
1 %	1,2426	1,2431	1,2436	1,2441	1,2446	1,2450	
2 %	1,2459	1,2478	1,2496	1,2512	1,2526	1,2539	
3 %	1,251	1,2549	1,2582	1,2611	1,2637	1,2659	
4 %	1,2577	1,2639	1,269	1,2732	1,2767	1,2796	
5 %	1,2658	1,2745	1,2813	1,2867	1,291	1,2944	
6 %	1,2752	1,2864	1,2948	1,3013	1,3061	1,3097	
7 %	1,2856	1,2994	1,3093	1,3166	1,3217	1,3255	
8 %	1,2971	1,3133	1,3246	1,3324	1,3378	1,3414	
9 %	1,3094	1,3281	1,3405	1,3487	1,3541	1,3576	
10 %	1,3227	1,3436	1,3569	1,3653	1,3706	1,3739	

Se destaca que el análisis efectuado por este trabajo desconsidera algunos riesgos inherentes a los fondos de pensión. Por definición, el acto de invertir presume la tomada de riesgo. El inversor pospone el consumo actual en anticipación a uno mayor, aunque incierto, consumo futuro. A pesar de esa relación de costo y beneficio, riesgo es un concepto nebuloso, altamente dependiente del contexto en que se evalúa (Promislow, 2011).

El riesgo de inflación se refiere a la posibilidad de que la inflación destruya el poder de

compra de las pensiones. El riesgo político se refiere a la posibilidad de cambios desfavorables a los pensionistas, como el fin de los beneficios fiscales (Bodie, 1990).

El riesgo de longevidad es el riesgo de supervivencia superior a los 25 años previstos por el Funpresp. Para mitigar ese riesgo, la entidad deberá instituir en su estatuto un fondo de supervivencia y un fondo de oscilación de supervivencia. Así, en caso que el funcionario sobreviva más allá de los veinticinco años previstos, mantendrá el beneficio hasta la muerte.

Se define riesgo de mercado como el riesgo de pérdidas en el valor del portfolio resultado de fluctuaciones en los precios y tasas de mercado. Los beneficios esperados de una inversión pueden variar como consecuencia de diversos factores de mercado, cada cual con un riesgo específico: tasas de intereses, tasas de cambio, precios de commodities y precios de acciones (Rieche, 2005).

El riesgo de crédito se refiere al riesgo de que un cambio en la calidad del crédito (por bajón o por default, en el caso extremo en que las obligaciones contractuales no son honradas) de una contraparte reduzca el valor del portfolio (Rieche, 2005).

El riesgo operacional se define por el Comité de Basilea como “el riesgo de pérdidas resultantes de procesos internos, individuos y sistemas inadecuados o fallados o de eventos externos. La definición incluye el riesgo legal, pero excluye el riesgo de reputación y el riesgo estratégico” (Rieche, 2005).

El riesgo de liquidez es una amenaza a la operación normal de negocios, y al contrario, es una indicación de decisiones de inversión subóptimas. El riesgo de liquidez es el riesgo financiero de una posible pérdida de liquidez (Rieche, 2005).

Finalmente, en relación a la fiscalización de los mercados de Seguridad Social complementaria, Kandarian (2004) apunta que la solución sería exigir que los planes se vuelvan mejor financiados (con mayor superávit actuarial) con el paso del tiempo y a la vez volver todo el sistema previsional más transparente. Aún más eficiente que una fuerte regulación es la capacidad de conducción económica apropiada de los propios mercados, desde que estén presentes las informaciones de forma comprensible, precisa y tempestiva.

## 4.2. EL FUNPRESP

El Funpresp, regido por la Ley 12.618/2012, es un fondo de pensión que pretende proveer la Seguridad Social complementaria de los funcionarios públicos federales. En este fondo, la elegibilidad para la jubilación se da con 35 años de contribución, o setenta años de edad, reduciéndose cinco años para las mujeres y para los que tienen derecho a la Jubilación Especial, como los profesores y los policías. Para conceder el beneficio programado para esas situaciones especiales, será constituido el Fondo de Cobertura de Jubilación Especial o Mujeres.

Se destaca que el presente trabajo presenta hipótesis en cuanto a las características del plan, que se definirán en la reglamentación del Funpresp. En este sentido, esas hipótesis de diseño del plan no se observarán obligatoriamente. La simulación se dio utilizando las reglas más comunes de reglamento de plan CD.

De acuerdo con la [SPPC/MPS \(2011\)](#), el mecanismo de compensación para las jubilaciones especiales y de las Mujeres se dará por medio de un Fondo Colectivo, capitalizado, constituido por contribuciones adicionales paritarias (Nación y Participantes con derecho a Jubilación Especial o del sexo femenino).

La contribución adicional del participante se mantiene en el Fondo Colectivo, sin embargo vinculada a él, siendo debida cuando requiera el beneficio por el plan o cuando salga su rescate o portabilidad. De otra forma, se pueden ubicar las contribuciones adicionales del participante directamente en el saldo de su cuenta.

El Funsprev prevee la existencia de Beneficio de Riesgo y de Beneficio Programado. Los Beneficios de Riesgo existen para el caso de invalidez y es vitalicio, en la modalidad de beneficio definido. Ese beneficio debe ser definido en la constitución de los planes. Según la [SPPC/MPS \(2011\)](#), el objetivo es suministrar 89 % de la media de los 80 % mayores salarios actualizados del funcionario descontado del techo del RPPS. La concesión seguirá las reglas de ese régimen, inclusive en las pericias médicas.

La media de los 80 % mayores salarios actualizados será proporcional al tiempo de contribución, excepto en caso de invalidez resultante de accidente en servicio, fatiga profesional o enfermedad grave, contagiosa o incurable, de acuerdo con la Ley 8.112/1990.

La elegibilidad de la Pensión por Muerte de Jubilado sigue las reglas del RPPS, con la definición de dependientes legales dadas por la Ley 8.112/1990. El beneficio estructurado en la modalidad de beneficio definido, cuando sea inválido, y de contribución definida, cuando programada, será pagada mientras perdure l condición de dependiente y corresponderá a 70 % del beneficio pagado por la Funpresp al funcionario fallecido cuando jubilado.

Ya el Beneficio Programado será de la modalidad de contribución definida, conforme exigencia constitucional. Ese beneficio será percibido por 25 años, con previsión posterior, si fuera necesario, del Fondo de Supervivencia, y revertiendo para el espolio el saldo remanente de la cuenta individual del asistido, caso el funcionario o sus dependientes no utilicen la totalidad del montante acumulado.

En la jubilación programada la elegibilidad se da de acuerdo con el RPPS, conforme la Constitución Federal y la Ley 8.112/1990. El nivel inicial del beneficio es calculado con base en el saldo acumulado por el participante y patrocinadora, a través de una renta con 25 años recibimiento, adoptándose la tasa de intereses actuarial del plan. La actualización del beneficio es anual, dada la variación de la rentabilidad del plan, descontada la tasa de intereses de 5 % al año. Alternativamente la actualización podrá ser por el índice de inflación adoptado por el plan, siendo que, en esa hipótesis, se sugiere la creación de un fondo de oscilación de riesgos específico en faz del riesgo de descasamiento entre la meta actuarial y la rentabilidad. Tras el término del saldo de cuenta, estando el funcionario o sus dependientes legales en vida, habrá continuidad del beneficio costeadado por el Fondo de Supervivencia, de forma vitalicia o, en el caso de dependientes, mientras perdure esa condición (SPPC/MPS, 2011).

La Pensión por Muerte de Participante activo elegible garantiza beneficio definido pagado mientras perdure la condición de dependiente, correspondiente a 70 % de 89 % de la media de los 80 % mayores salarios actualizados del funcionario descontado del techo del RPPS.

### 4.3. Porcentaje de Contribución para el Plan de Contribución Definida

El plan de costo deberá prever cuota de la contribución del participante y del patrocinador con el objetivo de componer el Fondo de Cobertura de Beneficios Extraordinarios, del cual serán vertidos montantes, a título de contribuciones extraordinarias, a la cuenta mantenida en favor del participante, en las hipótesis y en la forma prevista en Ley.

Aunque ese porcentaje aún no esté definido, se utilizó el valor del 6,86 % en la simulación, conforme estimativas de la *SPPC/MPS (2011)*. Las deducciones son debidas al Fondo de Beneficios de Riesgo, al Fondo Oscilación Beneficio Riesgo, al Fondo de Supervivencia, al Fondo Oscilación Supervivencia, al Fondo Especiales y Mujeres y al Cargamento Administrativo. Los valores están explícitos en el Cuadro 4.6.

**Cuadro 4.6:** *Costos estimados del plan de contribución definida.*

Costos	%
Fondo de Beneficios de Riesgo	1,56 %
Fondo Oscilación Beneficio Riesgo	0,16 %
Fondo de Supervivencia	1,02 %
Fondo Oscilación Supervivencia	0,10 %
Fondo Especiales y Mujeres	3,27 %
Cargamento Administrativo	0,75 %
Total	6,86 %

Ese porcentaje es abatido de la suma de las contribuciones del participante (11 %) y del patrocinador (8,5 %), lo que resulta un porcentaje vinculado a la cuenta individual del 12,64 %.

El margen de seguridad para oscilación de riesgo utilizada es del 10 %, corresponde a la variación, en relación al costo atribuido a los beneficios de riesgo y al fondo de supervivencia, que el plan es capaz de soportar. Tras la entrada en funcionamiento del Funpresp, esa tasa será recalculada, con base en las experiencias que se observen en relación a esos eventos de riesgo en el plan. El objetivo es mitigar el surgimiento de déficits en el plan, a pesar de no anular ese riesgo.

## 4.4. Opciones

De acuerdo con Hull (1996), hay dos tipos básicos de opciones. Opción de compra (*Call*) garantiza al detentor el derecho (pero no el deber) de comprar el activo objeto en cierta fecha de ejercicio (a  $T$  años del momento de la operación), por determinado precio ( $X$ , precio de ejercicio). Ya la opción de venta (*Put*) es semejante a la opción de compra, excepto por el hecho de que la opción venta proporciona al detentor el derecho (pero no el deber) de vender el activo objeto en cierta fecha de ejercicio, por determinado precio.

La Figura 4.2 presenta un ejemplo de rentabilidad de una *Call* en función del precio del activo objeto en la fecha de vencimiento de la opción. La Figura 4.3 muestra lo mismo para una *Put*. En este trabajo, la opción de salir del régimen y mantener las contribuciones es, por lo tanto, una *Put* del tipo americana, o sea, el funcionario posee un derecho que puede ser ejercido en cualquier momento hasta la fecha de ejercicio, que es la jubilación.

Las fórmulas de Black y Scholes para los precios de opciones de compra y venta europeas de acciones sin dividendos son:

$$\begin{aligned}
 C &= SN(d_1) - e^{rT}N(d_2) \\
 P &= Xe^{rT}N(-d_2) - SN(-d_1) \\
 d_1 &= \frac{\ln \frac{S}{X} + (r + \frac{\sigma^2}{2})T}{\sigma\sqrt{T}} \\
 d_2 &= d_1 - \sigma\sqrt{T}
 \end{aligned}$$

- C: Precio de la Opción de Compra
- P: Precio de la Opción de Venta
- S: Precio del activo (de la acción) en el momento actual
- X: Precio del Ejercicio
- r: Tasa de intereses libre de riesgo, en base anual, con capitalización continua
- T: Tiempo para el vencimiento de la opción, expresado en año
- $\sigma$ : Volatilidad del precio de la acción, expresada al año
- N(x): Función de distribución normal acumulada

## 4.5. Precificación de Opciones por el Método Binomial

La precificación de opciones americanas por el Método Binomial es ciertamente la herramienta numérica más utilizada (Haug, 1997). Esa metodología explica cómo construir un árbol binomial que hace discreto y aproxima el movimiento browniano (Cox *et al.*, 1979). En el límite, en caso de que el árbol posea un número suficientemente grande de momentos, presenta resultado igual al encontrado por la fórmula de Black y Scholes. Aún, el método binomial precifica opciones americanas exóticas sin solución cerrada, como la opción objeto de este trabajo.

Baidya e Castro (2001) explican que el modelo de árboles binomiales se volvió una de las metodologías más utilizadas para la evaluación de opciones americanas, debido a la simplicidad, a la facilidad de implementación y principalmente a la flexibilidad. Desde su desarrollo en 1979, el modelo binomial de precificación de opciones sufrió diversas expansiones, pudiendo modelar opciones donde la tasa de intereses y/o la volatilidad son variantes con el tiempo, haciéndose aún más abarcador.

Además, la utilización de árboles binomiales en el proceso de evaluación de opciones y de tomada de decisiones presenta una mayor flexibilidad en el modelado de problemas, pudiendo incluir la posibilidad de múltiples subyacentes incertezas, concomitantes con opciones de características complejas (Brandão *et al.*, 2005).

En el contexto de la precificación del derecho de salir del régimen propio de Previsión y mantener los valores depositados, se calculó el valor esperado acumulado de esta opción.  $n$  es el número de veces de contribución, de hoy hasta la jubilación.  $p_i$  es la probabilidad de salir en el régimen exactamente en el  $i$ -mês.  $VF_{acum_i}$  es el valor futuro acumulado de las contribuciones para el Funpresp en la fecha de la jubilación, el cálculo fue efectuado de acuerdo con la metodología propuesta por Blake (2006a). La Figura 4.4 muestra un árbol binomial no recombinante.

$$\sum_{i=1}^n p_i \cdot VF_{acum_i}$$

$$p_i = P \cdot (1 - P)^{i-1}$$



$P$  es la probabilidad de que un funcionario salga en un determinado mes, o sea, es un parámetro personal. En la simulación, se utilizaron valores de  $P$  entre 0,00 % y 8,33 % al mes. La Figura 4.5 muestra el efecto temporal de la probabilidad  $p_i$  de salida en mes determinado en función de la probabilidad personal  $P$  de salir en un mes cualquiera. La Figura 4.6 presenta los mismos resultados, pero para la probabilidad acumulada.

## 4.6. Optimización por el Método de las Secantes

Conforme Hamming (1987), el método de las secantes es un algoritmo de búsqueda de raíces que usa una secuencia de raíces de líneas secantes para aproximar cada vez mejor la raíz de una función.

En este trabajo, la importancia de ese método se dio en la determinación de la rentabilidad real (por encima de la inflación) para que el funcionario reciba remuneración líquida equivalente a la percibida en el régimen anterior de la Previsión. Ese cálculo fue realizado tanto para el análisis más simple (sin considerar la opción de salida del régimen), como para diversos valores de la probabilidad de salida del régimen en un determinado año.

Por ejemplo, en caso de que en el antiguo régimen de Previsión el funcionario percibiera la cantidad de R\$ 10.000,00 líquido, ¿cuánto debe ser la rentabilidad del Funpresp para que reciba la misma cuantía, sabiendo que contribuyó durante 30 años y posee sobrevivida esperada de 25 años?

Por el método de las secantes, el primer paso es arbitrar un valor inicial  $j_1$ . De pose de  $j_1$ , se calcula el valor percibido en el nuevo régimen y consecuentemente el error, que es la diferencia entre los valores recibidos

Los próximos valores de  $j$  son obtenidos de la expresión de abajo, en que  $f(x_n)$  es el valor de la diferencia entre los beneficios para esa rentabilidad. El algoritmo solo para cuando el error es menor que el valor arbitrado de R\$ 0,01.

$$j_{n+1} = j_n - \frac{(j_n - j_{n-1})f(x_n)}{f(x_n) - f(x_{n-1})}$$

Aunque el Solver<sup>®</sup> del Excel<sup>®</sup>, que utiliza el algoritmo lineal del Gradiente Reducido

Generalizado (GRG2), resuelva el problema de la optimización, el proceso se mostró excesivamente lento para la simulación completa. Por otro lado, el método de las secantes se mostró eficiente para el problema en cuestión.

## 4.7. Intereses Reales a Largo Plazo en Brasil

De acuerdo con estudio de la OECD ([Antolin \*et al.\*, 2011](#)), intereses reales bajos afectan tanto la rentabilidad de los activos de fondos de pensión como a sus pasivos. Del lado pasivo, hay un aumento, que no siempre se refleja tempestivamente en la contabilidad de los fondos de pensión. La Figura 4.7 muestra la evolución de la media de la tasa de descuento utilizada por las EFPC en Brasil. Del lado activo, intereses bajos comprometen la rentabilidad de los fondos de pensión.

Para estimar el impacto de la reducción de los intereses en Brasil, se utilizó el informe de la ANBIMA para agregar los valores de la NTN-B. Según la [STN \(2012\)](#), las NTN-B son títulos públicos que tiene la actualización de su valor nominal por el IPCA, divulgado por el IBGE, agregados los intereses definidos en el momento de la compra. A esos intereses descontados de la inflación se llaman intereses reales.

De pose de la serie histórica de las NTN-B con diferentes fechas de expiración, se calculó, por interpolación, los intereses reales en el tiempo con diferentes horizontes. De particular interés para la estimación de rentabilidad de fondos de pensión es el horizonte de 30 años, coincidente con el período promedio de acumulación en un fondo de pensión ([Blake, 2006b](#)). La Figura 4.8 trae esas informaciones, agregada la tendencia lineal de caída, obtenida por el método de los mínimos cuadrados.

En este trabajo, los intereses reales sirven de referencia para evaluar la rentabilidad futura necesaria el Funpresp para que las pensiones líquidas sean iguales a las obtenidas en el antiguo RPPS. La tasa de intereses es variable endógena a ser determinada en la simulación. Por esa razón, no se hizo ninguna hipótesis sobre su comportamiento.



Figura 4.2: Rentabilidad de una Call, Precio del ejercicio \$14, Premio \$2, en función del precio del activo en la fecha del ejercicio.

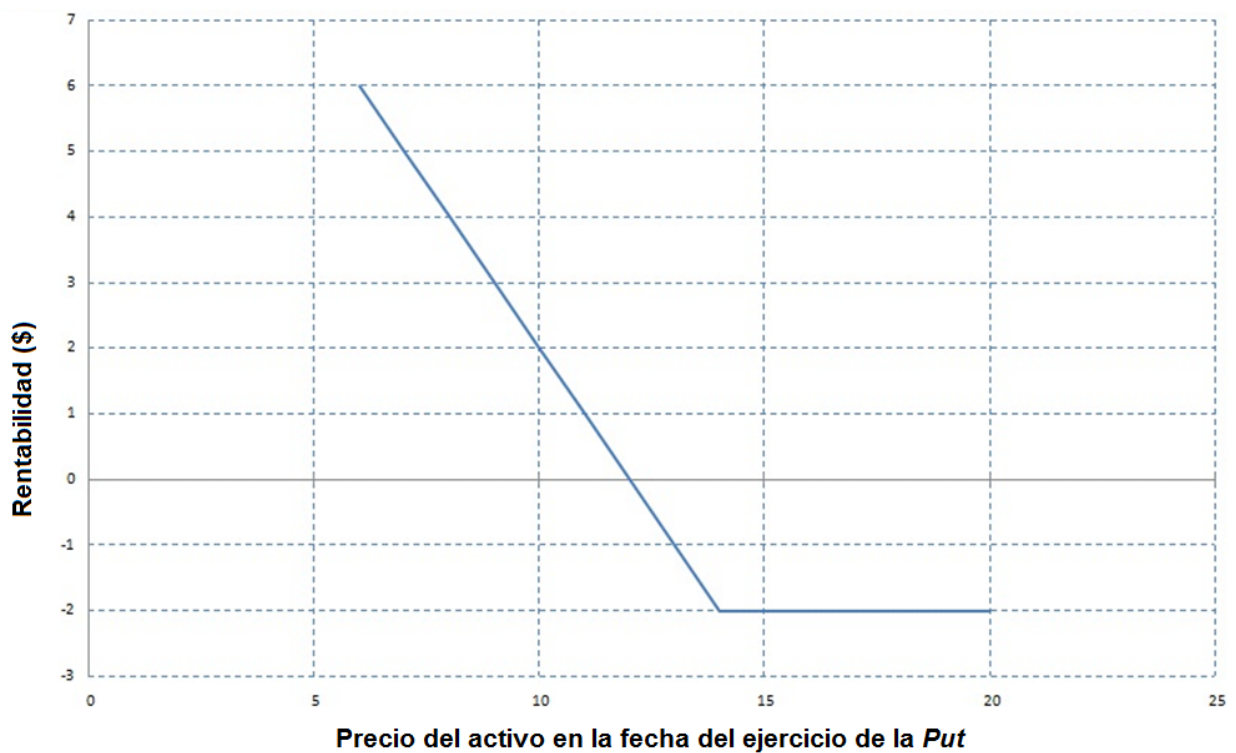


Figura 4.3: Rentabilidad de una Put, Precio del ejercicio \$14, Premio \$2, en función del precio del activo en la fecha del ejercicio.

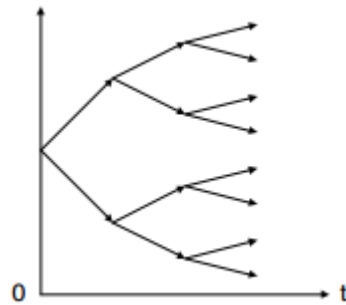


Figura 4.4: Árbol binomial no recombinante (Baidya e Castro, 2001).

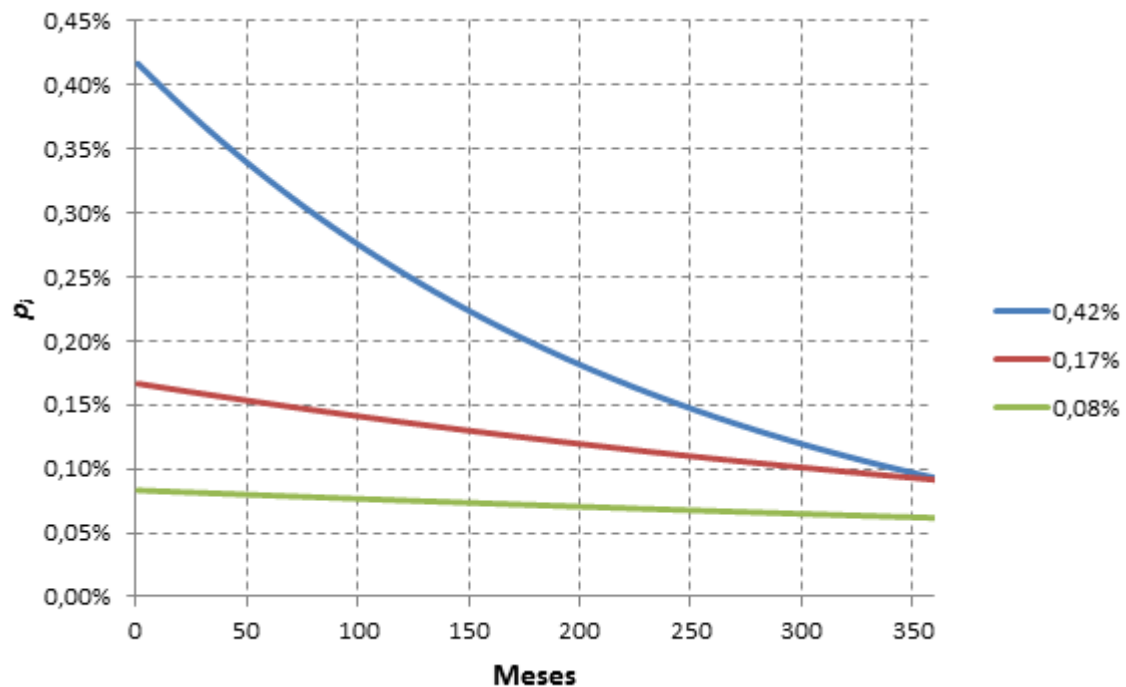


Figura 4.5: Efecto temporal de la probabilidad  $p_i$  de salida en mes determinado en función de la probabilidad personal  $P$  de salir en cualquier mes (30 años de servicio).

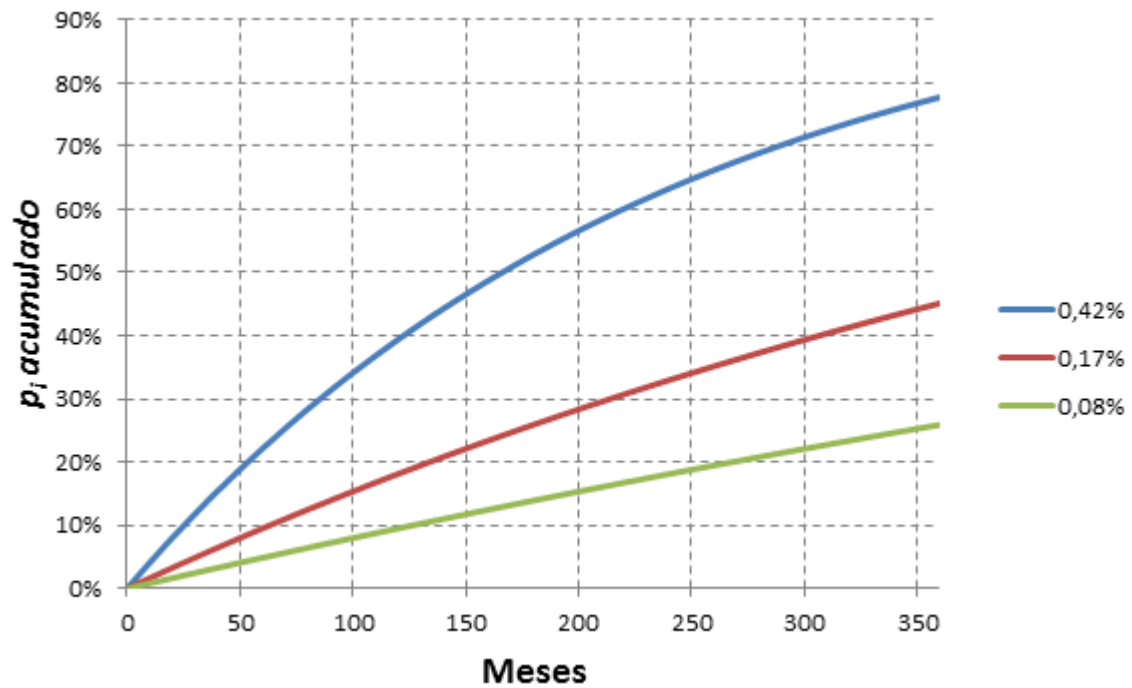


Figura 4.6: Efecto temporal acumulado de la probabilidad  $p_i$  de salida en mes determinado en función de la probabilidad personal  $P$  de salir en cualquier mes (30 años de servicio).

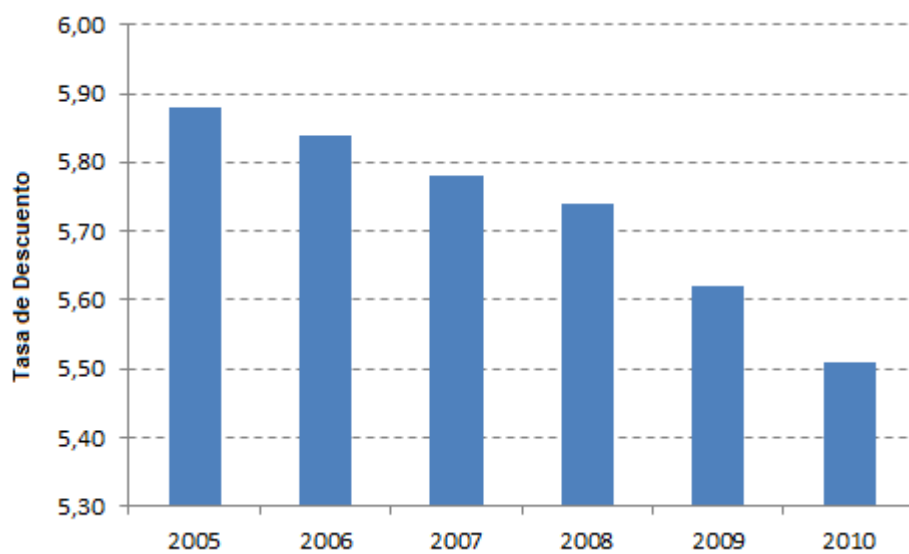


Figura 4.7: Evolución de la tasa de descuento (SPPC/MPS, 2011).

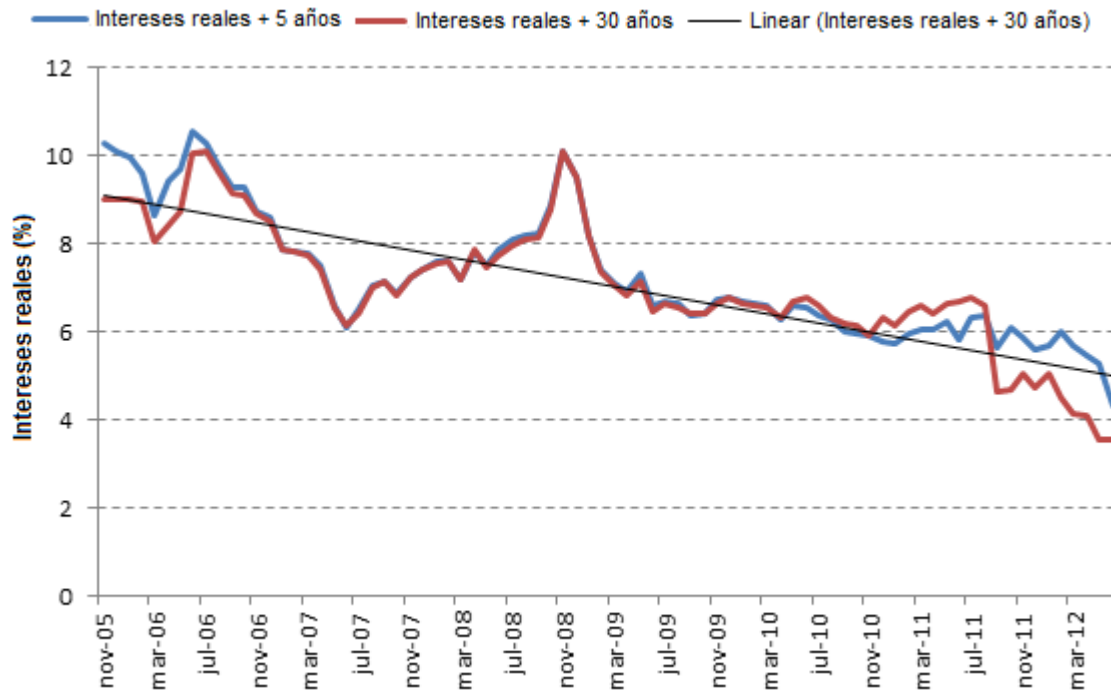


Figura 4.8: *Historico de intereses reales en Brasil (NTN-B).*



# Capítulo 5

## Metodología

### 5.1. Establecimiento de Parámetro de Comparación

Para comparar el Funpresp al antiguo régimen de Seguridad Social se debe calcular la remuneración líquida para ambos casos. En el régimen antiguo tenemos dos hipótesis legales: la primera para los servidores que ingresaron antes de la Enmienda 41/2003, que percibían el mismo valor de la activa en la jubilación y la segunda para los demás (hasta la entrada en funcionamiento del Funpresp) reciben valor igual a la media de los 80 % mayores salarios actualizados por el IPCA.

En el Funpresp, que está regido por la Ley 12.618/2012, los planes de beneficios serán estructurados en la modalidad de contribución definida, en los términos de reglamentación establecida por el órgano regulador de las entidades cerradas de Seguridad Social Complementaria, y financiados de acuerdo con los planes de costo definidos en los términos del art. 18 de la Ley Complementaria n°109, de 29 de mayo de 2001, observadas las demás disposiciones de la Ley Complementaria n° 108, de 29 de mayo de 2001.

En ese plan, el valor del beneficio programado se calcula de acuerdo con el montante del saldo de la cuenta acumulado por el participante, debiendo el valor del beneficio estar permanentemente ajustado al referido saldo.

Las contribuciones del patrocinador y del participante incidirán sobre la cuota de la base de contribución que exceda el límite máximo del RPPS. La alícuota de la contribución del participante será definida por él anualmente, observado lo dispuesto en el reglamento



del plan de beneficios. En este trabajo, se consideró que el participante contribuyó con un 11 %, el mismo índice reducido en el régimen anterior. La alícuota de la contribución del patrocinador será igual a la del participante, observado lo dispuesto en el reglamento del plan de beneficios y no podrá exceder el porcentaje del 8,5 %.

El plan de costo deberá prever cuota de la contribución del participante y del patrocinador con el objetivo de componer el Fondo de Cobertura de Beneficios Extraordinarios, del cual serán vertidos montantes, a título de contribuciones extraordinarias, a la cuenta mantenida a favor del participante, en las hipótesis y en la forma prevista en la Ley. Aunque ese porcentaje aún no esté definido, se utilizó el valor de 6,86 % en la simulación. Ese porcentaje es abatido de la suma de las contribuciones del participante (11 %) y del patrocinador (8,5 %), lo que resulta un porcentaje vinculado a la cuenta individual del 12,64 %.

Los funcionarios que hayan ingresado al servicio público hasta la fecha anterior al inicio de la vigencia del régimen de Seguridad Social Complementaria podrán, mediante previa y expresa opción, adherir al Funpresp. En este caso, el funcionario tiene derecho al beneficio especial.

Calculado el beneficio especial, se calcula la suma del valor futuro (a la fecha de la jubilación) de las contribuciones del participante y del patrocinador. En seguida, se calcula la pensión líquida debida para una sobrevivida de 25 años. También se calculó, para diversas probabilidades de salida del régimen, el valor de la opción de salida. Esos valores son fuertemente dependientes de la tasa de intereses real. La simulación encontró, para cada caso, cuál es la tasa de intereses que equipara las remuneraciones líquidas anteriores y con el Funpresp. Esos valores están en la tabla, en el Apéndice B.

## 5.2. Beneficio Especial

Conforme la Ley del Funpresp, el beneficio especial será equivalente a la diferencia entre la media aritmética simple de las mayores remuneraciones anteriores a la fecha del cambio de régimen, utilizadas como base para las contribuciones del funcionario al régimen de Seguridad de la Nación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, actualizadas por el IPCA, divulgado por la IBGE, u otro índice que pueda reemplazarlo, correspondientes a

80 % de todo el período contributivo desde la competencia julio de 1994 o desde la del inicio de la contribución, si fuera posterior a aquella competencia, y el límite máximo del RPPS, multiplicada por el factor de conversión.

El factor de conversión, cuyo resultado está limitado al máximo de 1, será calculado mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$FC = \frac{Tc}{Tt}$$

FC: factor de conversión;

Tc: cantidad de contribuciones mensuales efectuadas para el régimen de Previsión de la Nación, efectivamente pagadas por el funcionario titular de cargo efectivo de la Nación o por miembro del Poder Judicial, del Tribunal de Cuentas y del Ministerio Público de la Nación hasta la fecha de la opción;

Tt: 455, cuando el funcionario titular de cargo efectivo de la Nación o miembro del Poder Judicial, del Tribunal de Cuentas y del Ministerio Público de la Nación, si es hombre, en los términos del apartado “a” del inciso III del art. 40 de la Constitución Federal;

Tt: 390, cuando funcionario titular de cargo efectivo de la Nación o miembro del Poder Judicial, del Tribunal de Cuentas y del Ministerio Público de la Nación, si es Mujer, o profesor de educación infantil y de enseñanza primaria, en los términos del § 5º del art. 40 de la Constitución Federal, si es hombre;

Tt: 325, cuando funcionario titular de cargo efectivo de la Nación de profesor de educación infantil y de enseñanza primaria, en los términos del § 5º del art. 40 de la Constitución Federal, si es Mujer.

El beneficio especial será pagado por el órgano competente de la Nación, por causa de la concesión de la jubilación, inclusive por invalidez, o pensión por muerte por el régimen propio de Seguridad Social de la Nación, mientras perdure el beneficio pagado por ese régimen, inclusive juntamente con la gratificación de Navidad.

El beneficio especial calculado será actualizado por el mismo índice aplicable al beneficio de jubilación o pensión mantenido por el régimen general de Seguridad Social.

El plazo para la opción será de 24 meses, contados a partir del inicio de la vigencia

del régimen de Seguridad Social Complementaria. El ejercicio de esta opción es irrevocable e irrevocable, no siendo debida por la Nación y sus autarquías y fundaciones públicas cualquier contrapartida referente al valor de los descuentos ya efectuados sobre la base de contribución por encima del límite previsto.

Para conducir la simulación, se utilizó como hipótesis que todas las carreras tuvieran reajustes nominales compatibles con los percibidos por las carreras de Auditor de la *Receita* (Ministerio de Hacienda) y de Analista del Banco Central, tanto para los salarios iniciales como para los salarios en final de carrera. Para obtener mayor precisión, se muestra necesario que los cálculos sean efectuados con los valores nominales individualmente. Los valores nominales están en la Figura 5.1 y actualizados por el IPCA en la Figura 5.2. Otra hipótesis utilizada fue el tiempo de alcanzar el final de la carrera. En la simulación, se trabajó con 12 años. Se arbitró también que el salario inicial sería del 70 % del salario final, pues ese valor representa aproximadamente el valor medio de ese parámetro.

En la Figura 5.2 y en el Cuadro 5.1 se percibe que el beneficio especial será siempre inferior al salario al final de carrera. Eso porque, en el cálculo de los 80 % mayores salarios, gran parte de las remuneraciones fueron inferiores al nivel actual.

**Cuadro 5.1:** Comparación entre remuneración líquida por encima del techo de RGPS en el antiguo régimen y el beneficio especial no Funpresp.

Hombre	Tiempo de RPPS					
Sal. Final Líquido <sup>1</sup>	10	15	20	25	30	35
R\$ 346	-	-	140	220	264	309
R\$ 3.573	755	1.165	1.903	2.469	2.963	3.456
R\$ 6.799	1.538	2.355	3.665	4.717	5.661	6.604
R\$ 10.025	2.321	3.546	5.428	6.966	8.359	9.752
R\$ 13.251	3.104	4.737	7.190	9.214	11.057	12.900
Mujer	Tiempo de RPPS					
Sal. Final Líquido <sup>1</sup>	10	15	20	25	30	35
R\$ 346	-	-	163	257	309	309
R\$ 3.573	881	1.359	2.220	2.880	3.456	3.456
R\$ 6.799	1.794	2.748	4.276	5.503	6.604	6.604
R\$ 10.025	2.708	4.137	6.332	8.127	9.752	9.752
R\$ 13.251	3.621	5.526	8.388	10.750	12.900	12.900

<sup>1</sup>Líquido de IR y descontado el techo del RPPS.

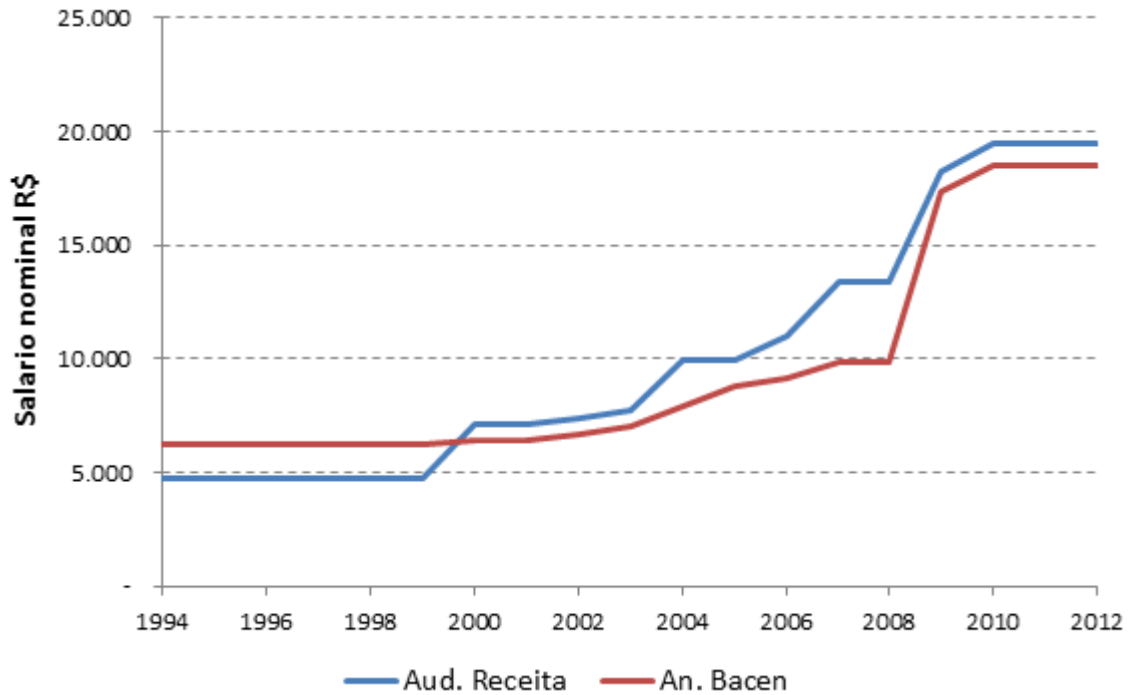


Figura 5.1: Serie histórica de salarios nominales al final de la carrera (MPOG, 1994 a 2012).

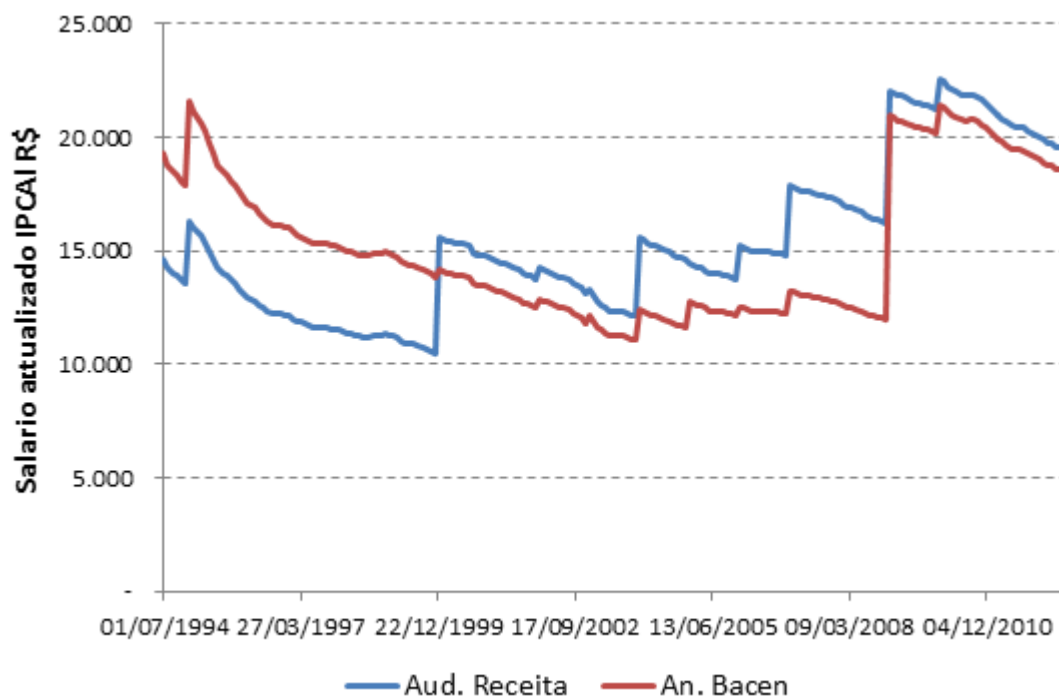


Figura 5.2: Serie histórica de salarios actualizados por el IPCA al final de la carrera (MPOG, 1994 a 2012).

### 5.3. Beneficio FUNPRESP

El cálculo del beneficio a ser percibido debido a las contribuciones del patrocinador y del participante es función de diversos factores. En este trabajo, se consideró que el participante

contribuye con el 11 %, mismo índice descontado en el régimen anterior, y el patrocinador con el 8.5 %, sobre la cuota de la base de contribución que exceda el límite máximo del RPPS.

El plan de costo deberá prever cuota de la contribución del participante y del patrocinador con el objetivo de componer el Fondo de Cobertura de Beneficios Extraordinarios, del cual serán vertidos montantes, a título de contribuciones extraordinarias, a la cuenta mantenida en favor del participante, en las hipótesis y en la forma prevista en Ley.

Aunque ese porcentaje no esté definido, se utilizó el valor de 6,86 % en la simulación. Ese porcentaje es abatido de la suma de las contribuciones del participante (11 %) y del patrocinador (8,5 %), lo que resulta un porcentaje vinculado a la cuenta individual del 12,64 %.

Entre los otros parámetros, la simulación fue realizada para hombres y mujeres; salarios finales entre R\$ 5.000 y R\$ 27.500; edad de entrada en el RPPS entre 20 y 30 años; edad de jubilación de 60 años, para hombres y de 55 años para mujeres; y sobrevivida de 25 años tras la jubilación.

Otro parámetro considerado fue la probabilidad individual de salida del RPPS. Se simuló para probabilidades en un determinado mes entre 0 % y 8,33 %. Ese parámetro fue utilizado en la especificación de la opción de salida del régimen. La tasa máxima permitida en evaluaciones actuariales de RPPS, conforme Portaria MPS nº 403/2008, es del 1 % al año, o aproximadamente 0,08 % al mes.

Los resultados de la simulación completa están en la tabla en el Apéndice B. Los resultados traen la rentabilidad real necesaria para que el Funpresp proporcione la misma remuneración del régimen anterior. En caso de que el fondo tenga rentabilidad superior a la remuneración percibida por el servidor será mayor que en el régimen anterior. En caso contrario, será menor.

# Capítulo 6

## Resultados y Análisis

Para analizar las diferencias entre los regímenes de Seguridad Social, se debe entender su sensibilidad a los principales parámetros: edad de entrada al régimen propio, salario, tiempo de contribución, probabilidad de salir del régimen propio por desvinculación y sexo.

En cuanto a la edad de entrada al régimen propio, es intuitivo percibir que en un plan CD, cuanto más joven mayor el tiempo de capitalización y, por lo tanto, mayor el beneficio. Esos resultados se pueden ver al comparar el Cuadro 6.1 y el Cuadro 6.2. Para cualquier valor de salario (línea) y tiempo de contribución (columna) la rentabilidad de equilibrio es menor para quien entra más joven.

Para el salario, se percibe que, *ceteris paribus*, cuanto mayor la remuneración menor la rentabilidad requerida al Funpresp para igualar el beneficio del régimen antiguo. Eso era esperado debido al efecto fiscal de los fondos de pensión. La Figura 6.1 explicita esa relación.

Para el tiempo de servicio, cuanto más joven en el servicio público, menor la rentabilidad requerida para igualar los beneficios del antiguo régimen. Como el beneficio especial es desfavorable, cuanto mayor el período de capitalización, menor la tasa de equilibrio. El efecto del tiempo de servicio puede ser observado en la Figura 6.2.

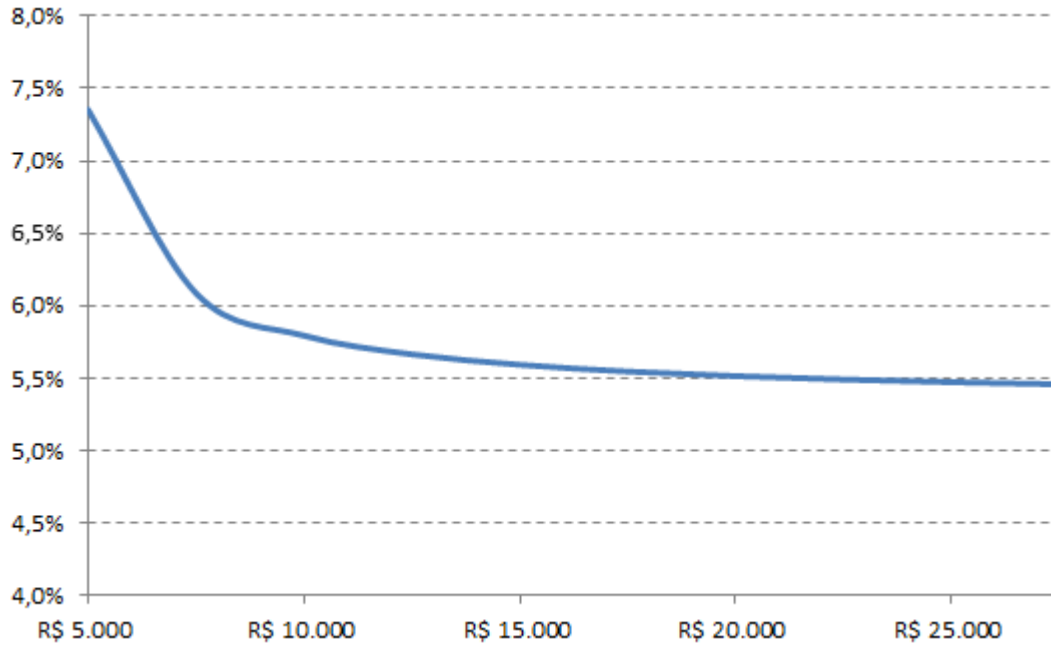
En relación a la probabilidad de salir del régimen, no tenemos una función monótona. Es obvio que para probabilidades muy bajas el valor de la opción es pequeño. Sin embargo, el crecimiento del valor de la opción no se da indefinidamente. A partir de cierto punto, la probabilidad de salir en un determinado mes es tan alta, que la salida del régimen probablemente ocurre en los primeros años, sin que el valor capitalizado se vuelven más relevante.

**Cuadro 6.1:** Rentabilidad necesaria al Funpresp para igualar beneficio del antiguo régimen en función del salario inicial y del tiempo de contribución al RPPS anterior a la entrada en el FUNPRES (Hombre, entrada al RPPS a los 20 años).

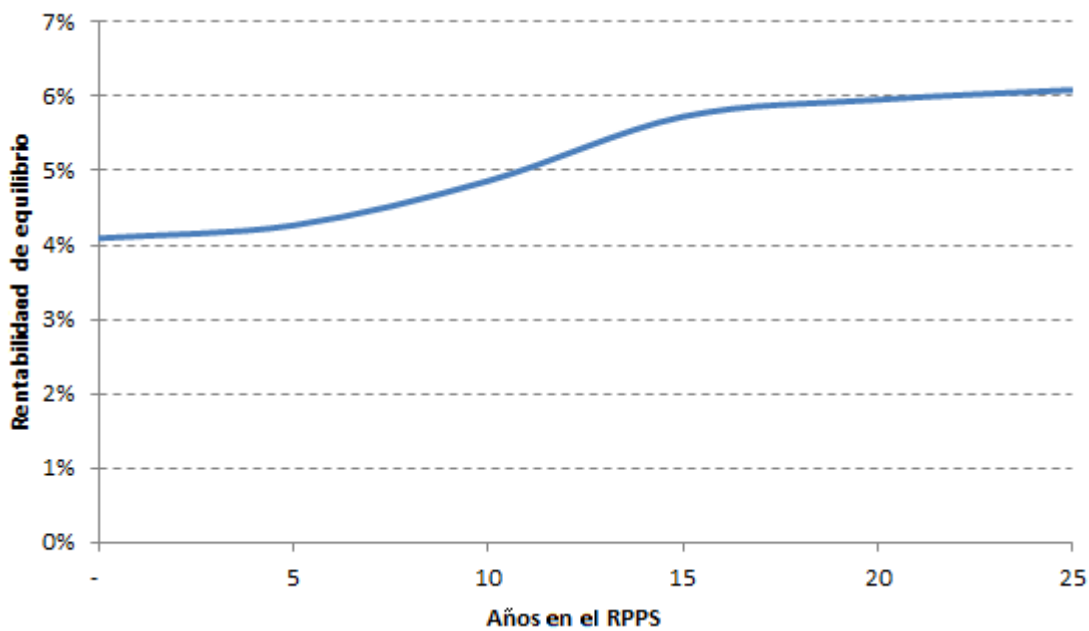
Hombre Sal. Final	Años en el RPPS						
	0	5	10	15	20	25	30
R\$ 5.000	4,69 %	4,94 %	5,82 %	7,35 %	8,40 %	10,83 %	17,03 %
R\$ 7.500	4,28 %	4,52 %	5,15 %	6,09 %	6,59 %	7,71 %	10,46 %
R\$ 10.000	4,18 %	4,43 %	4,99 %	5,79 %	6,20 %	6,98 %	8,76 %
R\$ 12.500	4,14 %	4,39 %	4,92 %	5,66 %	6,02 %	6,65 %	7,96 %
R\$ 15.000	4,12 %	4,37 %	4,88 %	5,59 %	5,92 %	6,47 %	7,50 %
R\$ 17.500	4,11 %	4,36 %	4,86 %	5,55 %	5,86 %	6,35 %	7,19 %
R\$ 20.000	4,10 %	4,35 %	4,84 %	5,51 %	5,82 %	6,26 %	6,98 %
R\$ 22.500	4,09 %	4,35 %	4,83 %	5,49 %	5,78 %	6,20 %	6,82 %
R\$ 25.000	4,08 %	4,34 %	4,82 %	5,47 %	5,76 %	6,15 %	6,69 %
R\$ 27.500	4,08 %	4,34 %	4,81 %	5,46 %	5,74 %	6,11 %	6,59 %

**Cuadro 6.2:** Rentabilidad necesaria al Funpresp para igualar beneficio del antiguo régimen en función del salario inicial y del tiempo de contribución al RPPS anterior a la entrada al FUNPRES (Hombre, entrada al RPPS a los 30 años).

Hombre Sal. Final	Años en el RPPS					
	0	5	10	15	20	25
R\$ 5.000	7,36 %	7,88 %	9,76 %	13,66 %	19,87 %	45,41 %
R\$ 7.500	6,56 %	7,21 %	8,79 %	11,64 %	16,27 %	33,62 %
R\$ 10.000	6,37 %	7,07 %	8,57 %	11,18 %	15,50 %	31,07 %
R\$ 12.500	6,30 %	7,02 %	8,47 %	10,98 %	15,17 %	29,95 %
R\$ 15.000	6,26 %	6,99 %	8,42 %	10,86 %	14,98 %	29,32 %
R\$ 17.500	6,24 %	6,97 %	8,38 %	10,79 %	14,86 %	28,92 %
R\$ 20.000	6,22 %	6,96 %	8,36 %	10,74 %	14,78 %	28,64 %
R\$ 22.500	6,21 %	6,95 %	8,34 %	10,70 %	14,71 %	28,43 %
R\$ 25.000	6,20 %	6,94 %	8,33 %	10,68 %	14,67 %	28,27 %
R\$ 27.500	6,19 %	6,93 %	8,32 %	10,65 %	14,63 %	28,15 %



**Figura 6.1:** Rentabilidad requerida al Funpresp para igualar el beneficio del régimen antiguo en función del salario (Hombre,  $T = 15$  años de contribución, entrada en el RPPS a los 20 años).



**Figura 6.2:** Rentabilidad requerida al Funpresp para igualar el beneficio del régimen antiguo en función del salario (Mujer, Salario R\$ 12.500, entrada al RPPS a los 25 años).

Esos resultados están en el Cuadro 6.3 y pueden ser visualizados en la Figura 6.3.



**Cuadro 6.3:** Rentabilidad necesaria al Funpresp para igualar beneficio del antiguo régimen considerado el valor de la opción de salir del régimen con migración de los recursos capitalizados.

Hombre Prob. Salir*	Años en el RPPS						
	0	5	10	15	20	25	30
0,000 %	4,12 %	4,37 %	4,88 %	5,59 %	5,92 %	6,47 %	7,50 %
0,008 %	4,04 %	4,30 %	4,81 %	5,52 %	5,86 %	6,41 %	7,45 %
0,017 %	3,97 %	4,23 %	4,74 %	5,45 %	5,79 %	6,35 %	7,40 %
0,025 %	3,90 %	4,16 %	4,67 %	5,39 %	5,73 %	6,30 %	7,35 %
0,033 %	3,84 %	4,10 %	4,61 %	5,33 %	5,68 %	6,25 %	7,30 %
0,042 %	3,78 %	4,04 %	4,55 %	5,27 %	5,62 %	6,19 %	7,26 %
0,050 %	3,73 %	3,98 %	4,50 %	5,21 %	5,57 %	6,15 %	7,21 %
0,058 %	3,68 %	3,93 %	4,44 %	5,16 %	5,52 %	6,10 %	7,17 %
0,067 %	3,64 %	3,89 %	4,39 %	5,11 %	5,47 %	6,05 %	7,12 %
0,075 %	3,59 %	3,84 %	4,35 %	5,06 %	5,42 %	6,01 %	7,08 %
0,083 %	3,55 %	3,80 %	4,30 %	5,02 %	5,37 %	5,96 %	7,04 %
0,167 %	3,28 %	3,50 %	3,97 %	4,66 %	5,00 %	5,59 %	6,67 %
0,250 %	3,16 %	3,34 %	3,78 %	4,43 %	4,74 %	5,31 %	6,37 %
0,333 %	3,11 %	3,26 %	3,67 %	4,29 %	4,56 %	5,09 %	6,12 %
0,417 %	3,10 %	3,23 %	3,62 %	4,20 %	4,44 %	4,93 %	5,91 %
0,500 %	3,12 %	3,23 %	3,59 %	4,15 %	4,36 %	4,80 %	5,74 %
0,583 %	3,16 %	3,25 %	3,59 %	4,13 %	4,30 %	4,71 %	5,59 %
0,667 %	3,20 %	3,28 %	3,61 %	4,12 %	4,27 %	4,64 %	5,48 %
0,750 %	3,24 %	3,32 %	3,64 %	4,13 %	4,26 %	4,60 %	5,38 %
0,833 %	3,29 %	3,36 %	3,67 %	4,15 %	4,26 %	4,56 %	5,30 %
1,667 %	3,62 %	3,70 %	4,02 %	4,49 %	4,53 %	4,67 %	5,05 %
2,500 %	3,78 %	3,89 %	4,24 %	4,75 %	4,83 %	4,96 %	5,23 %
3,333 %	3,86 %	4,00 %	4,37 %	4,91 %	5,03 %	5,21 %	5,48 %
4,167 %	3,91 %	4,07 %	4,45 %	5,03 %	5,17 %	5,40 %	5,72 %
5,000 %	3,95 %	4,12 %	4,52 %	5,11 %	5,28 %	5,54 %	5,93 %
5,833 %	3,97 %	4,15 %	4,56 %	5,16 %	5,36 %	5,65 %	6,10 %
6,667 %	3,99 %	4,18 %	4,60 %	5,21 %	5,42 %	5,74 %	6,24 %
7,500 %	4,00 %	4,20 %	4,63 %	5,25 %	5,47 %	5,81 %	6,35 %
8,333 %	4,01 %	4,22 %	4,65 %	5,28 %	5,51 %	5,87 %	6,45 %

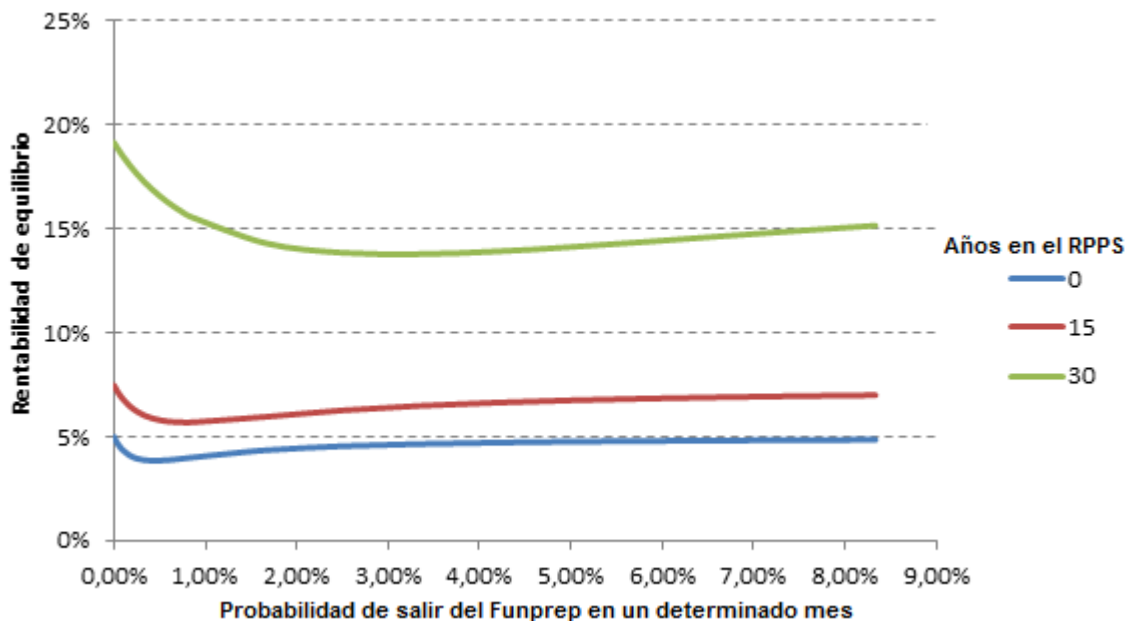
Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$15.000



**Figura 6.3:** Rentabilidad necesaria al Funpresp para igualar beneficio del antiguo régimen considerado el valor de la opción de salir del régimen con migración de los recursos capitalizados (Hombre, Salario R\$ 20.000, entrada al RPPS a los 25 años).

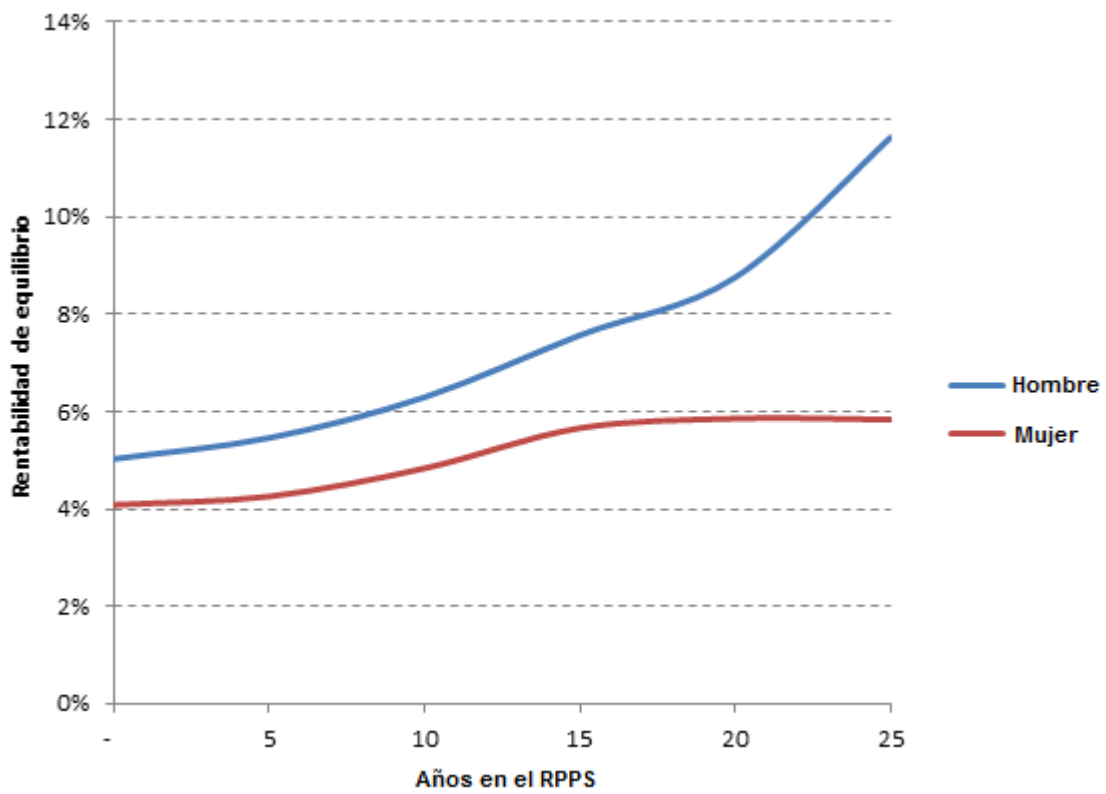
En relación al sexo, la forma como fue establecido la ganancia de un año de contribución para la Mujer a cada seis trabajados, limitado a un total de cinco años, le proporciona obvia ventaja a la Mujer. Esa ventaja aumenta con el tiempo actual en el régimen. Conforme ya comentado, cuanto más antiguo en el régimen, mayor la importancia del beneficio especial en perjuicio al beneficio del Funpresp. Sin embargo, el beneficio especial también es más ventajoso para Mujeres, como explicitado en la Sección 5.2. Como la elegibilidad de las Mujeres ocurre cinco años antes que los hombres, en caso de que la Mujer no haya contribuido treinta años para El régimen, recibe apenas cuota proporcional a los cinco años de contribución a la que tendría derecho. Esos resultados pueden ser observados en la Figura 6.4, en el Cuadro 6.4 y en el Cuadro 6.5.

**Cuadro 6.4:** Rentabilidad necesaria al Funpresp para igualar beneficio del antiguo régimen en función del salario inicial y del tiempo de contribución al RPPS anterior a la entrada en el FUNPRES (Hombre, entrada al RPPS a los 25 años).

Hombre Sal. Final	Años en el RPPS						
	0	5	10	15	20	25	30
R\$ 5.000	5,80 %	6,15 %	7,39 %	9,70 %	11,95 %	18,12 %	42,58 %
R\$ 7.500	5,24 %	5,63 %	6,60 %	8,16 %	9,61 %	13,44 %	26,64 %
R\$ 10.000	5,11 %	5,53 %	6,42 %	7,81 %	9,10 %	12,37 %	22,89 %
R\$ 12.500	5,06 %	5,48 %	6,34 %	7,65 %	8,88 %	11,90 %	21,19 %
R\$ 15.000	5,03 %	5,46 %	6,29 %	7,57 %	8,75 %	11,63 %	20,22 %
R\$ 17.500	5,01 %	5,44 %	6,27 %	7,51 %	8,67 %	11,45 %	19,59 %
R\$ 20.000	5,00 %	5,43 %	6,25 %	7,47 %	8,62 %	11,33 %	19,14 %
R\$ 22.500	4,99 %	5,42 %	6,23 %	7,44 %	8,58 %	11,24 %	18,82 %
R\$ 25.000	4,98 %	5,42 %	6,22 %	7,42 %	8,54 %	11,17 %	18,56 %
R\$ 27.500	4,98 %	5,41 %	6,21 %	7,41 %	8,52 %	11,12 %	18,36 %

**Cuadro 6.5:** Rentabilidad necesaria al Funpresp para igualar beneficio del antiguo régimen en función del salario inicial y del tiempo de contribución al RPPS anterior a la entrada en el FUNPRES (Mujer, entrada al RPPS a los 25 años).

Mujer Sal. Final	Años en el RPPS					
	0	5	10	15	20	25
R\$ 5.000	4,25 %	4,48 %	5,48 %	7,26 %	8,24 %	10,96 %
R\$ 7.500	4,16 %	4,32 %	5,03 %	6,13 %	6,52 %	7,44 %
R\$ 10.000	4,11 %	4,28 %	4,92 %	5,85 %	6,13 %	6,52 %
R\$ 12.500	4,09 %	4,27 %	4,86 %	5,73 %	5,95 %	6,09 %
R\$ 15.000	4,08 %	4,26 %	4,84 %	5,66 %	5,85 %	5,83 %
R\$ 17.500	4,08 %	4,25 %	4,82 %	5,62 %	5,79 %	5,67 %
R\$ 20.000	4,07 %	4,25 %	4,80 %	5,59 %	5,75 %	5,55 %
R\$ 22.500	4,07 %	4,24 %	4,80 %	5,56 %	5,71 %	5,47 %
R\$ 25.000	4,07 %	4,24 %	4,79 %	5,55 %	5,69 %	5,40 %
R\$ 27.500	4,06 %	4,24 %	4,78 %	5,53 %	5,67 %	5,35 %



**Figura 6.4:** Rentabilidad requerida al Funpresp, en función del sexo, para igualar el beneficio del régimen antiguo en función del salario (Salario R\$ 15.000, entrada al RPPS a los 25 años).



# Capítulo 7

## Conclusión

El presente trabajo analizó el régimen propio de Seguridad Social brasileño bajo el paradigma de la Seguridad Social Complementaria. Para analizar las diferencias entre los regímenes de Previsión, se evaluó su sensibilidad a los principales parámetros: edad de entrada al régimen propio, salario, tiempo de servicio, probabilidad de salir del régimen propio y sexo. También se analizaron los aspectos éticos de los cambios de régimen.

Cuanto a la edad de entrada al régimen propio, es intuitivo percibir que en un plan CD, cuanto más joven mayor el tiempo de capitalización y, por lo tanto mayor el beneficio.

Para el salario, se percibe que, *ceteris paribus*, cuanto mayor la remuneración menor la rentabilidad requerida al Funpresp para igualar el beneficio del régimen antiguo. Eso era esperado debido al efecto fiscal de los fondos de pensión.

Para el tiempo de servicio, cuanto más joven en el servicio público, menor la rentabilidad requerida para igualar los beneficios del antiguo régimen. Como el beneficio especial es desfavorable, cuanto mayor el período de capitalización, menor la tasa de equilibrio.

En relación a la probabilidad de salir del régimen, no tenemos una función monótona. Es obvio que para probabilidades muy bajas el valor de la opción es pequeño. Sin embargo, el crecimiento del valor de la opción no se da indefinidamente. A partir de cierto punto, la probabilidad de salir en un determinado mes es tan alta, que la salida del régimen probablemente ocurre en los primeros años, sin que el valor capitalizado se vuelva relevante.

Con respecto al sexo, a medida que se aumenta el tiempo actual en el régimen, la situación se vuelve más desfavorable al funcionario hombre. Eso porque hay ventajas para las mujeres

tanto en el beneficio especial como en el beneficio del Funpresp. Esa ventaja ya era percibida en el régimen anterior.

Se señala que el análisis efectuado por este trabajo desconsidera algunos riesgos inherentes a los fondos de pensión. El riesgo de longevidad es el riesgo de supervivencia superior a 25 años previstos por el Funpresp. El riesgo de inflación se refiere a la posibilidad de que la inflación destruya el poder de compra de las pensiones. El riesgo político se refiere a la posibilidad de cambios desfavorables a los pensionistas, como el fin de los beneficios fiscales.

Otro factor desfavorable al Funpresp fue la constitución del Fondo de Cobertura de Beneficios Extraordinarios, que se asumió en este trabajo el valor de 6,86 %. Ese valor es equivalente a más de la mitad de la contribución del patrocinador (8,5 %). Aunque la ley del Funpresp ya esté aprobada, se sugieren estudios más detallados para encontrar alternativa a esa solución del legislado. De la forma como está aprobado, el Funpresp pierde la característica mandatoria, según la Constitución Federal, de ser de la modalidad de contribución definida.

Sobre la cuestión ética, se concluyó que el cambio está alineado con el principio constitucional de la igualdad, pues aproxima los regímenes de los funcionarios públicos a los de los trabajadores en general. En el texto de la Ley 12.618/2012 el legislador se preocupó tanto con el derecho adquirido como con la expectativa de derecho. No se pretendió cambiar el régimen de quien ya está jubilado ni de los funcionarios que ya estaban en el régimen anterior, en el momento de la promulgación de la ley. A los funcionarios que están en actividad también se les ofreció la opción de cambiarse para el nuevo régimen. Se resguardó, por lo tanto, la estabilidad de los derechos subjetivos, ante el poder del legislador, circunscribiendo los límites de los efectos de la actividad legislativa. En consecuencia, se ampara la garantía constitucional de la seguridad jurídica de esas relaciones que desembocan en valores de orden y pacificación social.

Finalmente, dada las limitaciones inherentes a las simulaciones, a la imprecisión cuanto a la remuneración nominal del caso concreto y a la dificultad de atribuirse con certeza cuál es la probabilidad de dejar el RPPS, se recomienda que la decisión personal de cambio de régimen sea tomada con parsimonia. Este trabajo sirve apenas como motivador y no debe ser tomado como única referencia técnica. La incerteza sobre el beneficio es intrínseca a la

modalidad de contribución definida.





# Apéndice A

## Algoritmos

```
1 Sub Simulador_Funpresp2()  
2 'Simula o Funpresp x Regime anterior (se vale a pena mudar) -> tx de  
   equilibrio  
3 Application.ScreenUpdating = False  
4 Application.DisplayAlerts = False  
5  
6 Dim i, j, k As Integer  
7 Dim dt As Date  
8 Dim sin1, sin2, j1, j2 As Single  
9  
10 shPrincipal.Select  
11 shPrincipal.Range("rngTigual").Value = 0  
12 dt = Now()  
13  
14 i = 0  
15 Do While shResFinal1.Range("rngIn").Offset(i, 0).Value <> ""  
16     'Sexo  
17     shPrincipal.Range("rngSexo").Value = _  
18     shResFinal1.Range("rngIn").Offset(i, 0).Value  
19  
20     'Ano entrada  
21     shPrincipal.Range("rngAnoEntr").Value = _  
22     shResFinal1.Range("rngIn").Offset(i, 2).Value  
23
```

```

24  ' Salario Final
25  shPrincipal.Range("rngSalFim").Value = _
26  shResFinal1.Range("rngIn").Offset(i, 3).Value
27
28  ' Carreira
29  shPrincipal.Range("rngCarreira").Value = _
30  shResFinal1.Range("rngIn").Offset(i, 4).Value
31
32  ' Rentabilidade
33  shPrincipal.Range("rngJ").Value = _
34  shResFinal1.Range("rngIn").Offset(i, 5).Value
35
36  ' Idade elegibilidade
37  If shResFinal1.Range("rngIn").Offset(i, 0).Value = "M" Then
38      shPrincipal.Range("rngIdM").Value = _
39      shResFinal1.Range("rngIn").Offset(i, 6).Value
40
41  Else
42      shPrincipal.Range("rngIdF").Value = _
43      shResFinal1.Range("rngIn").Offset(i, 6).Value
44  End If
45
46  ' Idade entrada
47  shPrincipal.Range("rngIdEntr").Value = _
48  shResFinal1.Range("rngIn").Offset(i, 7).Value
49
50  Application.CalculateFullRebuild
51
52  ' Output
53
54  ' Com opt
55
56  For j = 0 To 28
57      shPrincipal.Range("p").Value = _
58      shResFinal1.Range("pIN").Offset(0, j).Value
59

```

```

60     Application.Calculate
61
62     'Valores otimos
63     k = 1
64     Do While Abs(shPrincipal.Range("rngDiffOpt").Value) > 0.01
65         sin1 = shPrincipal.Range("rngDiffOpt").Value
66         j1 = shPrincipal.Range("rngJ").Value
67         If shPrincipal.Range("rngDiffOpt").Value > 0 Then
68             shPrincipal.Range("rngJ").Value = shPrincipal.Range("rngJ").
69                 Value - 0.01 / k
70             j2 = shPrincipal.Range("rngJ").Value
71             Application.Calculate
72             sin2 = shPrincipal.Range("rngDiffOpt").Value
73         Else
74             shPrincipal.Range("rngJ").Value = shPrincipal.Range("rngJ").
75                 Value + 0.01 / k
76             j2 = shPrincipal.Range("rngJ").Value
77             Application.Calculate
78             sin2 = shPrincipal.Range("rngDiffOpt").Value
79
80         End If
81
82         If sin1 <> sin2 Then
83             shPrincipal.Range("rngJ").Value = (j2 * sin1 - j1 * sin2) / (sin1
84                 - sin2)
85             Application.Calculate
86             k = k + 1
87         End If
88     Loop
89
90     shResFinal1.Range("rngOut").Offset(i, j).Value = _
91     shPrincipal.Range("rngJ").Value
92     Application.StatusBar = Format(shPrincipal.Range("rngJ").Value * 100,
93         "#.##") & " linha " & i + 1 & " coluna " & j
94
95     Next j

```

```
92
93 Application.StatusBar = i + 1 & " de " & shResFinal1.Range("rngMax").
    Value & " " & _
94 & Format(shResFinal1.Range("rngOut").Offset(i, 1).Value * 100, "#.##")
    & " " & _
95 Format(shResFinal1.Range("rngOut").Offset(i, 5).Value * 100, "#.##") &
    _
96 Format(shResFinal1.Range("rngOut").Offset(i, 10).Value * 100, "#.##")
    & _
97 Format(shResFinal1.Range("rngOut").Offset(i, 15).Value * 100, "#.##")
    & _
98 Format(shResFinal1.Range("rngOut").Offset(i, 20).Value * 100, "#.##")
99
100 i = i + 1
101 Loop
102
103 shResFinal1.Select
104
105 Application.ScreenUpdating = True
106 Application.DisplayAlerts = True
107 ActiveWorkbook.Save
108 End Sub
109 ?
```

## Apéndice B

Tablas de rentabilidad de equilibrio  
(Remuneración líquida equivalente en  
ambos regímenes: Antiguo y Funpresp)

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	4,69 %	4,94 %	5,82 %	7,35 %	8,40 %	10,83 %	17,03 %
0,01 %	4,61 %	4,87 %	5,74 %	7,28 %	8,33 %	10,76 %	16,96 %
0,02 %	4,54 %	4,79 %	5,67 %	7,20 %	8,26 %	10,69 %	16,88 %
0,03 %	4,47 %	4,73 %	5,60 %	7,14 %	8,19 %	10,63 %	16,81 %
0,03 %	4,41 %	4,66 %	5,54 %	7,07 %	8,13 %	10,56 %	16,75 %
0,04 %	4,35 %	4,61 %	5,48 %	7,01 %	8,07 %	10,50 %	16,68 %
0,05 %	4,30 %	4,55 %	5,42 %	6,95 %	8,01 %	10,44 %	16,61 %
0,06 %	4,25 %	4,50 %	5,37 %	6,89 %	7,95 %	10,39 %	16,55 %
0,07 %	4,21 %	4,45 %	5,31 %	6,84 %	7,90 %	10,33 %	16,48 %
0,08 %	4,17 %	4,41 %	5,27 %	6,79 %	7,85 %	10,28 %	16,42 %
0,08 %	4,13 %	4,36 %	5,22 %	6,74 %	7,80 %	10,22 %	16,36 %
0,17 %	3,87 %	4,06 %	4,88 %	6,36 %	7,39 %	9,78 %	15,82 %
0,25 %	3,76 %	3,90 %	4,68 %	6,11 %	7,10 %	9,44 %	15,38 %
0,33 %	3,72 %	3,83 %	4,56 %	5,96 %	6,90 %	9,19 %	15,01 %
0,42 %	3,73 %	3,80 %	4,50 %	5,86 %	6,76 %	8,99 %	14,71 %
0,50 %	3,77 %	3,81 %	4,48 %	5,80 %	6,67 %	8,84 %	14,46 %
0,58 %	3,82 %	3,83 %	4,48 %	5,78 %	6,61 %	8,73 %	14,25 %
0,67 %	3,88 %	3,86 %	4,49 %	5,77 %	6,57 %	8,65 %	14,08 %
0,75 %	3,94 %	3,91 %	4,52 %	5,78 %	6,55 %	8,58 %	13,93 %
0,83 %	3,99 %	3,95 %	4,55 %	5,79 %	6,55 %	8,54 %	13,81 %
1,67 %	4,39 %	4,33 %	4,91 %	6,13 %	6,82 %	8,63 %	13,40 %
2,50 %	4,55 %	4,54 %	5,14 %	6,41 %	7,13 %	8,95 %	13,60 %
3,33 %	4,62 %	4,66 %	5,27 %	6,58 %	7,36 %	9,24 %	13,92 %
4,17 %	4,65 %	4,73 %	5,37 %	6,71 %	7,52 %	9,46 %	14,25 %
5,00 %	4,67 %	4,78 %	5,43 %	6,79 %	7,63 %	9,63 %	14,53 %
5,83 %	4,68 %	4,82 %	5,48 %	6,86 %	7,72 %	9,76 %	14,77 %
6,67 %	4,68 %	4,84 %	5,52 %	6,91 %	7,79 %	9,87 %	14,97 %
7,50 %	4,68 %	4,86 %	5,55 %	6,95 %	7,85 %	9,95 %	15,14 %
8,33 %	4,68 %	4,88 %	5,58 %	6,99 %	7,90 %	10,02 %	15,28 %

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Percentual vinculado à conta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 5000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPESP) 63

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	4,28 %	4,52 %	5,15 %	6,09 %	6,59 %	7,71 %	10,46 %
0,01 %	4,20 %	4,44 %	5,07 %	6,01 %	6,53 %	7,65 %	10,40 %
0,02 %	4,13 %	4,37 %	5,00 %	5,94 %	6,46 %	7,59 %	10,34 %
0,03 %	4,06 %	4,30 %	4,93 %	5,88 %	6,40 %	7,54 %	10,29 %
0,03 %	4,00 %	4,24 %	4,87 %	5,82 %	6,34 %	7,48 %	10,23 %
0,04 %	3,95 %	4,18 %	4,81 %	5,76 %	6,28 %	7,43 %	10,18 %
0,05 %	3,89 %	4,13 %	4,76 %	5,70 %	6,23 %	7,37 %	10,13 %
0,06 %	3,84 %	4,08 %	4,70 %	5,65 %	6,18 %	7,32 %	10,08 %
0,07 %	3,80 %	4,03 %	4,65 %	5,60 %	6,13 %	7,27 %	10,03 %
0,08 %	3,76 %	3,98 %	4,61 %	5,55 %	6,08 %	7,23 %	9,98 %
0,08 %	3,72 %	3,94 %	4,56 %	5,50 %	6,03 %	7,18 %	9,94 %
0,17 %	3,45 %	3,64 %	4,23 %	5,14 %	5,65 %	6,79 %	9,51 %
0,25 %	3,33 %	3,48 %	4,03 %	4,90 %	5,38 %	6,49 %	9,17 %
0,33 %	3,28 %	3,40 %	3,92 %	4,76 %	5,20 %	6,26 %	8,88 %
0,42 %	3,28 %	3,37 %	3,87 %	4,66 %	5,07 %	6,09 %	8,65 %
0,50 %	3,31 %	3,38 %	3,84 %	4,61 %	4,98 %	5,96 %	8,45 %
0,58 %	3,35 %	3,40 %	3,84 %	4,59 %	4,93 %	5,86 %	8,29 %
0,67 %	3,39 %	3,43 %	3,86 %	4,58 %	4,90 %	5,79 %	8,15 %
0,75 %	3,44 %	3,46 %	3,89 %	4,59 %	4,88 %	5,74 %	8,04 %
0,83 %	3,49 %	3,51 %	3,92 %	4,61 %	4,88 %	5,70 %	7,95 %
1,67 %	3,84 %	3,86 %	4,27 %	4,95 %	5,15 %	5,80 %	7,66 %
2,50 %	4,00 %	4,05 %	4,49 %	5,21 %	5,45 %	6,10 %	7,84 %
3,33 %	4,08 %	4,16 %	4,62 %	5,38 %	5,66 %	6,37 %	8,12 %
4,17 %	4,12 %	4,23 %	4,71 %	5,50 %	5,81 %	6,57 %	8,39 %
5,00 %	4,15 %	4,28 %	4,77 %	5,58 %	5,92 %	6,72 %	8,62 %
5,83 %	4,17 %	4,32 %	4,82 %	5,64 %	6,00 %	6,83 %	8,81 %
6,67 %	4,19 %	4,34 %	4,86 %	5,69 %	6,06 %	6,92 %	8,96 %
7,50 %	4,20 %	4,37 %	4,89 %	5,73 %	6,11 %	7,00 %	9,09 %
8,33 %	4,21 %	4,38 %	4,91 %	5,76 %	6,16 %	7,06 %	9,20 %

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Percentual vinculado a conta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 7500



<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>
0,00 %	4,18 %	4,43 %	4,99 %	5,79 %	6,20 %	6,98 %	8,76 %
0,01 %	4,10 %	4,35 %	4,91 %	5,72 %	6,13 %	6,92 %	8,71 %
0,02 %	4,03 %	4,28 %	4,84 %	5,65 %	6,07 %	6,87 %	8,65 %
0,03 %	3,96 %	4,21 %	4,78 %	5,59 %	6,01 %	6,81 %	8,60 %
0,03 %	3,90 %	4,15 %	4,71 %	5,53 %	5,95 %	6,76 %	8,55 %
0,04 %	3,85 %	4,09 %	4,66 %	5,47 %	5,89 %	6,70 %	8,50 %
0,05 %	3,79 %	4,04 %	4,60 %	5,41 %	5,84 %	6,65 %	8,46 %
0,06 %	3,74 %	3,99 %	4,55 %	5,36 %	5,79 %	6,61 %	8,41 %
0,07 %	3,70 %	3,94 %	4,50 %	5,31 %	5,74 %	6,56 %	8,36 %
0,08 %	3,66 %	3,90 %	4,45 %	5,26 %	5,69 %	6,51 %	8,32 %
0,08 %	3,62 %	3,86 %	4,41 %	5,21 %	5,64 %	6,47 %	8,28 %
0,17 %	3,35 %	3,55 %	4,08 %	4,85 %	5,27 %	6,08 %	7,88 %
0,25 %	3,22 %	3,40 %	3,88 %	4,62 %	5,01 %	5,80 %	7,56 %
0,33 %	3,17 %	3,32 %	3,77 %	4,48 %	4,82 %	5,58 %	7,30 %
0,42 %	3,17 %	3,29 %	3,72 %	4,39 %	4,70 %	5,41 %	7,08 %
0,50 %	3,19 %	3,29 %	3,69 %	4,34 %	4,61 %	5,28 %	6,90 %
0,58 %	3,23 %	3,31 %	3,69 %	4,31 %	4,56 %	5,19 %	6,75 %
0,67 %	3,27 %	3,34 %	3,71 %	4,31 %	4,53 %	5,12 %	6,62 %
0,75 %	3,32 %	3,38 %	3,74 %	4,32 %	4,51 %	5,07 %	6,52 %
0,83 %	3,36 %	3,42 %	3,77 %	4,34 %	4,51 %	5,04 %	6,43 %
1,67 %	3,70 %	3,76 %	4,12 %	4,68 %	4,78 %	5,14 %	6,17 %
2,50 %	3,86 %	3,95 %	4,34 %	4,94 %	5,08 %	5,43 %	6,34 %
3,33 %	3,94 %	4,06 %	4,47 %	5,11 %	5,29 %	5,69 %	6,61 %
4,17 %	3,99 %	4,13 %	4,56 %	5,22 %	5,43 %	5,88 %	6,86 %
5,00 %	4,03 %	4,18 %	4,62 %	5,30 %	5,54 %	6,03 %	7,08 %
5,83 %	4,05 %	4,22 %	4,67 %	5,36 %	5,62 %	6,14 %	7,26 %
6,67 %	4,06 %	4,25 %	4,70 %	5,41 %	5,68 %	6,23 %	7,40 %
7,50 %	4,08 %	4,27 %	4,73 %	5,44 %	5,73 %	6,30 %	7,52 %
8,33 %	4,09 %	4,28 %	4,76 %	5,47 %	5,77 %	6,36 %	7,63 %

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 10000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPESP) 65

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>
0,00 %	4,14 %	4,39 %	4,92 %	5,66 %	6,02 %	6,65 %	7,96 %
0,01 %	4,06 %	4,32 %	4,85 %	5,59 %	5,96 %	6,60 %	7,91 %
0,02 %	3,99 %	4,25 %	4,77 %	5,53 %	5,89 %	6,54 %	7,86 %
0,03 %	3,92 %	4,18 %	4,71 %	5,46 %	5,83 %	6,48 %	7,81 %
0,03 %	3,86 %	4,12 %	4,65 %	5,40 %	5,77 %	6,43 %	7,76 %
0,04 %	3,80 %	4,06 %	4,59 %	5,34 %	5,72 %	6,38 %	7,72 %
0,05 %	3,75 %	4,00 %	4,53 %	5,29 %	5,66 %	6,33 %	7,67 %
0,06 %	3,70 %	3,95 %	4,48 %	5,23 %	5,61 %	6,28 %	7,63 %
0,07 %	3,66 %	3,91 %	4,43 %	5,18 %	5,56 %	6,23 %	7,58 %
0,08 %	3,61 %	3,86 %	4,39 %	5,13 %	5,52 %	6,19 %	7,54 %
0,08 %	3,58 %	3,82 %	4,34 %	5,09 %	5,47 %	6,15 %	7,50 %
0,17 %	3,31 %	3,52 %	4,01 %	4,73 %	5,10 %	5,77 %	7,12 %
0,25 %	3,18 %	3,36 %	3,82 %	4,50 %	4,84 %	5,48 %	6,81 %
0,33 %	3,13 %	3,28 %	3,71 %	4,36 %	4,66 %	5,27 %	6,55 %
0,42 %	3,13 %	3,25 %	3,65 %	4,27 %	4,53 %	5,10 %	6,34 %
0,50 %	3,15 %	3,25 %	3,63 %	4,22 %	4,45 %	4,98 %	6,17 %
0,58 %	3,18 %	3,27 %	3,63 %	4,19 %	4,40 %	4,88 %	6,02 %
0,67 %	3,22 %	3,30 %	3,65 %	4,19 %	4,36 %	4,82 %	5,90 %
0,75 %	3,27 %	3,34 %	3,67 %	4,20 %	4,35 %	4,77 %	5,80 %
0,83 %	3,31 %	3,38 %	3,70 %	4,22 %	4,35 %	4,73 %	5,72 %
1,67 %	3,65 %	3,72 %	4,05 %	4,56 %	4,62 %	4,84 %	5,46 %
2,50 %	3,81 %	3,91 %	4,27 %	4,82 %	4,92 %	5,13 %	5,64 %
3,33 %	3,89 %	4,02 %	4,40 %	4,98 %	5,12 %	5,39 %	5,90 %
4,17 %	3,94 %	4,09 %	4,49 %	5,09 %	5,27 %	5,58 %	6,14 %
5,00 %	3,97 %	4,14 %	4,55 %	5,17 %	5,37 %	5,72 %	6,35 %
5,83 %	4,00 %	4,18 %	4,60 %	5,23 %	5,45 %	5,83 %	6,53 %
6,67 %	4,02 %	4,20 %	4,64 %	5,28 %	5,51 %	5,92 %	6,67 %
7,50 %	4,03 %	4,23 %	4,67 %	5,32 %	5,56 %	5,99 %	6,79 %
8,33 %	4,04 %	4,24 %	4,69 %	5,35 %	5,60 %	6,05 %	6,88 %

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 12500

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>
0,00 %	4,12 %	4,37 %	4,88 %	5,59 %	5,92 %	6,47 %	7,50 %
0,01 %	4,04 %	4,30 %	4,81 %	5,52 %	5,86 %	6,41 %	7,45 %
0,02 %	3,97 %	4,23 %	4,74 %	5,45 %	5,79 %	6,35 %	7,40 %
0,03 %	3,90 %	4,16 %	4,67 %	5,39 %	5,73 %	6,30 %	7,35 %
0,03 %	3,84 %	4,10 %	4,61 %	5,33 %	5,68 %	6,25 %	7,30 %
0,04 %	3,78 %	4,04 %	4,55 %	5,27 %	5,62 %	6,19 %	7,26 %
0,05 %	3,73 %	3,98 %	4,50 %	5,21 %	5,57 %	6,15 %	7,21 %
0,06 %	3,68 %	3,93 %	4,44 %	5,16 %	5,52 %	6,10 %	7,17 %
0,07 %	3,64 %	3,89 %	4,39 %	5,11 %	5,47 %	6,05 %	7,12 %
0,08 %	3,59 %	3,84 %	4,35 %	5,06 %	5,42 %	6,01 %	7,08 %
0,08 %	3,55 %	3,80 %	4,30 %	5,02 %	5,37 %	5,96 %	7,04 %
0,17 %	3,28 %	3,50 %	3,97 %	4,66 %	5,00 %	5,59 %	6,67 %
0,25 %	3,16 %	3,34 %	3,78 %	4,43 %	4,74 %	5,31 %	6,37 %
0,33 %	3,11 %	3,26 %	3,67 %	4,29 %	4,56 %	5,09 %	6,12 %
0,42 %	3,10 %	3,23 %	3,62 %	4,20 %	4,44 %	4,93 %	5,91 %
0,50 %	3,12 %	3,23 %	3,59 %	4,15 %	4,36 %	4,80 %	5,74 %
0,58 %	3,16 %	3,25 %	3,59 %	4,13 %	4,30 %	4,71 %	5,59 %
0,67 %	3,20 %	3,28 %	3,61 %	4,12 %	4,27 %	4,64 %	5,48 %
0,75 %	3,24 %	3,32 %	3,64 %	4,13 %	4,26 %	4,60 %	5,38 %
0,83 %	3,29 %	3,36 %	3,67 %	4,15 %	4,26 %	4,56 %	5,30 %
1,67 %	3,62 %	3,70 %	4,02 %	4,49 %	4,53 %	4,67 %	5,05 %
2,50 %	3,78 %	3,89 %	4,24 %	4,75 %	4,83 %	4,96 %	5,23 %
3,33 %	3,86 %	4,00 %	4,37 %	4,91 %	5,03 %	5,21 %	5,48 %
4,17 %	3,91 %	4,07 %	4,45 %	5,03 %	5,17 %	5,40 %	5,72 %
5,00 %	3,95 %	4,12 %	4,52 %	5,11 %	5,28 %	5,54 %	5,93 %
5,83 %	3,97 %	4,15 %	4,56 %	5,16 %	5,36 %	5,65 %	6,10 %
6,67 %	3,99 %	4,18 %	4,60 %	5,21 %	5,42 %	5,74 %	6,24 %
7,50 %	4,00 %	4,20 %	4,63 %	5,25 %	5,47 %	5,81 %	6,35 %
8,33 %	4,01 %	4,22 %	4,65 %	5,28 %	5,51 %	5,87 %	6,45 %

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 15000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPESP) 67

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>
0,00 %	4,11 %	4,36 %	4,86 %	5,55 %	5,86 %	6,35 %	7,19 %
0,01 %	4,03 %	4,28 %	4,78 %	5,47 %	5,79 %	6,29 %	7,14 %
0,02 %	3,95 %	4,21 %	4,71 %	5,41 %	5,73 %	6,23 %	7,10 %
0,03 %	3,89 %	4,15 %	4,65 %	5,34 %	5,67 %	6,18 %	7,05 %
0,03 %	3,83 %	4,08 %	4,59 %	5,28 %	5,61 %	6,13 %	7,00 %
0,04 %	3,77 %	4,03 %	4,53 %	5,22 %	5,56 %	6,08 %	6,96 %
0,05 %	3,72 %	3,97 %	4,47 %	5,17 %	5,51 %	6,03 %	6,91 %
0,06 %	3,67 %	3,92 %	4,42 %	5,12 %	5,45 %	5,98 %	6,87 %
0,07 %	3,62 %	3,87 %	4,37 %	5,07 %	5,40 %	5,93 %	6,83 %
0,08 %	3,58 %	3,83 %	4,32 %	5,02 %	5,36 %	5,89 %	6,78 %
0,08 %	3,54 %	3,79 %	4,28 %	4,97 %	5,31 %	5,84 %	6,74 %
0,17 %	3,27 %	3,49 %	3,95 %	4,62 %	4,94 %	5,47 %	6,38 %
0,25 %	3,14 %	3,33 %	3,76 %	4,39 %	4,68 %	5,19 %	6,08 %
0,33 %	3,09 %	3,25 %	3,65 %	4,24 %	4,50 %	4,98 %	5,83 %
0,42 %	3,09 %	3,22 %	3,59 %	4,16 %	4,38 %	4,82 %	5,63 %
0,50 %	3,11 %	3,22 %	3,57 %	4,11 %	4,30 %	4,69 %	5,46 %
0,58 %	3,14 %	3,24 %	3,57 %	4,08 %	4,24 %	4,60 %	5,32 %
0,67 %	3,18 %	3,27 %	3,59 %	4,08 %	4,21 %	4,53 %	5,20 %
0,75 %	3,23 %	3,31 %	3,61 %	4,09 %	4,20 %	4,48 %	5,10 %
0,83 %	3,27 %	3,35 %	3,65 %	4,11 %	4,20 %	4,45 %	5,02 %
1,67 %	3,60 %	3,69 %	3,99 %	4,45 %	4,47 %	4,56 %	4,78 %
2,50 %	3,76 %	3,88 %	4,21 %	4,71 %	4,77 %	4,85 %	4,96 %
3,33 %	3,84 %	3,98 %	4,34 %	4,87 %	4,97 %	5,10 %	5,21 %
4,17 %	3,90 %	4,05 %	4,43 %	4,98 %	5,11 %	5,29 %	5,45 %
5,00 %	3,93 %	4,10 %	4,49 %	5,06 %	5,22 %	5,43 %	5,65 %
5,83 %	3,95 %	4,14 %	4,54 %	5,12 %	5,30 %	5,54 %	5,82 %
6,67 %	3,97 %	4,17 %	4,58 %	5,17 %	5,36 %	5,62 %	5,96 %
7,50 %	3,99 %	4,19 %	4,60 %	5,20 %	5,40 %	5,69 %	6,07 %
8,33 %	4,00 %	4,21 %	4,63 %	5,23 %	5,45 %	5,75 %	6,16 %

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 17500

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>
0,00 %	4,10 %	4,35 %	4,84 %	5,51 %	5,82 %	6,26 %	6,98 %
0,01 %	4,02 %	4,28 %	4,77 %	5,44 %	5,75 %	6,20 %	6,93 %
0,02 %	3,95 %	4,20 %	4,70 %	5,38 %	5,69 %	6,15 %	6,88 %
0,03 %	3,88 %	4,14 %	4,63 %	5,31 %	5,63 %	6,09 %	6,83 %
0,03 %	3,82 %	4,07 %	4,57 %	5,25 %	5,57 %	6,04 %	6,79 %
0,04 %	3,76 %	4,02 %	4,51 %	5,19 %	5,51 %	5,99 %	6,74 %
0,05 %	3,71 %	3,96 %	4,46 %	5,14 %	5,46 %	5,94 %	6,70 %
0,06 %	3,66 %	3,91 %	4,40 %	5,08 %	5,41 %	5,89 %	6,66 %
0,07 %	3,61 %	3,86 %	4,35 %	5,03 %	5,36 %	5,85 %	6,61 %
0,08 %	3,57 %	3,82 %	4,31 %	4,99 %	5,31 %	5,80 %	6,57 %
0,08 %	3,53 %	3,78 %	4,26 %	4,94 %	5,27 %	5,76 %	6,53 %
0,17 %	3,26 %	3,48 %	3,93 %	4,58 %	4,90 %	5,39 %	6,17 %
0,25 %	3,13 %	3,32 %	3,74 %	4,36 %	4,64 %	5,11 %	5,87 %
0,33 %	3,08 %	3,24 %	3,63 %	4,21 %	4,46 %	4,90 %	5,63 %
0,42 %	3,08 %	3,21 %	3,58 %	4,12 %	4,34 %	4,74 %	5,43 %
0,50 %	3,10 %	3,21 %	3,55 %	4,08 %	4,26 %	4,61 %	5,26 %
0,58 %	3,13 %	3,23 %	3,56 %	4,05 %	4,20 %	4,52 %	5,12 %
0,67 %	3,17 %	3,26 %	3,57 %	4,05 %	4,17 %	4,45 %	5,00 %
0,75 %	3,22 %	3,30 %	3,60 %	4,06 %	4,16 %	4,41 %	4,91 %
0,83 %	3,26 %	3,34 %	3,63 %	4,08 %	4,16 %	4,38 %	4,83 %
1,67 %	3,59 %	3,68 %	3,98 %	4,42 %	4,43 %	4,48 %	4,59 %
2,50 %	3,75 %	3,87 %	4,20 %	4,68 %	4,73 %	4,77 %	4,76 %
3,33 %	3,83 %	3,97 %	4,33 %	4,84 %	4,93 %	5,02 %	5,02 %
4,17 %	3,88 %	4,05 %	4,41 %	4,95 %	5,07 %	5,21 %	5,25 %
5,00 %	3,92 %	4,09 %	4,48 %	5,03 %	5,18 %	5,35 %	5,46 %
5,83 %	3,94 %	4,13 %	4,52 %	5,09 %	5,25 %	5,46 %	5,62 %
6,67 %	3,96 %	4,16 %	4,56 %	5,14 %	5,31 %	5,54 %	5,76 %
7,50 %	3,98 %	4,18 %	4,59 %	5,17 %	5,36 %	5,61 %	5,87 %
8,33 %	3,99 %	4,20 %	4,61 %	5,20 %	5,40 %	5,67 %	5,96 %

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 20000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPRESP) 69

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>
0,00 %	4,09 %	4,35 %	4,83 %	5,49 %	5,78 %	6,20 %	6,82 %
0,01 %	4,01 %	4,27 %	4,75 %	5,42 %	5,72 %	6,14 %	6,77 %
0,02 %	3,94 %	4,20 %	4,68 %	5,35 %	5,66 %	6,09 %	6,72 %
0,03 %	3,87 %	4,13 %	4,62 %	5,29 %	5,60 %	6,03 %	6,67 %
0,03 %	3,81 %	4,07 %	4,56 %	5,23 %	5,54 %	5,98 %	6,63 %
0,04 %	3,75 %	4,01 %	4,50 %	5,17 %	5,48 %	5,93 %	6,58 %
0,05 %	3,70 %	3,96 %	4,44 %	5,11 %	5,43 %	5,88 %	6,54 %
0,06 %	3,65 %	3,91 %	4,39 %	5,06 %	5,38 %	5,83 %	6,50 %
0,07 %	3,61 %	3,86 %	4,34 %	5,01 %	5,33 %	5,79 %	6,45 %
0,08 %	3,56 %	3,81 %	4,30 %	4,96 %	5,28 %	5,74 %	6,41 %
0,08 %	3,52 %	3,77 %	4,25 %	4,92 %	5,24 %	5,70 %	6,37 %
0,17 %	3,25 %	3,47 %	3,92 %	4,56 %	4,87 %	5,33 %	6,01 %
0,25 %	3,13 %	3,31 %	3,73 %	4,34 %	4,61 %	5,05 %	5,72 %
0,33 %	3,08 %	3,23 %	3,62 %	4,19 %	4,43 %	4,84 %	5,48 %
0,42 %	3,07 %	3,20 %	3,56 %	4,10 %	4,31 %	4,68 %	5,28 %
0,50 %	3,09 %	3,20 %	3,54 %	4,05 %	4,23 %	4,56 %	5,11 %
0,58 %	3,12 %	3,22 %	3,54 %	4,03 %	4,17 %	4,46 %	4,97 %
0,67 %	3,16 %	3,25 %	3,56 %	4,03 %	4,14 %	4,40 %	4,86 %
0,75 %	3,21 %	3,29 %	3,59 %	4,04 %	4,13 %	4,35 %	4,76 %
0,83 %	3,25 %	3,33 %	3,62 %	4,06 %	4,13 %	4,32 %	4,68 %
1,67 %	3,58 %	3,67 %	3,97 %	4,39 %	4,40 %	4,42 %	4,45 %
2,50 %	3,74 %	3,86 %	4,18 %	4,65 %	4,69 %	4,72 %	4,62 %
3,33 %	3,82 %	3,97 %	4,32 %	4,82 %	4,90 %	4,96 %	4,87 %
4,17 %	3,87 %	4,04 %	4,40 %	4,93 %	5,04 %	5,15 %	5,11 %
5,00 %	3,91 %	4,09 %	4,46 %	5,01 %	5,14 %	5,29 %	5,31 %
5,83 %	3,93 %	4,12 %	4,51 %	5,07 %	5,22 %	5,40 %	5,47 %
6,67 %	3,95 %	4,15 %	4,55 %	5,11 %	5,28 %	5,48 %	5,61 %
7,50 %	3,97 %	4,17 %	4,58 %	5,15 %	5,33 %	5,55 %	5,72 %
8,33 %	3,98 %	4,19 %	4,60 %	5,18 %	5,37 %	5,61 %	5,81 %

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 22500

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>
0,00 %	4,08 %	4,34 %	4,82 %	5,47 %	5,76 %	6,15 %	6,69 %
0,01 %	4,01 %	4,26 %	4,74 %	5,40 %	5,69 %	6,09 %	6,64 %
0,02 %	3,93 %	4,19 %	4,67 %	5,33 %	5,63 %	6,04 %	6,60 %
0,03 %	3,87 %	4,13 %	4,61 %	5,27 %	5,57 %	5,98 %	6,55 %
0,03 %	3,80 %	4,06 %	4,55 %	5,21 %	5,51 %	5,93 %	6,50 %
0,04 %	3,75 %	4,01 %	4,49 %	5,15 %	5,46 %	5,88 %	6,46 %
0,05 %	3,69 %	3,95 %	4,43 %	5,10 %	5,40 %	5,83 %	6,42 %
0,06 %	3,65 %	3,90 %	4,38 %	5,04 %	5,35 %	5,79 %	6,37 %
0,07 %	3,60 %	3,85 %	4,33 %	4,99 %	5,31 %	5,74 %	6,33 %
0,08 %	3,56 %	3,81 %	4,29 %	4,95 %	5,26 %	5,70 %	6,29 %
0,08 %	3,52 %	3,77 %	4,24 %	4,90 %	5,21 %	5,65 %	6,25 %
0,17 %	3,25 %	3,47 %	3,91 %	4,54 %	4,84 %	5,28 %	5,89 %
0,25 %	3,12 %	3,31 %	3,72 %	4,32 %	4,59 %	5,01 %	5,60 %
0,33 %	3,07 %	3,23 %	3,61 %	4,17 %	4,41 %	4,79 %	5,36 %
0,42 %	3,06 %	3,20 %	3,56 %	4,09 %	4,29 %	4,63 %	5,16 %
0,50 %	3,08 %	3,20 %	3,53 %	4,04 %	4,20 %	4,51 %	5,00 %
0,58 %	3,12 %	3,22 %	3,54 %	4,01 %	4,15 %	4,42 %	4,86 %
0,67 %	3,16 %	3,25 %	3,55 %	4,01 %	4,12 %	4,35 %	4,74 %
0,75 %	3,20 %	3,29 %	3,58 %	4,02 %	4,11 %	4,31 %	4,65 %
0,83 %	3,25 %	3,32 %	3,61 %	4,04 %	4,11 %	4,27 %	4,57 %
1,67 %	3,57 %	3,67 %	3,96 %	4,38 %	4,38 %	4,38 %	4,34 %
2,50 %	3,73 %	3,85 %	4,18 %	4,64 %	4,67 %	4,67 %	4,51 %
3,33 %	3,82 %	3,96 %	4,31 %	4,80 %	4,88 %	4,92 %	4,76 %
4,17 %	3,87 %	4,03 %	4,39 %	4,91 %	5,02 %	5,11 %	5,00 %
5,00 %	3,90 %	4,08 %	4,46 %	4,99 %	5,12 %	5,25 %	5,20 %
5,83 %	3,93 %	4,12 %	4,50 %	5,05 %	5,20 %	5,35 %	5,36 %
6,67 %	3,95 %	4,15 %	4,54 %	5,10 %	5,26 %	5,44 %	5,49 %
7,50 %	3,96 %	4,17 %	4,57 %	5,13 %	5,31 %	5,51 %	5,60 %
8,33 %	3,97 %	4,18 %	4,59 %	5,16 %	5,35 %	5,56 %	5,69 %

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 25000

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	4,08 %	4,34 %	4,81 %	5,46 %	5,74 %	6,11 %	6,59 %
0,01 %	4,00 %	4,26 %	4,74 %	5,39 %	5,67 %	6,06 %	6,55 %
0,02 %	3,93 %	4,19 %	4,67 %	5,32 %	5,61 %	6,00 %	6,50 %
0,03 %	3,86 %	4,12 %	4,60 %	5,26 %	5,55 %	5,95 %	6,45 %
0,03 %	3,80 %	4,06 %	4,54 %	5,19 %	5,49 %	5,89 %	6,41 %
0,04 %	3,74 %	4,00 %	4,48 %	5,14 %	5,44 %	5,84 %	6,36 %
0,05 %	3,69 %	3,95 %	4,43 %	5,08 %	5,39 %	5,80 %	6,32 %
0,06 %	3,64 %	3,90 %	4,37 %	5,03 %	5,33 %	5,75 %	6,28 %
0,07 %	3,60 %	3,85 %	4,33 %	4,98 %	5,29 %	5,70 %	6,24 %
0,08 %	3,55 %	3,80 %	4,28 %	4,93 %	5,24 %	5,66 %	6,19 %
0,08 %	3,51 %	3,76 %	4,24 %	4,89 %	5,19 %	5,62 %	6,15 %
0,17 %	3,24 %	3,46 %	3,91 %	4,53 %	4,82 %	5,25 %	5,80 %
0,25 %	3,12 %	3,30 %	3,71 %	4,30 %	4,57 %	4,97 %	5,51 %
0,33 %	3,07 %	3,22 %	3,60 %	4,16 %	4,39 %	4,76 %	5,27 %
0,42 %	3,06 %	3,20 %	3,55 %	4,07 %	4,27 %	4,60 %	5,07 %
0,50 %	3,08 %	3,20 %	3,53 %	4,02 %	4,18 %	4,48 %	4,90 %
0,58 %	3,11 %	3,21 %	3,53 %	4,00 %	4,13 %	4,38 %	4,77 %
0,67 %	3,15 %	3,24 %	3,54 %	4,00 %	4,10 %	4,32 %	4,65 %
0,75 %	3,20 %	3,28 %	3,57 %	4,01 %	4,09 %	4,27 %	4,56 %
0,83 %	3,24 %	3,32 %	3,60 %	4,03 %	4,09 %	4,24 %	4,48 %
1,67 %	3,57 %	3,66 %	3,95 %	4,36 %	4,36 %	4,34 %	4,25 %
2,50 %	3,73 %	3,85 %	4,17 %	4,62 %	4,65 %	4,64 %	4,42 %
3,33 %	3,81 %	3,96 %	4,30 %	4,79 %	4,86 %	4,89 %	4,67 %
4,17 %	3,86 %	4,03 %	4,39 %	4,90 %	5,00 %	5,07 %	4,91 %
5,00 %	3,90 %	4,08 %	4,45 %	4,98 %	5,10 %	5,21 %	5,10 %
5,83 %	3,92 %	4,11 %	4,49 %	5,04 %	5,18 %	5,32 %	5,27 %
6,67 %	3,94 %	4,14 %	4,53 %	5,08 %	5,24 %	5,40 %	5,40 %
7,50 %	3,96 %	4,16 %	4,56 %	5,12 %	5,29 %	5,47 %	5,51 %
8,33 %	3,97 %	4,18 %	4,58 %	5,15 %	5,33 %	5,53 %	5,60 %

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 27500



Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	3,48 %	3,66 %	4,26 %	5,46 %	5,74 %	6,85 %	
0,01 %	3,41 %	3,59 %	4,19 %	5,38 %	5,67 %	6,79 %	
0,02 %	3,34 %	3,52 %	4,12 %	5,32 %	5,61 %	6,74 %	
0,03 %	3,28 %	3,46 %	4,05 %	5,25 %	5,55 %	6,68 %	
0,03 %	3,22 %	3,40 %	3,99 %	5,19 %	5,49 %	6,63 %	
0,04 %	3,17 %	3,34 %	3,94 %	5,13 %	5,44 %	6,58 %	
0,05 %	3,12 %	3,29 %	3,88 %	5,08 %	5,39 %	6,53 %	
0,06 %	3,07 %	3,24 %	3,83 %	5,03 %	5,34 %	6,49 %	
0,07 %	3,03 %	3,20 %	3,79 %	4,98 %	5,29 %	6,44 %	
0,08 %	3,00 %	3,16 %	3,75 %	4,93 %	5,25 %	6,40 %	
0,08 %	2,96 %	3,12 %	3,70 %	4,89 %	5,20 %	6,36 %	
0,17 %	2,74 %	2,86 %	3,41 %	4,56 %	4,86 %	6,01 %	
0,25 %	2,66 %	2,74 %	3,26 %	4,37 %	4,64 %	5,75 %	
0,33 %	2,65 %	2,70 %	3,18 %	4,25 %	4,49 %	5,57 %	
0,42 %	2,67 %	2,69 %	3,15 %	4,19 %	4,39 %	5,43 %	
0,50 %	2,72 %	2,71 %	3,15 %	4,16 %	4,34 %	5,33 %	
0,58 %	2,77 %	2,75 %	3,17 %	4,16 %	4,31 %	5,26 %	
0,67 %	2,83 %	2,79 %	3,20 %	4,17 %	4,29 %	5,22 %	
0,75 %	2,88 %	2,83 %	3,23 %	4,19 %	4,30 %	5,19 %	
0,83 %	2,94 %	2,88 %	3,27 %	4,22 %	4,31 %	5,17 %	
1,67 %	3,27 %	3,21 %	3,59 %	4,56 %	4,62 %	5,36 %	
2,50 %	3,39 %	3,37 %	3,77 %	4,78 %	4,87 %	5,64 %	
3,33 %	3,44 %	3,46 %	3,88 %	4,92 %	5,04 %	5,86 %	
4,17 %	3,46 %	3,51 %	3,94 %	5,01 %	5,16 %	6,01 %	
5,00 %	3,47 %	3,55 %	3,99 %	5,07 %	5,24 %	6,12 %	
5,83 %	3,48 %	3,57 %	4,03 %	5,12 %	5,30 %	6,21 %	
6,67 %	3,48 %	3,59 %	4,06 %	5,15 %	5,35 %	6,28 %	
7,50 %	3,48 %	3,61 %	4,08 %	5,18 %	5,38 %	6,33 %	
8,33 %	3,48 %	3,62 %	4,10 %	5,21 %	5,42 %	6,38 %	

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 5000

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	3,45 %	3,52 %	3,85 %	4,46 %	4,28 %	4,06 %	
0,01 %	3,37 %	3,45 %	3,77 %	4,39 %	4,21 %	4,00 %	
0,02 %	3,30 %	3,38 %	3,70 %	4,33 %	4,15 %	3,95 %	
0,03 %	3,23 %	3,31 %	3,64 %	4,26 %	4,09 %	3,90 %	
0,03 %	3,17 %	3,25 %	3,58 %	4,20 %	4,04 %	3,85 %	
0,04 %	3,12 %	3,19 %	3,52 %	4,15 %	3,98 %	3,81 %	
0,05 %	3,07 %	3,14 %	3,47 %	4,09 %	3,93 %	3,76 %	
0,06 %	3,02 %	3,09 %	3,42 %	4,04 %	3,89 %	3,72 %	
0,07 %	2,98 %	3,05 %	3,37 %	3,99 %	3,84 %	3,68 %	
0,08 %	2,94 %	3,01 %	3,33 %	3,95 %	3,80 %	3,64 %	
0,08 %	2,90 %	2,97 %	3,29 %	3,91 %	3,75 %	3,60 %	
0,17 %	2,67 %	2,70 %	3,00 %	3,58 %	3,42 %	3,27 %	
0,25 %	2,57 %	2,58 %	2,84 %	3,39 %	3,20 %	3,03 %	
0,33 %	2,55 %	2,53 %	2,76 %	3,28 %	3,06 %	2,86 %	
0,42 %	2,57 %	2,52 %	2,74 %	3,22 %	2,97 %	2,74 %	
0,50 %	2,60 %	2,54 %	2,74 %	3,20 %	2,91 %	2,65 %	
0,58 %	2,65 %	2,57 %	2,75 %	3,20 %	2,89 %	2,59 %	
0,67 %	2,69 %	2,61 %	2,78 %	3,21 %	2,88 %	2,55 %	
0,75 %	2,74 %	2,65 %	2,82 %	3,24 %	2,88 %	2,52 %	
0,83 %	2,79 %	2,69 %	2,86 %	3,27 %	2,90 %	2,51 %	
1,67 %	3,10 %	3,01 %	3,18 %	3,61 %	3,21 %	2,71 %	
2,50 %	3,23 %	3,17 %	3,36 %	3,82 %	3,47 %	2,98 %	
3,33 %	3,29 %	3,25 %	3,47 %	3,95 %	3,63 %	3,19 %	
4,17 %	3,33 %	3,31 %	3,53 %	4,04 %	3,74 %	3,33 %	
5,00 %	3,35 %	3,35 %	3,58 %	4,10 %	3,81 %	3,43 %	
5,83 %	3,36 %	3,37 %	3,61 %	4,15 %	3,87 %	3,51 %	
6,67 %	3,38 %	3,39 %	3,64 %	4,18 %	3,92 %	3,57 %	
7,50 %	3,38 %	3,41 %	3,66 %	4,21 %	3,95 %	3,62 %	
8,33 %	3,39 %	3,42 %	3,68 %	4,23 %	3,98 %	3,66 %	

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 7500

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	3,41 %	3,49 %	3,74 %	4,22 %	3,94 %	3,31 %	
0,01 %	3,33 %	3,41 %	3,66 %	4,15 %	3,87 %	3,26 %	
0,02 %	3,26 %	3,34 %	3,59 %	4,09 %	3,81 %	3,21 %	
0,03 %	3,20 %	3,27 %	3,53 %	4,02 %	3,75 %	3,16 %	
0,03 %	3,14 %	3,21 %	3,47 %	3,96 %	3,70 %	3,11 %	
0,04 %	3,08 %	3,16 %	3,41 %	3,91 %	3,65 %	3,06 %	
0,05 %	3,03 %	3,11 %	3,36 %	3,85 %	3,60 %	3,02 %	
0,06 %	2,98 %	3,06 %	3,31 %	3,80 %	3,55 %	2,98 %	
0,07 %	2,94 %	3,01 %	3,26 %	3,76 %	3,50 %	2,94 %	
0,08 %	2,90 %	2,97 %	3,22 %	3,71 %	3,46 %	2,90 %	
0,08 %	2,86 %	2,93 %	3,18 %	3,67 %	3,42 %	2,86 %	
0,17 %	2,63 %	2,67 %	2,89 %	3,35 %	3,08 %	2,54 %	
0,25 %	2,53 %	2,54 %	2,73 %	3,16 %	2,87 %	2,31 %	
0,33 %	2,50 %	2,49 %	2,66 %	3,05 %	2,73 %	2,14 %	
0,42 %	2,52 %	2,48 %	2,63 %	2,99 %	2,64 %	2,02 %	
0,50 %	2,55 %	2,50 %	2,63 %	2,96 %	2,58 %	1,93 %	
0,58 %	2,59 %	2,53 %	2,65 %	2,96 %	2,56 %	1,87 %	
0,67 %	2,64 %	2,57 %	2,68 %	2,98 %	2,55 %	1,83 %	
0,75 %	2,69 %	2,61 %	2,71 %	3,00 %	2,56 %	1,81 %	
0,83 %	2,73 %	2,65 %	2,75 %	3,03 %	2,57 %	1,80 %	
1,67 %	3,03 %	2,96 %	3,08 %	3,37 %	2,88 %	2,00 %	
2,50 %	3,16 %	3,12 %	3,26 %	3,59 %	3,14 %	2,27 %	
3,33 %	3,23 %	3,21 %	3,36 %	3,72 %	3,30 %	2,47 %	
4,17 %	3,27 %	3,26 %	3,42 %	3,81 %	3,41 %	2,61 %	
5,00 %	3,29 %	3,30 %	3,47 %	3,87 %	3,48 %	2,71 %	
5,83 %	3,31 %	3,33 %	3,51 %	3,91 %	3,54 %	2,79 %	
6,67 %	3,32 %	3,35 %	3,53 %	3,95 %	3,59 %	2,85 %	
7,50 %	3,33 %	3,37 %	3,56 %	3,97 %	3,62 %	2,89 %	
8,33 %	3,34 %	3,38 %	3,57 %	4,00 %	3,65 %	2,93 %	

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 10000

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	3,40 %	3,47 %	3,69 %	4,12 %	3,78 %	2,96 %	
0,01 %	3,32 %	3,40 %	3,62 %	4,05 %	3,72 %	2,90 %	
0,02 %	3,25 %	3,32 %	3,55 %	3,98 %	3,66 %	2,85 %	
0,03 %	3,18 %	3,26 %	3,48 %	3,92 %	3,60 %	2,80 %	
0,03 %	3,12 %	3,20 %	3,42 %	3,86 %	3,55 %	2,76 %	
0,04 %	3,07 %	3,14 %	3,37 %	3,80 %	3,50 %	2,71 %	
0,05 %	3,02 %	3,09 %	3,31 %	3,75 %	3,45 %	2,67 %	
0,06 %	2,97 %	3,04 %	3,26 %	3,70 %	3,40 %	2,63 %	
0,07 %	2,93 %	3,00 %	3,22 %	3,65 %	3,35 %	2,59 %	
0,08 %	2,89 %	2,95 %	3,17 %	3,60 %	3,31 %	2,55 %	
0,08 %	2,85 %	2,92 %	3,13 %	3,56 %	3,27 %	2,51 %	
0,17 %	2,61 %	2,65 %	2,84 %	3,24 %	2,93 %	2,19 %	
0,25 %	2,51 %	2,52 %	2,69 %	3,05 %	2,72 %	1,96 %	
0,33 %	2,49 %	2,47 %	2,61 %	2,94 %	2,58 %	1,79 %	
0,42 %	2,50 %	2,46 %	2,58 %	2,88 %	2,49 %	1,67 %	
0,50 %	2,53 %	2,48 %	2,58 %	2,86 %	2,44 %	1,59 %	
0,58 %	2,57 %	2,51 %	2,60 %	2,86 %	2,41 %	1,53 %	
0,67 %	2,62 %	2,55 %	2,63 %	2,88 %	2,40 %	1,49 %	
0,75 %	2,66 %	2,59 %	2,67 %	2,90 %	2,41 %	1,47 %	
0,83 %	2,71 %	2,63 %	2,70 %	2,93 %	2,42 %	1,46 %	
1,67 %	3,00 %	2,95 %	3,03 %	3,27 %	2,74 %	1,66 %	
2,50 %	3,13 %	3,10 %	3,21 %	3,49 %	2,99 %	1,93 %	
3,33 %	3,20 %	3,19 %	3,31 %	3,62 %	3,15 %	2,13 %	
4,17 %	3,24 %	3,24 %	3,38 %	3,70 %	3,26 %	2,27 %	
5,00 %	3,27 %	3,28 %	3,43 %	3,76 %	3,34 %	2,37 %	
5,83 %	3,29 %	3,31 %	3,46 %	3,81 %	3,39 %	2,44 %	
6,67 %	3,30 %	3,33 %	3,49 %	3,84 %	3,44 %	2,50 %	
7,50 %	3,31 %	3,35 %	3,51 %	3,87 %	3,47 %	2,55 %	
8,33 %	3,32 %	3,36 %	3,53 %	3,89 %	3,50 %	2,59 %	

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 12500

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	3,39 %	3,46 %	3,67 %	4,06 %	3,70 %	2,75 %	
0,01 %	3,31 %	3,39 %	3,59 %	3,99 %	3,63 %	2,70 %	
0,02 %	3,24 %	3,32 %	3,52 %	3,92 %	3,57 %	2,65 %	
0,03 %	3,17 %	3,25 %	3,46 %	3,86 %	3,52 %	2,60 %	
0,03 %	3,11 %	3,19 %	3,40 %	3,80 %	3,46 %	2,55 %	
0,04 %	3,06 %	3,13 %	3,34 %	3,74 %	3,41 %	2,51 %	
0,05 %	3,01 %	3,08 %	3,29 %	3,69 %	3,36 %	2,46 %	
0,06 %	2,96 %	3,03 %	3,24 %	3,64 %	3,31 %	2,42 %	
0,07 %	2,92 %	2,99 %	3,19 %	3,59 %	3,27 %	2,38 %	
0,08 %	2,88 %	2,95 %	3,15 %	3,54 %	3,22 %	2,34 %	
0,08 %	2,84 %	2,91 %	3,11 %	3,50 %	3,18 %	2,30 %	
0,17 %	2,60 %	2,64 %	2,81 %	3,18 %	2,85 %	1,99 %	
0,25 %	2,50 %	2,51 %	2,66 %	2,99 %	2,63 %	1,76 %	
0,33 %	2,48 %	2,46 %	2,58 %	2,88 %	2,49 %	1,59 %	
0,42 %	2,49 %	2,45 %	2,56 %	2,83 %	2,40 %	1,47 %	
0,50 %	2,52 %	2,47 %	2,56 %	2,80 %	2,35 %	1,39 %	
0,58 %	2,56 %	2,50 %	2,58 %	2,80 %	2,32 %	1,33 %	
0,67 %	2,61 %	2,54 %	2,60 %	2,82 %	2,32 %	1,29 %	
0,75 %	2,65 %	2,58 %	2,64 %	2,84 %	2,32 %	1,27 %	
0,83 %	2,70 %	2,62 %	2,68 %	2,87 %	2,34 %	1,26 %	
1,67 %	2,99 %	2,94 %	3,01 %	3,21 %	2,65 %	1,47 %	
2,50 %	3,12 %	3,09 %	3,18 %	3,43 %	2,91 %	1,74 %	
3,33 %	3,19 %	3,18 %	3,29 %	3,56 %	3,07 %	1,93 %	
4,17 %	3,23 %	3,23 %	3,35 %	3,64 %	3,18 %	2,07 %	
5,00 %	3,26 %	3,27 %	3,40 %	3,70 %	3,25 %	2,17 %	
5,83 %	3,28 %	3,30 %	3,43 %	3,75 %	3,31 %	2,24 %	
6,67 %	3,29 %	3,32 %	3,46 %	3,78 %	3,35 %	2,30 %	
7,50 %	3,30 %	3,34 %	3,48 %	3,81 %	3,39 %	2,35 %	
8,33 %	3,31 %	3,35 %	3,50 %	3,83 %	3,42 %	2,38 %	

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 15000

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	3,39 %	3,46 %	3,65 %	4,02 %	3,64 %	2,61 %	
0,01 %	3,31 %	3,38 %	3,57 %	3,95 %	3,58 %	2,56 %	
0,02 %	3,24 %	3,31 %	3,51 %	3,88 %	3,52 %	2,51 %	
0,03 %	3,17 %	3,24 %	3,44 %	3,82 %	3,46 %	2,46 %	
0,03 %	3,11 %	3,18 %	3,38 %	3,76 %	3,41 %	2,42 %	
0,04 %	3,05 %	3,13 %	3,32 %	3,70 %	3,35 %	2,37 %	
0,05 %	3,00 %	3,08 %	3,27 %	3,65 %	3,30 %	2,33 %	
0,06 %	2,96 %	3,03 %	3,22 %	3,60 %	3,26 %	2,29 %	
0,07 %	2,91 %	2,98 %	3,17 %	3,55 %	3,21 %	2,25 %	
0,08 %	2,87 %	2,94 %	3,13 %	3,51 %	3,17 %	2,21 %	
0,08 %	2,84 %	2,90 %	3,09 %	3,46 %	3,13 %	2,17 %	
0,17 %	2,60 %	2,63 %	2,80 %	3,14 %	2,79 %	1,85 %	
0,25 %	2,50 %	2,51 %	2,64 %	2,95 %	2,58 %	1,63 %	
0,33 %	2,47 %	2,46 %	2,57 %	2,85 %	2,44 %	1,46 %	
0,42 %	2,48 %	2,45 %	2,54 %	2,79 %	2,35 %	1,34 %	
0,50 %	2,51 %	2,47 %	2,54 %	2,77 %	2,30 %	1,26 %	
0,58 %	2,55 %	2,50 %	2,56 %	2,76 %	2,27 %	1,20 %	
0,67 %	2,60 %	2,53 %	2,59 %	2,78 %	2,26 %	1,16 %	
0,75 %	2,64 %	2,58 %	2,62 %	2,80 %	2,27 %	1,14 %	
0,83 %	2,69 %	2,62 %	2,66 %	2,84 %	2,29 %	1,13 %	
1,67 %	2,98 %	2,93 %	2,99 %	3,18 %	2,60 %	1,34 %	
2,50 %	3,11 %	3,08 %	3,17 %	3,39 %	2,86 %	1,61 %	
3,33 %	3,18 %	3,17 %	3,27 %	3,52 %	3,02 %	1,80 %	
4,17 %	3,22 %	3,23 %	3,34 %	3,61 %	3,12 %	1,94 %	
5,00 %	3,25 %	3,26 %	3,38 %	3,67 %	3,20 %	2,04 %	
5,83 %	3,27 %	3,29 %	3,42 %	3,71 %	3,25 %	2,11 %	
6,67 %	3,28 %	3,31 %	3,44 %	3,75 %	3,30 %	2,17 %	
7,50 %	3,29 %	3,33 %	3,47 %	3,77 %	3,33 %	2,21 %	
8,33 %	3,30 %	3,34 %	3,48 %	3,80 %	3,36 %	2,25 %	

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 17500

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	3,38 %	3,46 %	3,64 %	3,99 %	3,60 %	2,52 %	
0,01 %	3,30 %	3,38 %	3,56 %	3,92 %	3,54 %	2,47 %	
0,02 %	3,23 %	3,31 %	3,49 %	3,85 %	3,48 %	2,42 %	
0,03 %	3,17 %	3,24 %	3,43 %	3,79 %	3,42 %	2,37 %	
0,03 %	3,11 %	3,18 %	3,37 %	3,73 %	3,37 %	2,32 %	
0,04 %	3,05 %	3,12 %	3,31 %	3,67 %	3,32 %	2,28 %	
0,05 %	3,00 %	3,07 %	3,26 %	3,62 %	3,27 %	2,23 %	
0,06 %	2,95 %	3,02 %	3,21 %	3,57 %	3,22 %	2,19 %	
0,07 %	2,91 %	2,98 %	3,16 %	3,52 %	3,17 %	2,15 %	
0,08 %	2,87 %	2,94 %	3,12 %	3,48 %	3,13 %	2,11 %	
0,08 %	2,83 %	2,90 %	3,08 %	3,44 %	3,09 %	2,07 %	
0,17 %	2,59 %	2,63 %	2,79 %	3,12 %	2,76 %	1,76 %	
0,25 %	2,49 %	2,50 %	2,63 %	2,93 %	2,54 %	1,53 %	
0,33 %	2,47 %	2,45 %	2,56 %	2,82 %	2,40 %	1,37 %	
0,42 %	2,48 %	2,44 %	2,53 %	2,76 %	2,31 %	1,25 %	
0,50 %	2,51 %	2,46 %	2,53 %	2,74 %	2,26 %	1,17 %	
0,58 %	2,55 %	2,49 %	2,55 %	2,74 %	2,23 %	1,11 %	
0,67 %	2,59 %	2,53 %	2,58 %	2,75 %	2,23 %	1,07 %	
0,75 %	2,64 %	2,57 %	2,61 %	2,78 %	2,23 %	1,05 %	
0,83 %	2,68 %	2,61 %	2,65 %	2,81 %	2,25 %	1,04 %	
1,67 %	2,98 %	2,92 %	2,98 %	3,15 %	2,56 %	1,24 %	
2,50 %	3,11 %	3,08 %	3,16 %	3,37 %	2,82 %	1,51 %	
3,33 %	3,17 %	3,17 %	3,26 %	3,50 %	2,98 %	1,71 %	
4,17 %	3,22 %	3,22 %	3,32 %	3,58 %	3,09 %	1,85 %	
5,00 %	3,24 %	3,26 %	3,37 %	3,64 %	3,16 %	1,95 %	
5,83 %	3,26 %	3,29 %	3,41 %	3,69 %	3,22 %	2,02 %	
6,67 %	3,28 %	3,31 %	3,43 %	3,72 %	3,26 %	2,08 %	
7,50 %	3,29 %	3,33 %	3,45 %	3,75 %	3,29 %	2,12 %	
8,33 %	3,30 %	3,34 %	3,47 %	3,77 %	3,32 %	2,16 %	

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 20000

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	3,38 %	3,45 %	3,63 %	3,97 %	3,58 %	2,45 %	
0,01 %	3,30 %	3,38 %	3,55 %	3,90 %	3,51 %	2,39 %	
0,02 %	3,23 %	3,30 %	3,49 %	3,83 %	3,45 %	2,34 %	
0,03 %	3,16 %	3,24 %	3,42 %	3,77 %	3,39 %	2,30 %	
0,03 %	3,10 %	3,18 %	3,36 %	3,71 %	3,34 %	2,25 %	
0,04 %	3,05 %	3,12 %	3,30 %	3,66 %	3,29 %	2,20 %	
0,05 %	3,00 %	3,07 %	3,25 %	3,60 %	3,24 %	2,16 %	
0,06 %	2,95 %	3,02 %	3,20 %	3,55 %	3,19 %	2,12 %	
0,07 %	2,91 %	2,98 %	3,15 %	3,50 %	3,14 %	2,08 %	
0,08 %	2,87 %	2,93 %	3,11 %	3,46 %	3,10 %	2,04 %	
0,08 %	2,83 %	2,89 %	3,07 %	3,42 %	3,06 %	2,00 %	
0,17 %	2,59 %	2,63 %	2,78 %	3,10 %	2,73 %	1,69 %	
0,25 %	2,49 %	2,50 %	2,62 %	2,91 %	2,51 %	1,46 %	
0,33 %	2,46 %	2,45 %	2,55 %	2,80 %	2,37 %	1,30 %	
0,42 %	2,47 %	2,44 %	2,52 %	2,74 %	2,28 %	1,18 %	
0,50 %	2,50 %	2,46 %	2,52 %	2,72 %	2,23 %	1,10 %	
0,58 %	2,54 %	2,49 %	2,54 %	2,72 %	2,20 %	1,04 %	
0,67 %	2,59 %	2,53 %	2,57 %	2,73 %	2,20 %	1,00 %	
0,75 %	2,64 %	2,57 %	2,60 %	2,76 %	2,20 %	0,98 %	
0,83 %	2,68 %	2,61 %	2,64 %	2,79 %	2,22 %	0,97 %	
1,67 %	2,97 %	2,92 %	2,97 %	3,13 %	2,54 %	1,18 %	
2,50 %	3,10 %	3,07 %	3,15 %	3,35 %	2,79 %	1,45 %	
3,33 %	3,17 %	3,16 %	3,25 %	3,48 %	2,95 %	1,64 %	
4,17 %	3,21 %	3,22 %	3,32 %	3,56 %	3,06 %	1,78 %	
5,00 %	3,24 %	3,26 %	3,36 %	3,62 %	3,13 %	1,88 %	
5,83 %	3,26 %	3,28 %	3,40 %	3,67 %	3,19 %	1,95 %	
6,67 %	3,28 %	3,31 %	3,42 %	3,70 %	3,23 %	2,01 %	
7,50 %	3,29 %	3,32 %	3,45 %	3,73 %	3,27 %	2,05 %	
8,33 %	3,30 %	3,34 %	3,46 %	3,75 %	3,29 %	2,09 %	

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 22500



Mujer	Años en el RPPS							
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25	30
	0,00 %	3,38 %	3,45 %	3,62 %	3,96 %	3,55 %	2,39 %	
	0,01 %	3,30 %	3,37 %	3,55 %	3,89 %	3,49 %	2,34 %	
	0,02 %	3,23 %	3,30 %	3,48 %	3,82 %	3,43 %	2,29 %	
	0,03 %	3,16 %	3,24 %	3,41 %	3,76 %	3,37 %	2,24 %	
	0,03 %	3,10 %	3,18 %	3,35 %	3,70 %	3,32 %	2,19 %	
	0,04 %	3,05 %	3,12 %	3,30 %	3,64 %	3,26 %	2,15 %	
	0,05 %	2,99 %	3,07 %	3,24 %	3,59 %	3,21 %	2,11 %	
	0,06 %	2,95 %	3,02 %	3,19 %	3,54 %	3,17 %	2,06 %	
	0,07 %	2,90 %	2,97 %	3,15 %	3,49 %	3,12 %	2,02 %	
	0,08 %	2,86 %	2,93 %	3,10 %	3,45 %	3,08 %	1,99 %	
	0,08 %	2,83 %	2,89 %	3,06 %	3,40 %	3,04 %	1,95 %	
	0,17 %	2,59 %	2,63 %	2,77 %	3,08 %	2,71 %	1,63 %	
	0,25 %	2,49 %	2,50 %	2,62 %	2,89 %	2,49 %	1,41 %	
	0,33 %	2,46 %	2,45 %	2,54 %	2,79 %	2,35 %	1,24 %	
	0,42 %	2,47 %	2,44 %	2,51 %	2,73 %	2,26 %	1,13 %	
	0,50 %	2,50 %	2,46 %	2,51 %	2,71 %	2,21 %	1,04 %	
	0,58 %	2,54 %	2,49 %	2,53 %	2,70 %	2,18 %	0,99 %	
	0,67 %	2,59 %	2,52 %	2,56 %	2,72 %	2,18 %	0,95 %	
	0,75 %	2,63 %	2,57 %	2,60 %	2,74 %	2,18 %	0,93 %	
	0,83 %	2,68 %	2,61 %	2,64 %	2,78 %	2,20 %	0,92 %	
	1,67 %	2,97 %	2,92 %	2,96 %	3,12 %	2,51 %	1,12 %	
	2,50 %	3,10 %	3,07 %	3,14 %	3,33 %	2,77 %	1,39 %	
	3,33 %	3,17 %	3,16 %	3,24 %	3,46 %	2,93 %	1,59 %	
	4,17 %	3,21 %	3,21 %	3,31 %	3,55 %	3,04 %	1,73 %	
	5,00 %	3,24 %	3,25 %	3,36 %	3,61 %	3,11 %	1,82 %	
	5,83 %	3,26 %	3,28 %	3,39 %	3,65 %	3,17 %	1,90 %	
	6,67 %	3,27 %	3,30 %	3,42 %	3,69 %	3,21 %	1,95 %	
	7,50 %	3,28 %	3,32 %	3,44 %	3,71 %	3,25 %	2,00 %	
	8,33 %	3,29 %	3,33 %	3,46 %	3,73 %	3,27 %	2,03 %	

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 25000

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	3,38 %	3,45 %	3,62 %	3,94 %	3,54 %	2,35 %	
0,01 %	3,30 %	3,37 %	3,54 %	3,87 %	3,47 %	2,29 %	
0,02 %	3,23 %	3,30 %	3,47 %	3,81 %	3,41 %	2,24 %	
0,03 %	3,16 %	3,23 %	3,41 %	3,74 %	3,35 %	2,20 %	
0,03 %	3,10 %	3,17 %	3,35 %	3,68 %	3,30 %	2,15 %	
0,04 %	3,04 %	3,12 %	3,29 %	3,63 %	3,25 %	2,11 %	
0,05 %	2,99 %	3,07 %	3,24 %	3,58 %	3,20 %	2,06 %	
0,06 %	2,95 %	3,02 %	3,19 %	3,53 %	3,15 %	2,02 %	
0,07 %	2,90 %	2,97 %	3,14 %	3,48 %	3,10 %	1,98 %	
0,08 %	2,86 %	2,93 %	3,10 %	3,43 %	3,06 %	1,94 %	
0,08 %	2,83 %	2,89 %	3,06 %	3,39 %	3,02 %	1,90 %	
0,17 %	2,59 %	2,62 %	2,77 %	3,07 %	2,69 %	1,59 %	
0,25 %	2,49 %	2,50 %	2,61 %	2,88 %	2,47 %	1,37 %	
0,33 %	2,46 %	2,45 %	2,54 %	2,77 %	2,33 %	1,20 %	
0,42 %	2,47 %	2,44 %	2,51 %	2,72 %	2,24 %	1,08 %	
0,50 %	2,50 %	2,45 %	2,51 %	2,69 %	2,19 %	1,00 %	
0,58 %	2,54 %	2,49 %	2,53 %	2,69 %	2,17 %	0,94 %	
0,67 %	2,58 %	2,52 %	2,56 %	2,71 %	2,16 %	0,91 %	
0,75 %	2,63 %	2,56 %	2,59 %	2,73 %	2,17 %	0,88 %	
0,83 %	2,67 %	2,61 %	2,63 %	2,76 %	2,18 %	0,88 %	
1,67 %	2,97 %	2,92 %	2,96 %	3,11 %	2,50 %	1,08 %	
2,50 %	3,10 %	3,07 %	3,14 %	3,32 %	2,75 %	1,35 %	
3,33 %	3,17 %	3,16 %	3,24 %	3,45 %	2,91 %	1,55 %	
4,17 %	3,21 %	3,21 %	3,31 %	3,54 %	3,02 %	1,68 %	
5,00 %	3,24 %	3,25 %	3,35 %	3,59 %	3,09 %	1,78 %	
5,83 %	3,26 %	3,28 %	3,39 %	3,64 %	3,15 %	1,85 %	
6,67 %	3,27 %	3,30 %	3,41 %	3,67 %	3,19 %	1,91 %	
7,50 %	3,28 %	3,32 %	3,43 %	3,70 %	3,23 %	1,95 %	
8,33 %	3,29 %	3,33 %	3,45 %	3,72 %	3,26 %	1,99 %	

Entrada al RPPS a los 20 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 27500

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	5,80 %	6,15 %	7,39 %	9,70 %	11,95 %	18,12 %	42,58 %
0,01 %	5,72 %	6,08 %	7,31 %	9,63 %	11,88 %	18,05 %	42,47 %
0,02 %	5,65 %	6,00 %	7,24 %	9,55 %	11,81 %	17,97 %	42,36 %
0,03 %	5,58 %	5,94 %	7,17 %	9,48 %	11,74 %	17,90 %	42,25 %
0,03 %	5,52 %	5,87 %	7,11 %	9,42 %	11,67 %	17,83 %	42,15 %
0,04 %	5,46 %	5,81 %	7,05 %	9,35 %	11,61 %	17,76 %	42,04 %
0,05 %	5,41 %	5,75 %	6,99 %	9,29 %	11,55 %	17,69 %	41,94 %
0,06 %	5,36 %	5,70 %	6,93 %	9,23 %	11,49 %	17,62 %	41,83 %
0,07 %	5,31 %	5,65 %	6,88 %	9,18 %	11,43 %	17,56 %	41,73 %
0,08 %	5,27 %	5,60 %	6,83 %	9,12 %	11,38 %	17,49 %	41,63 %
0,08 %	5,22 %	5,56 %	6,78 %	9,07 %	11,32 %	17,43 %	41,53 %
0,17 %	4,93 %	5,22 %	6,40 %	8,64 %	10,86 %	16,87 %	40,60 %
0,25 %	4,79 %	5,02 %	6,15 %	8,34 %	10,51 %	16,41 %	39,77 %
0,33 %	4,73 %	4,92 %	5,99 %	8,13 %	10,24 %	16,03 %	39,04 %
0,42 %	4,72 %	4,86 %	5,90 %	7,99 %	10,04 %	15,72 %	38,38 %
0,50 %	4,75 %	4,84 %	5,84 %	7,88 %	9,88 %	15,46 %	37,78 %
0,58 %	4,79 %	4,85 %	5,82 %	7,82 %	9,76 %	15,24 %	37,25 %
0,67 %	4,84 %	4,87 %	5,81 %	7,78 %	9,68 %	15,06 %	36,76 %
0,75 %	4,90 %	4,91 %	5,82 %	7,76 %	9,61 %	14,91 %	36,32 %
0,83 %	4,96 %	4,95 %	5,84 %	7,75 %	9,57 %	14,79 %	35,92 %
1,67 %	5,42 %	5,36 %	6,18 %	8,02 %	9,64 %	14,36 %	33,47 %
2,50 %	5,62 %	5,61 %	6,46 %	8,34 %	9,97 %	14,55 %	32,57 %
3,33 %	5,71 %	5,77 %	6,64 %	8,58 %	10,27 %	14,89 %	32,37 %
4,17 %	5,75 %	5,86 %	6,76 %	8,75 %	10,50 %	15,22 %	32,53 %
5,00 %	5,77 %	5,93 %	6,85 %	8,87 %	10,68 %	15,51 %	32,86 %
5,83 %	5,78 %	5,98 %	6,92 %	8,96 %	10,81 %	15,76 %	33,27 %
6,67 %	5,79 %	6,01 %	6,97 %	9,04 %	10,93 %	15,96 %	33,71 %
7,50 %	5,79 %	6,04 %	7,02 %	9,10 %	11,02 %	16,14 %	34,15 %
8,33 %	5,79 %	6,06 %	7,05 %	9,15 %	11,09 %	16,28 %	34,57 %

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 5000

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	5,24 %	5,63 %	6,60 %	8,16 %	9,61 %	13,44 %	26,64 %
0,01 %	5,17 %	5,56 %	6,53 %	8,09 %	9,54 %	13,37 %	26,56 %
0,02 %	5,09 %	5,48 %	6,46 %	8,02 %	9,48 %	13,31 %	26,49 %
0,03 %	5,03 %	5,42 %	6,39 %	7,96 %	9,42 %	13,25 %	26,41 %
0,03 %	4,96 %	5,35 %	6,33 %	7,89 %	9,36 %	13,19 %	26,34 %
0,04 %	4,91 %	5,29 %	6,27 %	7,83 %	9,30 %	13,13 %	26,27 %
0,05 %	4,85 %	5,24 %	6,21 %	7,77 %	9,24 %	13,07 %	26,20 %
0,06 %	4,80 %	5,18 %	6,15 %	7,72 %	9,19 %	13,01 %	26,13 %
0,07 %	4,75 %	5,13 %	6,10 %	7,67 %	9,14 %	12,96 %	26,06 %
0,08 %	4,71 %	5,09 %	6,05 %	7,61 %	9,09 %	12,90 %	25,99 %
0,08 %	4,67 %	5,04 %	6,01 %	7,56 %	9,04 %	12,85 %	25,92 %
0,17 %	4,37 %	4,71 %	5,63 %	7,16 %	8,61 %	12,37 %	25,28 %
0,25 %	4,21 %	4,51 %	5,40 %	6,88 %	8,29 %	11,99 %	24,71 %
0,33 %	4,14 %	4,40 %	5,25 %	6,68 %	8,05 %	11,67 %	24,20 %
0,42 %	4,12 %	4,34 %	5,15 %	6,54 %	7,86 %	11,40 %	23,75 %
0,50 %	4,13 %	4,32 %	5,10 %	6,45 %	7,72 %	11,18 %	23,34 %
0,58 %	4,15 %	4,32 %	5,07 %	6,39 %	7,61 %	11,00 %	22,98 %
0,67 %	4,19 %	4,34 %	5,07 %	6,35 %	7,53 %	10,84 %	22,64 %
0,75 %	4,24 %	4,37 %	5,08 %	6,33 %	7,47 %	10,72 %	22,35 %
0,83 %	4,29 %	4,41 %	5,10 %	6,33 %	7,43 %	10,61 %	22,07 %
1,67 %	4,67 %	4,78 %	5,44 %	6,60 %	7,52 %	10,27 %	20,41 %
2,50 %	4,87 %	5,01 %	5,71 %	6,91 %	7,84 %	10,46 %	19,82 %
3,33 %	4,97 %	5,16 %	5,88 %	7,13 %	8,12 %	10,76 %	19,72 %
4,17 %	5,03 %	5,25 %	6,00 %	7,29 %	8,33 %	11,05 %	19,86 %
5,00 %	5,07 %	5,31 %	6,08 %	7,41 %	8,49 %	11,31 %	20,12 %
5,83 %	5,10 %	5,36 %	6,15 %	7,50 %	8,62 %	11,52 %	20,43 %
6,67 %	5,12 %	5,40 %	6,20 %	7,57 %	8,72 %	11,69 %	20,76 %
7,50 %	5,13 %	5,42 %	6,24 %	7,62 %	8,80 %	11,84 %	21,08 %
8,33 %	5,14 %	5,45 %	6,27 %	7,67 %	8,87 %	11,97 %	21,38 %

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 7500

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	5,11 %	5,53 %	6,42 %	7,81 %	9,10 %	12,37 %	22,89 %
0,01 %	5,03 %	5,45 %	6,34 %	7,74 %	9,04 %	12,31 %	22,82 %
0,02 %	4,96 %	5,38 %	6,27 %	7,67 %	8,97 %	12,25 %	22,75 %
0,03 %	4,89 %	5,31 %	6,21 %	7,61 %	8,91 %	12,19 %	22,69 %
0,03 %	4,83 %	5,25 %	6,14 %	7,54 %	8,86 %	12,13 %	22,62 %
0,04 %	4,77 %	5,19 %	6,08 %	7,48 %	8,80 %	12,07 %	22,56 %
0,05 %	4,72 %	5,13 %	6,03 %	7,43 %	8,74 %	12,02 %	22,49 %
0,06 %	4,67 %	5,08 %	5,97 %	7,37 %	8,69 %	11,96 %	22,43 %
0,07 %	4,62 %	5,03 %	5,92 %	7,32 %	8,64 %	11,91 %	22,37 %
0,08 %	4,57 %	4,98 %	5,87 %	7,27 %	8,59 %	11,86 %	22,31 %
0,08 %	4,53 %	4,94 %	5,83 %	7,22 %	8,54 %	11,81 %	22,25 %
0,17 %	4,23 %	4,60 %	5,46 %	6,82 %	8,12 %	11,35 %	21,68 %
0,25 %	4,07 %	4,41 %	5,22 %	6,54 %	7,81 %	10,98 %	21,18 %
0,33 %	4,00 %	4,30 %	5,07 %	6,34 %	7,57 %	10,67 %	20,73 %
0,42 %	3,97 %	4,24 %	4,98 %	6,21 %	7,39 %	10,42 %	20,32 %
0,50 %	3,98 %	4,22 %	4,93 %	6,12 %	7,25 %	10,20 %	19,96 %
0,58 %	4,00 %	4,22 %	4,90 %	6,06 %	7,14 %	10,03 %	19,63 %
0,67 %	4,04 %	4,24 %	4,90 %	6,02 %	7,06 %	9,88 %	19,34 %
0,75 %	4,08 %	4,27 %	4,91 %	6,00 %	7,01 %	9,76 %	19,07 %
0,83 %	4,13 %	4,30 %	4,93 %	6,00 %	6,97 %	9,66 %	18,83 %
1,67 %	4,50 %	4,67 %	5,27 %	6,27 %	7,06 %	9,34 %	17,36 %
2,50 %	4,69 %	4,90 %	5,53 %	6,58 %	7,37 %	9,52 %	16,84 %
3,33 %	4,80 %	5,04 %	5,71 %	6,80 %	7,65 %	9,82 %	16,76 %
4,17 %	4,86 %	5,13 %	5,82 %	6,96 %	7,86 %	10,10 %	16,89 %
5,00 %	4,90 %	5,19 %	5,91 %	7,07 %	8,02 %	10,35 %	17,13 %
5,83 %	4,93 %	5,24 %	5,97 %	7,16 %	8,14 %	10,55 %	17,41 %
6,67 %	4,96 %	5,28 %	6,02 %	7,23 %	8,24 %	10,72 %	17,71 %
7,50 %	4,97 %	5,31 %	6,06 %	7,28 %	8,32 %	10,86 %	18,00 %
8,33 %	4,99 %	5,33 %	6,09 %	7,33 %	8,38 %	10,98 %	18,27 %

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 10000

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	5,06 %	5,48 %	6,34 %	7,65 %	8,88 %	11,90 %	21,19 %
0,01 %	4,98 %	5,41 %	6,26 %	7,58 %	8,81 %	11,84 %	21,12 %
0,02 %	4,91 %	5,34 %	6,20 %	7,52 %	8,75 %	11,78 %	21,06 %
0,03 %	4,84 %	5,27 %	6,13 %	7,45 %	8,69 %	11,72 %	21,00 %
0,03 %	4,78 %	5,21 %	6,07 %	7,39 %	8,63 %	11,66 %	20,94 %
0,04 %	4,72 %	5,15 %	6,01 %	7,33 %	8,58 %	11,60 %	20,88 %
0,05 %	4,66 %	5,09 %	5,95 %	7,27 %	8,52 %	11,55 %	20,82 %
0,06 %	4,61 %	5,04 %	5,90 %	7,22 %	8,47 %	11,50 %	20,76 %
0,07 %	4,56 %	4,99 %	5,84 %	7,17 %	8,42 %	11,44 %	20,70 %
0,08 %	4,52 %	4,94 %	5,79 %	7,12 %	8,37 %	11,39 %	20,64 %
0,08 %	4,48 %	4,89 %	5,75 %	7,07 %	8,32 %	11,34 %	20,58 %
0,17 %	4,17 %	4,56 %	5,38 %	6,67 %	7,91 %	10,89 %	20,05 %
0,25 %	4,02 %	4,36 %	5,15 %	6,39 %	7,60 %	10,53 %	19,57 %
0,33 %	3,94 %	4,25 %	5,00 %	6,20 %	7,36 %	10,23 %	19,15 %
0,42 %	3,92 %	4,20 %	4,90 %	6,06 %	7,18 %	9,98 %	18,77 %
0,50 %	3,92 %	4,17 %	4,85 %	5,97 %	7,04 %	9,77 %	18,43 %
0,58 %	3,94 %	4,18 %	4,83 %	5,91 %	6,94 %	9,60 %	18,12 %
0,67 %	3,98 %	4,19 %	4,82 %	5,88 %	6,86 %	9,45 %	17,84 %
0,75 %	4,02 %	4,22 %	4,83 %	5,86 %	6,80 %	9,33 %	17,59 %
0,83 %	4,06 %	4,25 %	4,85 %	5,86 %	6,77 %	9,24 %	17,36 %
1,67 %	4,43 %	4,62 %	5,19 %	6,13 %	6,86 %	8,92 %	15,97 %
2,50 %	4,62 %	4,85 %	5,46 %	6,44 %	7,17 %	9,10 %	15,48 %
3,33 %	4,73 %	4,99 %	5,63 %	6,66 %	7,44 %	9,39 %	15,41 %
4,17 %	4,79 %	5,08 %	5,74 %	6,81 %	7,65 %	9,67 %	15,54 %
5,00 %	4,84 %	5,14 %	5,83 %	6,92 %	7,81 %	9,92 %	15,77 %
5,83 %	4,87 %	5,19 %	5,89 %	7,01 %	7,93 %	10,12 %	16,04 %
6,67 %	4,89 %	5,23 %	5,94 %	7,08 %	8,03 %	10,28 %	16,32 %
7,50 %	4,91 %	5,26 %	5,98 %	7,13 %	8,10 %	10,42 %	16,60 %
8,33 %	4,92 %	5,28 %	6,01 %	7,18 %	8,17 %	10,54 %	16,86 %

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 12500

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	5,03 %	5,46 %	6,29 %	7,57 %	8,75 %	11,63 %	20,22 %
0,01 %	4,95 %	5,38 %	6,22 %	7,50 %	8,69 %	11,57 %	20,15 %
0,02 %	4,88 %	5,31 %	6,15 %	7,43 %	8,63 %	11,51 %	20,09 %
0,03 %	4,81 %	5,24 %	6,09 %	7,37 %	8,57 %	11,45 %	20,03 %
0,03 %	4,75 %	5,18 %	6,02 %	7,30 %	8,51 %	11,39 %	19,97 %
0,04 %	4,69 %	5,12 %	5,96 %	7,24 %	8,45 %	11,34 %	19,91 %
0,05 %	4,63 %	5,07 %	5,91 %	7,19 %	8,40 %	11,28 %	19,86 %
0,06 %	4,58 %	5,01 %	5,85 %	7,13 %	8,35 %	11,23 %	19,80 %
0,07 %	4,54 %	4,96 %	5,80 %	7,08 %	8,30 %	11,18 %	19,74 %
0,08 %	4,49 %	4,92 %	5,75 %	7,03 %	8,25 %	11,13 %	19,69 %
0,08 %	4,45 %	4,87 %	5,70 %	6,98 %	8,20 %	11,08 %	19,63 %
0,17 %	4,15 %	4,54 %	5,34 %	6,58 %	7,79 %	10,64 %	19,12 %
0,25 %	3,99 %	4,34 %	5,10 %	6,31 %	7,48 %	10,27 %	18,66 %
0,33 %	3,91 %	4,23 %	4,95 %	6,12 %	7,24 %	9,98 %	18,25 %
0,42 %	3,88 %	4,17 %	4,86 %	5,98 %	7,06 %	9,73 %	17,88 %
0,50 %	3,89 %	4,15 %	4,81 %	5,89 %	6,92 %	9,52 %	17,55 %
0,58 %	3,91 %	4,15 %	4,78 %	5,83 %	6,82 %	9,35 %	17,25 %
0,67 %	3,95 %	4,17 %	4,78 %	5,80 %	6,74 %	9,21 %	16,98 %
0,75 %	3,99 %	4,20 %	4,79 %	5,78 %	6,69 %	9,09 %	16,74 %
0,83 %	4,03 %	4,23 %	4,81 %	5,78 %	6,65 %	9,00 %	16,52 %
1,67 %	4,39 %	4,59 %	5,15 %	6,05 %	6,75 %	8,68 %	15,18 %
2,50 %	4,59 %	4,82 %	5,42 %	6,36 %	7,06 %	8,87 %	14,71 %
3,33 %	4,69 %	4,96 %	5,59 %	6,58 %	7,33 %	9,16 %	14,64 %
4,17 %	4,76 %	5,05 %	5,70 %	6,73 %	7,53 %	9,43 %	14,77 %
5,00 %	4,80 %	5,12 %	5,79 %	6,84 %	7,69 %	9,67 %	14,99 %
5,83 %	4,83 %	5,16 %	5,85 %	6,93 %	7,81 %	9,87 %	15,25 %
6,67 %	4,86 %	5,20 %	5,90 %	6,99 %	7,91 %	10,04 %	15,53 %
7,50 %	4,87 %	5,23 %	5,94 %	7,05 %	7,99 %	10,17 %	15,80 %
8,33 %	4,89 %	5,25 %	5,97 %	7,09 %	8,05 %	10,29 %	16,05 %

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 15000

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	5,01 %	5,44 %	6,27 %	7,51 %	8,67 %	11,45 %	19,59 %
0,01 %	4,93 %	5,37 %	6,19 %	7,44 %	8,61 %	11,39 %	19,53 %
0,02 %	4,86 %	5,30 %	6,12 %	7,37 %	8,55 %	11,33 %	19,47 %
0,03 %	4,79 %	5,23 %	6,06 %	7,31 %	8,49 %	11,28 %	19,41 %
0,03 %	4,73 %	5,17 %	5,99 %	7,25 %	8,43 %	11,22 %	19,35 %
0,04 %	4,67 %	5,11 %	5,93 %	7,19 %	8,37 %	11,17 %	19,29 %
0,05 %	4,62 %	5,05 %	5,88 %	7,13 %	8,32 %	11,11 %	19,23 %
0,06 %	4,57 %	5,00 %	5,82 %	7,08 %	8,27 %	11,06 %	19,18 %
0,07 %	4,52 %	4,95 %	5,77 %	7,03 %	8,22 %	11,01 %	19,12 %
0,08 %	4,47 %	4,90 %	5,72 %	6,98 %	8,17 %	10,96 %	19,07 %
0,08 %	4,43 %	4,86 %	5,68 %	6,93 %	8,12 %	10,91 %	19,02 %
0,17 %	4,13 %	4,52 %	5,31 %	6,53 %	7,71 %	10,47 %	18,51 %
0,25 %	3,97 %	4,32 %	5,08 %	6,26 %	7,40 %	10,11 %	18,06 %
0,33 %	3,89 %	4,21 %	4,93 %	6,06 %	7,16 %	9,81 %	17,66 %
0,42 %	3,86 %	4,16 %	4,83 %	5,93 %	6,98 %	9,57 %	17,30 %
0,50 %	3,87 %	4,14 %	4,78 %	5,84 %	6,85 %	9,36 %	16,98 %
0,58 %	3,89 %	4,14 %	4,76 %	5,78 %	6,75 %	9,19 %	16,69 %
0,67 %	3,93 %	4,15 %	4,75 %	5,75 %	6,67 %	9,05 %	16,43 %
0,75 %	3,97 %	4,18 %	4,76 %	5,73 %	6,62 %	8,94 %	16,19 %
0,83 %	4,01 %	4,21 %	4,78 %	5,73 %	6,58 %	8,84 %	15,98 %
1,67 %	4,37 %	4,58 %	5,12 %	6,00 %	6,67 %	8,53 %	14,66 %
2,50 %	4,56 %	4,81 %	5,39 %	6,31 %	6,98 %	8,72 %	14,20 %
3,33 %	4,67 %	4,94 %	5,56 %	6,52 %	7,25 %	9,00 %	14,14 %
4,17 %	4,73 %	5,04 %	5,67 %	6,68 %	7,46 %	9,28 %	14,26 %
5,00 %	4,78 %	5,10 %	5,76 %	6,79 %	7,61 %	9,52 %	14,48 %
5,83 %	4,81 %	5,15 %	5,82 %	6,87 %	7,73 %	9,71 %	14,74 %
6,67 %	4,83 %	5,18 %	5,87 %	6,94 %	7,83 %	9,88 %	15,01 %
7,50 %	4,85 %	5,21 %	5,91 %	7,00 %	7,91 %	10,01 %	15,28 %
8,33 %	4,87 %	5,24 %	5,94 %	7,04 %	7,97 %	10,13 %	15,52 %

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 17500



<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	5,00 %	5,43 %	6,25 %	7,47 %	8,62 %	11,33 %	19,14 %
0,01 %	4,92 %	5,36 %	6,17 %	7,40 %	8,55 %	11,27 %	19,08 %
0,02 %	4,85 %	5,29 %	6,10 %	7,34 %	8,49 %	11,21 %	19,03 %
0,03 %	4,78 %	5,22 %	6,04 %	7,27 %	8,43 %	11,16 %	18,97 %
0,03 %	4,72 %	5,16 %	5,98 %	7,21 %	8,37 %	11,10 %	18,91 %
0,04 %	4,66 %	5,10 %	5,92 %	7,15 %	8,32 %	11,05 %	18,85 %
0,05 %	4,60 %	5,04 %	5,86 %	7,09 %	8,26 %	10,99 %	18,80 %
0,06 %	4,55 %	4,99 %	5,80 %	7,04 %	8,21 %	10,94 %	18,74 %
0,07 %	4,50 %	4,94 %	5,75 %	6,99 %	8,16 %	10,89 %	18,69 %
0,08 %	4,46 %	4,89 %	5,70 %	6,94 %	8,11 %	10,84 %	18,64 %
0,08 %	4,42 %	4,85 %	5,66 %	6,89 %	8,06 %	10,79 %	18,58 %
0,17 %	4,11 %	4,51 %	5,29 %	6,49 %	7,65 %	10,35 %	18,09 %
0,25 %	3,96 %	4,31 %	5,06 %	6,22 %	7,35 %	9,99 %	17,65 %
0,33 %	3,88 %	4,20 %	4,91 %	6,03 %	7,11 %	9,70 %	17,25 %
0,42 %	3,85 %	4,15 %	4,82 %	5,89 %	6,93 %	9,46 %	16,90 %
0,50 %	3,86 %	4,12 %	4,76 %	5,80 %	6,80 %	9,25 %	16,58 %
0,58 %	3,88 %	4,13 %	4,74 %	5,74 %	6,69 %	9,08 %	16,30 %
0,67 %	3,91 %	4,14 %	4,74 %	5,71 %	6,62 %	8,94 %	16,04 %
0,75 %	3,95 %	4,17 %	4,75 %	5,69 %	6,56 %	8,83 %	15,80 %
0,83 %	3,99 %	4,20 %	4,77 %	5,69 %	6,53 %	8,73 %	15,59 %
1,67 %	4,36 %	4,57 %	5,10 %	5,96 %	6,62 %	8,43 %	14,30 %
2,50 %	4,55 %	4,80 %	5,37 %	6,27 %	6,93 %	8,61 %	13,85 %
3,33 %	4,65 %	4,93 %	5,54 %	6,49 %	7,20 %	8,89 %	13,79 %
4,17 %	4,72 %	5,02 %	5,66 %	6,64 %	7,41 %	9,17 %	13,91 %
5,00 %	4,76 %	5,09 %	5,74 %	6,75 %	7,56 %	9,41 %	14,13 %
5,83 %	4,80 %	5,14 %	5,80 %	6,84 %	7,68 %	9,60 %	14,38 %
6,67 %	4,82 %	5,17 %	5,85 %	6,90 %	7,78 %	9,77 %	14,65 %
7,50 %	4,84 %	5,20 %	5,89 %	6,96 %	7,86 %	9,90 %	14,91 %
8,33 %	4,85 %	5,22 %	5,92 %	7,00 %	7,92 %	10,02 %	15,16 %

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 20000

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	4,99 %	5,42 %	6,23 %	7,44 %	8,58 %	11,24 %	18,82 %
0,01 %	4,91 %	5,35 %	6,16 %	7,37 %	8,51 %	11,18 %	18,76 %
0,02 %	4,84 %	5,28 %	6,09 %	7,31 %	8,45 %	11,12 %	18,70 %
0,03 %	4,77 %	5,21 %	6,02 %	7,24 %	8,39 %	11,07 %	18,64 %
0,03 %	4,71 %	5,15 %	5,96 %	7,18 %	8,33 %	11,01 %	18,59 %
0,04 %	4,65 %	5,09 %	5,90 %	7,12 %	8,28 %	10,96 %	18,53 %
0,05 %	4,60 %	5,03 %	5,84 %	7,07 %	8,22 %	10,90 %	18,48 %
0,06 %	4,54 %	4,98 %	5,79 %	7,01 %	8,17 %	10,85 %	18,42 %
0,07 %	4,50 %	4,93 %	5,74 %	6,96 %	8,12 %	10,80 %	18,37 %
0,08 %	4,45 %	4,88 %	5,69 %	6,91 %	8,07 %	10,75 %	18,31 %
0,08 %	4,41 %	4,84 %	5,64 %	6,86 %	8,02 %	10,70 %	18,26 %
0,17 %	4,11 %	4,50 %	5,28 %	6,47 %	7,62 %	10,27 %	17,77 %
0,25 %	3,95 %	4,31 %	5,04 %	6,19 %	7,31 %	9,91 %	17,34 %
0,33 %	3,87 %	4,20 %	4,89 %	6,00 %	7,07 %	9,62 %	16,95 %
0,42 %	3,84 %	4,14 %	4,80 %	5,87 %	6,89 %	9,37 %	16,60 %
0,50 %	3,85 %	4,12 %	4,75 %	5,78 %	6,76 %	9,17 %	16,29 %
0,58 %	3,87 %	4,12 %	4,73 %	5,72 %	6,66 %	9,00 %	16,00 %
0,67 %	3,90 %	4,14 %	4,72 %	5,68 %	6,58 %	8,86 %	15,75 %
0,75 %	3,94 %	4,16 %	4,73 %	5,67 %	6,53 %	8,75 %	15,52 %
0,83 %	3,98 %	4,20 %	4,75 %	5,67 %	6,49 %	8,65 %	15,31 %
1,67 %	4,34 %	4,56 %	5,09 %	5,94 %	6,58 %	8,35 %	14,03 %
2,50 %	4,54 %	4,79 %	5,36 %	6,24 %	6,89 %	8,53 %	13,59 %
3,33 %	4,64 %	4,92 %	5,53 %	6,46 %	7,16 %	8,81 %	13,52 %
4,17 %	4,71 %	5,02 %	5,64 %	6,61 %	7,37 %	9,09 %	13,65 %
5,00 %	4,75 %	5,08 %	5,72 %	6,73 %	7,52 %	9,33 %	13,86 %
5,83 %	4,78 %	5,13 %	5,79 %	6,81 %	7,64 %	9,52 %	14,12 %
6,67 %	4,81 %	5,16 %	5,84 %	6,88 %	7,74 %	9,68 %	14,38 %
7,50 %	4,83 %	5,19 %	5,88 %	6,93 %	7,82 %	9,82 %	14,64 %
8,33 %	4,84 %	5,21 %	5,91 %	6,98 %	7,88 %	9,93 %	14,88 %

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 22500

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>
0,00 %	4,98 %	5,42 %	6,22 %	7,42 %	8,54 %	11,17 %	18,56 %
0,01 %	4,90 %	5,34 %	6,15 %	7,35 %	8,48 %	11,11 %	18,51 %
0,02 %	4,83 %	5,27 %	6,08 %	7,29 %	8,42 %	11,06 %	18,45 %
0,03 %	4,76 %	5,20 %	6,01 %	7,22 %	8,36 %	11,00 %	18,39 %
0,03 %	4,70 %	5,14 %	5,95 %	7,16 %	8,30 %	10,94 %	18,34 %
0,04 %	4,64 %	5,08 %	5,89 %	7,10 %	8,25 %	10,89 %	18,28 %
0,05 %	4,59 %	5,03 %	5,83 %	7,05 %	8,19 %	10,84 %	18,23 %
0,06 %	4,54 %	4,97 %	5,78 %	6,99 %	8,14 %	10,78 %	18,17 %
0,07 %	4,49 %	4,92 %	5,73 %	6,94 %	8,09 %	10,73 %	18,12 %
0,08 %	4,44 %	4,88 %	5,68 %	6,89 %	8,04 %	10,68 %	18,07 %
0,08 %	4,40 %	4,83 %	5,63 %	6,84 %	7,99 %	10,64 %	18,02 %
0,17 %	4,10 %	4,50 %	5,27 %	6,45 %	7,58 %	10,20 %	17,53 %
0,25 %	3,94 %	4,30 %	5,03 %	6,17 %	7,28 %	9,84 %	17,10 %
0,33 %	3,86 %	4,19 %	4,88 %	5,98 %	7,04 %	9,55 %	16,71 %
0,42 %	3,83 %	4,13 %	4,79 %	5,85 %	6,86 %	9,31 %	16,37 %
0,50 %	3,84 %	4,11 %	4,74 %	5,76 %	6,73 %	9,11 %	16,06 %
0,58 %	3,86 %	4,11 %	4,72 %	5,70 %	6,63 %	8,94 %	15,78 %
0,67 %	3,89 %	4,13 %	4,71 %	5,66 %	6,55 %	8,80 %	15,53 %
0,75 %	3,93 %	4,16 %	4,72 %	5,65 %	6,50 %	8,69 %	15,30 %
0,83 %	3,98 %	4,19 %	4,74 %	5,64 %	6,46 %	8,59 %	15,09 %
1,67 %	4,34 %	4,55 %	5,08 %	5,92 %	6,55 %	8,29 %	13,83 %
2,50 %	4,53 %	4,78 %	5,35 %	6,22 %	6,86 %	8,47 %	13,39 %
3,33 %	4,63 %	4,92 %	5,52 %	6,44 %	7,13 %	8,75 %	13,32 %
4,17 %	4,70 %	5,01 %	5,63 %	6,59 %	7,34 %	9,03 %	13,45 %
5,00 %	4,74 %	5,07 %	5,71 %	6,70 %	7,49 %	9,26 %	13,66 %
5,83 %	4,78 %	5,12 %	5,78 %	6,79 %	7,61 %	9,46 %	13,91 %
6,67 %	4,80 %	5,16 %	5,83 %	6,86 %	7,71 %	9,62 %	14,18 %
7,50 %	4,82 %	5,18 %	5,86 %	6,91 %	7,79 %	9,76 %	14,43 %
8,33 %	4,84 %	5,21 %	5,90 %	6,95 %	7,85 %	9,87 %	14,67 %

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 25000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPRESP) 91

Hombre	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	4,98 %	5,41 %	6,21 %	7,41 %	8,52 %	11,12 %	18,36 %
0,01 %	4,90 %	5,34 %	6,14 %	7,34 %	8,46 %	11,06 %	18,31 %
0,02 %	4,83 %	5,27 %	6,07 %	7,27 %	8,39 %	11,00 %	18,25 %
0,03 %	4,76 %	5,20 %	6,00 %	7,21 %	8,34 %	10,94 %	18,19 %
0,03 %	4,70 %	5,14 %	5,94 %	7,14 %	8,28 %	10,89 %	18,14 %
0,04 %	4,64 %	5,08 %	5,88 %	7,08 %	8,22 %	10,84 %	18,08 %
0,05 %	4,58 %	5,02 %	5,83 %	7,03 %	8,17 %	10,78 %	18,03 %
0,06 %	4,53 %	4,97 %	5,77 %	6,97 %	8,12 %	10,73 %	17,98 %
0,07 %	4,48 %	4,92 %	5,72 %	6,92 %	8,07 %	10,68 %	17,92 %
0,08 %	4,44 %	4,87 %	5,67 %	6,87 %	8,02 %	10,63 %	17,87 %
0,08 %	4,40 %	4,83 %	5,62 %	6,82 %	7,97 %	10,58 %	17,82 %
0,17 %	4,09 %	4,49 %	5,26 %	6,43 %	7,56 %	10,15 %	17,34 %
0,25 %	3,93 %	4,30 %	5,02 %	6,15 %	7,25 %	9,79 %	16,91 %
0,33 %	3,86 %	4,19 %	4,88 %	5,96 %	7,02 %	9,50 %	16,53 %
0,42 %	3,83 %	4,13 %	4,78 %	5,83 %	6,84 %	9,26 %	16,19 %
0,50 %	3,83 %	4,11 %	4,73 %	5,74 %	6,71 %	9,06 %	15,88 %
0,58 %	3,85 %	4,11 %	4,71 %	5,68 %	6,60 %	8,89 %	15,60 %
0,67 %	3,89 %	4,13 %	4,70 %	5,65 %	6,53 %	8,75 %	15,35 %
0,75 %	3,93 %	4,15 %	4,71 %	5,63 %	6,47 %	8,64 %	15,12 %
0,83 %	3,97 %	4,19 %	4,73 %	5,63 %	6,44 %	8,54 %	14,92 %
1,67 %	4,33 %	4,55 %	5,07 %	5,90 %	6,53 %	8,24 %	13,66 %
2,50 %	4,52 %	4,78 %	5,34 %	6,21 %	6,84 %	8,42 %	13,23 %
3,33 %	4,63 %	4,91 %	5,51 %	6,42 %	7,11 %	8,71 %	13,16 %
4,17 %	4,69 %	5,00 %	5,62 %	6,58 %	7,31 %	8,98 %	13,29 %
5,00 %	4,74 %	5,07 %	5,71 %	6,69 %	7,47 %	9,21 %	13,50 %
5,83 %	4,77 %	5,11 %	5,77 %	6,77 %	7,59 %	9,41 %	13,75 %
6,67 %	4,79 %	5,15 %	5,82 %	6,84 %	7,68 %	9,57 %	14,01 %
7,50 %	4,81 %	5,18 %	5,86 %	6,89 %	7,76 %	9,71 %	14,26 %
8,33 %	4,83 %	5,20 %	5,89 %	6,94 %	7,83 %	9,82 %	14,50 %

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 27500

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	4,25 %	4,48 %	5,48 %	7,26 %	8,24 %	10,96 %	
0,01 %	4,17 %	4,41 %	5,41 %	7,19 %	8,17 %	10,91 %	
0,02 %	4,10 %	4,34 %	5,34 %	7,13 %	8,11 %	10,86 %	
0,03 %	4,04 %	4,28 %	5,28 %	7,06 %	8,06 %	10,81 %	
0,03 %	3,98 %	4,22 %	5,22 %	7,00 %	8,00 %	10,76 %	
0,04 %	3,93 %	4,16 %	5,16 %	6,94 %	7,95 %	10,71 %	
0,05 %	3,88 %	4,11 %	5,10 %	6,89 %	7,89 %	10,66 %	
0,06 %	3,83 %	4,06 %	5,05 %	6,83 %	7,84 %	10,62 %	
0,07 %	3,79 %	4,01 %	5,01 %	6,78 %	7,80 %	10,57 %	
0,08 %	3,75 %	3,97 %	4,96 %	6,73 %	7,75 %	10,53 %	
0,08 %	3,71 %	3,93 %	4,92 %	6,69 %	7,70 %	10,49 %	
0,17 %	3,47 %	3,64 %	4,59 %	6,32 %	7,33 %	10,11 %	
0,25 %	3,36 %	3,49 %	4,39 %	6,07 %	7,05 %	9,81 %	
0,33 %	3,33 %	3,42 %	4,28 %	5,91 %	6,85 %	9,57 %	
0,42 %	3,34 %	3,40 %	4,22 %	5,81 %	6,70 %	9,37 %	
0,50 %	3,38 %	3,40 %	4,19 %	5,75 %	6,60 %	9,21 %	
0,58 %	3,42 %	3,43 %	4,19 %	5,71 %	6,52 %	9,08 %	
0,67 %	3,48 %	3,46 %	4,20 %	5,70 %	6,47 %	8,98 %	
0,75 %	3,54 %	3,50 %	4,22 %	5,70 %	6,44 %	8,89 %	
0,83 %	3,59 %	3,54 %	4,25 %	5,71 %	6,42 %	8,83 %	
1,67 %	3,97 %	3,91 %	4,59 %	6,02 %	6,61 %	8,70 %	
2,50 %	4,12 %	4,10 %	4,82 %	6,29 %	6,91 %	8,92 %	
3,33 %	4,19 %	4,22 %	4,95 %	6,47 %	7,14 %	9,18 %	
4,17 %	4,22 %	4,29 %	5,05 %	6,60 %	7,30 %	9,41 %	
5,00 %	4,23 %	4,33 %	5,11 %	6,69 %	7,42 %	9,59 %	
5,83 %	4,24 %	4,36 %	5,16 %	6,76 %	7,52 %	9,74 %	
6,67 %	4,24 %	4,39 %	5,20 %	6,81 %	7,59 %	9,86 %	
7,50 %	4,24 %	4,41 %	5,23 %	6,85 %	7,65 %	9,96 %	
8,33 %	4,24 %	4,42 %	5,25 %	6,89 %	7,70 %	10,04 %	

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 5000

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	4,16 %	4,32 %	5,03 %	6,13 %	6,52 %	7,44 %	
0,01 %	4,08 %	4,25 %	4,96 %	6,06 %	6,46 %	7,39 %	
0,02 %	4,01 %	4,18 %	4,89 %	5,99 %	6,40 %	7,34 %	
0,03 %	3,95 %	4,11 %	4,83 %	5,93 %	6,35 %	7,29 %	
0,03 %	3,89 %	4,05 %	4,77 %	5,87 %	6,29 %	7,25 %	
0,04 %	3,83 %	3,99 %	4,71 %	5,81 %	6,24 %	7,20 %	
0,05 %	3,78 %	3,94 %	4,65 %	5,75 %	6,19 %	7,16 %	
0,06 %	3,73 %	3,89 %	4,60 %	5,70 %	6,14 %	7,12 %	
0,07 %	3,68 %	3,84 %	4,55 %	5,65 %	6,09 %	7,08 %	
0,08 %	3,64 %	3,80 %	4,51 %	5,60 %	6,05 %	7,04 %	
0,08 %	3,60 %	3,76 %	4,46 %	5,56 %	6,00 %	7,00 %	
0,17 %	3,34 %	3,46 %	4,13 %	5,20 %	5,63 %	6,65 %	
0,25 %	3,22 %	3,31 %	3,94 %	4,96 %	5,37 %	6,37 %	
0,33 %	3,18 %	3,23 %	3,82 %	4,80 %	5,17 %	6,15 %	
0,42 %	3,17 %	3,20 %	3,76 %	4,70 %	5,03 %	5,97 %	
0,50 %	3,20 %	3,20 %	3,74 %	4,64 %	4,93 %	5,83 %	
0,58 %	3,24 %	3,22 %	3,73 %	4,61 %	4,86 %	5,71 %	
0,67 %	3,28 %	3,25 %	3,75 %	4,59 %	4,81 %	5,61 %	
0,75 %	3,33 %	3,29 %	3,77 %	4,60 %	4,78 %	5,54 %	
0,83 %	3,38 %	3,33 %	3,80 %	4,61 %	4,77 %	5,48 %	
1,67 %	3,72 %	3,68 %	4,15 %	4,93 %	4,96 %	5,38 %	
2,50 %	3,88 %	3,87 %	4,37 %	5,20 %	5,26 %	5,60 %	
3,33 %	3,96 %	3,98 %	4,51 %	5,38 %	5,49 %	5,85 %	
4,17 %	4,01 %	4,05 %	4,60 %	5,50 %	5,65 %	6,07 %	
5,00 %	4,04 %	4,09 %	4,66 %	5,59 %	5,77 %	6,24 %	
5,83 %	4,06 %	4,13 %	4,71 %	5,65 %	5,86 %	6,37 %	
6,67 %	4,07 %	4,16 %	4,74 %	5,70 %	5,93 %	6,48 %	
7,50 %	4,08 %	4,18 %	4,77 %	5,74 %	5,98 %	6,57 %	
8,33 %	4,09 %	4,19 %	4,80 %	5,78 %	6,03 %	6,64 %	

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 7500

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	4,11 %	4,28 %	4,92 %	5,85 %	6,13 %	6,52 %	
0,01 %	4,03 %	4,21 %	4,84 %	5,78 %	6,07 %	6,47 %	
0,02 %	3,96 %	4,14 %	4,77 %	5,71 %	6,01 %	6,42 %	
0,03 %	3,90 %	4,07 %	4,71 %	5,65 %	5,95 %	6,38 %	
0,03 %	3,83 %	4,01 %	4,65 %	5,59 %	5,90 %	6,33 %	
0,04 %	3,78 %	3,95 %	4,59 %	5,53 %	5,85 %	6,29 %	
0,05 %	3,73 %	3,90 %	4,53 %	5,48 %	5,80 %	6,25 %	
0,06 %	3,68 %	3,85 %	4,48 %	5,43 %	5,75 %	6,21 %	
0,07 %	3,63 %	3,80 %	4,43 %	5,38 %	5,70 %	6,16 %	
0,08 %	3,59 %	3,76 %	4,39 %	5,33 %	5,66 %	6,13 %	
0,08 %	3,55 %	3,71 %	4,34 %	5,29 %	5,61 %	6,09 %	
0,17 %	3,28 %	3,42 %	4,01 %	4,92 %	5,24 %	5,75 %	
0,25 %	3,16 %	3,26 %	3,82 %	4,69 %	4,98 %	5,48 %	
0,33 %	3,11 %	3,18 %	3,70 %	4,53 %	4,79 %	5,26 %	
0,42 %	3,11 %	3,15 %	3,64 %	4,43 %	4,64 %	5,08 %	
0,50 %	3,13 %	3,16 %	3,62 %	4,37 %	4,54 %	4,94 %	
0,58 %	3,17 %	3,18 %	3,61 %	4,34 %	4,47 %	4,83 %	
0,67 %	3,21 %	3,21 %	3,63 %	4,33 %	4,43 %	4,73 %	
0,75 %	3,26 %	3,24 %	3,65 %	4,33 %	4,40 %	4,66 %	
0,83 %	3,30 %	3,28 %	3,68 %	4,34 %	4,38 %	4,60 %	
1,67 %	3,64 %	3,63 %	4,03 %	4,66 %	4,58 %	4,51 %	
2,50 %	3,79 %	3,81 %	4,25 %	4,93 %	4,88 %	4,73 %	
3,33 %	3,88 %	3,92 %	4,39 %	5,11 %	5,11 %	4,98 %	
4,17 %	3,93 %	3,99 %	4,48 %	5,23 %	5,27 %	5,19 %	
5,00 %	3,96 %	4,04 %	4,54 %	5,32 %	5,38 %	5,36 %	
5,83 %	3,98 %	4,08 %	4,59 %	5,38 %	5,47 %	5,49 %	
6,67 %	4,00 %	4,10 %	4,63 %	5,43 %	5,54 %	5,60 %	
7,50 %	4,01 %	4,12 %	4,65 %	5,47 %	5,60 %	5,68 %	
8,33 %	4,02 %	4,14 %	4,68 %	5,51 %	5,65 %	5,76 %	

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 10000

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	4,09 %	4,27 %	4,86 %	5,73 %	5,95 %	6,09 %	
0,01 %	4,01 %	4,19 %	4,79 %	5,66 %	5,89 %	6,04 %	
0,02 %	3,94 %	4,12 %	4,72 %	5,59 %	5,84 %	5,99 %	
0,03 %	3,88 %	4,05 %	4,66 %	5,53 %	5,78 %	5,95 %	
0,03 %	3,81 %	3,99 %	4,60 %	5,47 %	5,72 %	5,90 %	
0,04 %	3,76 %	3,93 %	4,54 %	5,41 %	5,67 %	5,86 %	
0,05 %	3,70 %	3,88 %	4,48 %	5,36 %	5,62 %	5,82 %	
0,06 %	3,66 %	3,83 %	4,43 %	5,31 %	5,57 %	5,78 %	
0,07 %	3,61 %	3,78 %	4,38 %	5,26 %	5,53 %	5,74 %	
0,08 %	3,57 %	3,74 %	4,34 %	5,21 %	5,48 %	5,70 %	
0,08 %	3,53 %	3,70 %	4,29 %	5,16 %	5,44 %	5,66 %	
0,17 %	3,26 %	3,40 %	3,96 %	4,80 %	5,07 %	5,32 %	
0,25 %	3,14 %	3,24 %	3,77 %	4,57 %	4,81 %	5,05 %	
0,33 %	3,09 %	3,16 %	3,65 %	4,41 %	4,61 %	4,84 %	
0,42 %	3,08 %	3,14 %	3,59 %	4,31 %	4,47 %	4,66 %	
0,50 %	3,10 %	3,14 %	3,57 %	4,25 %	4,37 %	4,52 %	
0,58 %	3,14 %	3,16 %	3,56 %	4,22 %	4,30 %	4,41 %	
0,67 %	3,18 %	3,19 %	3,58 %	4,21 %	4,25 %	4,32 %	
0,75 %	3,23 %	3,22 %	3,60 %	4,21 %	4,23 %	4,25 %	
0,83 %	3,27 %	3,26 %	3,63 %	4,23 %	4,21 %	4,19 %	
1,67 %	3,60 %	3,61 %	3,98 %	4,55 %	4,41 %	4,10 %	
2,50 %	3,76 %	3,79 %	4,20 %	4,82 %	4,71 %	4,32 %	
3,33 %	3,84 %	3,90 %	4,34 %	4,99 %	4,94 %	4,57 %	
4,17 %	3,89 %	3,97 %	4,43 %	5,11 %	5,10 %	4,78 %	
5,00 %	3,93 %	4,02 %	4,49 %	5,20 %	5,21 %	4,95 %	
5,83 %	3,95 %	4,05 %	4,54 %	5,26 %	5,30 %	5,08 %	
6,67 %	3,97 %	4,08 %	4,57 %	5,31 %	5,37 %	5,18 %	
7,50 %	3,98 %	4,10 %	4,60 %	5,35 %	5,43 %	5,27 %	
8,33 %	3,99 %	4,12 %	4,63 %	5,39 %	5,48 %	5,34 %	

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 12500



Mujer	Años en el RPPS							
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25	30
	0,00 %	4,08 %	4,26 %	4,84 %	5,66 %	5,85 %	5,83 %	
	0,01 %	4,00 %	4,18 %	4,76 %	5,59 %	5,79 %	5,79 %	
	0,02 %	3,93 %	4,11 %	4,69 %	5,52 %	5,74 %	5,74 %	
	0,03 %	3,86 %	4,04 %	4,63 %	5,46 %	5,68 %	5,70 %	
	0,03 %	3,80 %	3,98 %	4,57 %	5,40 %	5,63 %	5,65 %	
	0,04 %	3,75 %	3,92 %	4,51 %	5,35 %	5,57 %	5,61 %	
	0,05 %	3,69 %	3,87 %	4,45 %	5,29 %	5,52 %	5,57 %	
	0,06 %	3,64 %	3,82 %	4,40 %	5,24 %	5,47 %	5,53 %	
	0,07 %	3,60 %	3,77 %	4,35 %	5,19 %	5,43 %	5,49 %	
	0,08 %	3,56 %	3,73 %	4,31 %	5,14 %	5,38 %	5,45 %	
	0,08 %	3,52 %	3,69 %	4,26 %	5,10 %	5,34 %	5,41 %	
	0,17 %	3,25 %	3,39 %	3,93 %	4,74 %	4,97 %	5,08 %	
	0,25 %	3,12 %	3,23 %	3,74 %	4,50 %	4,71 %	4,81 %	
	0,33 %	3,07 %	3,15 %	3,62 %	4,34 %	4,51 %	4,59 %	
	0,42 %	3,07 %	3,13 %	3,56 %	4,24 %	4,37 %	4,42 %	
	0,50 %	3,09 %	3,13 %	3,54 %	4,18 %	4,27 %	4,28 %	
	0,58 %	3,12 %	3,15 %	3,53 %	4,15 %	4,20 %	4,17 %	
	0,67 %	3,17 %	3,18 %	3,55 %	4,14 %	4,16 %	4,08 %	
	0,75 %	3,21 %	3,21 %	3,57 %	4,15 %	4,13 %	4,00 %	
	0,83 %	3,26 %	3,25 %	3,60 %	4,16 %	4,12 %	3,95 %	
	1,67 %	3,58 %	3,59 %	3,95 %	4,48 %	4,32 %	3,86 %	
	2,50 %	3,74 %	3,78 %	4,17 %	4,75 %	4,61 %	4,08 %	
	3,33 %	3,83 %	3,89 %	4,31 %	4,93 %	4,84 %	4,33 %	
	4,17 %	3,88 %	3,96 %	4,40 %	5,05 %	5,00 %	4,54 %	
	5,00 %	3,91 %	4,01 %	4,46 %	5,13 %	5,12 %	4,70 %	
	5,83 %	3,93 %	4,04 %	4,51 %	5,20 %	5,21 %	4,84 %	
	6,67 %	3,95 %	4,07 %	4,55 %	5,25 %	5,28 %	4,94 %	
	7,50 %	3,97 %	4,09 %	4,57 %	5,29 %	5,33 %	5,02 %	
	8,33 %	3,98 %	4,11 %	4,60 %	5,32 %	5,38 %	5,09 %	

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 15000

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	4,08 %	4,25 %	4,82 %	5,62 %	5,79 %	5,67 %	
0,01 %	4,00 %	4,18 %	4,74 %	5,55 %	5,73 %	5,62 %	
0,02 %	3,92 %	4,10 %	4,67 %	5,48 %	5,67 %	5,58 %	
0,03 %	3,86 %	4,04 %	4,61 %	5,42 %	5,62 %	5,53 %	
0,03 %	3,80 %	3,98 %	4,55 %	5,36 %	5,56 %	5,49 %	
0,04 %	3,74 %	3,92 %	4,49 %	5,30 %	5,51 %	5,44 %	
0,05 %	3,69 %	3,86 %	4,44 %	5,25 %	5,46 %	5,40 %	
0,06 %	3,64 %	3,81 %	4,38 %	5,20 %	5,41 %	5,36 %	
0,07 %	3,59 %	3,77 %	4,34 %	5,15 %	5,36 %	5,32 %	
0,08 %	3,55 %	3,72 %	4,29 %	5,10 %	5,32 %	5,28 %	
0,08 %	3,51 %	3,68 %	4,25 %	5,05 %	5,27 %	5,25 %	
0,17 %	3,24 %	3,38 %	3,91 %	4,69 %	4,91 %	4,91 %	
0,25 %	3,11 %	3,22 %	3,72 %	4,46 %	4,64 %	4,65 %	
0,33 %	3,07 %	3,15 %	3,60 %	4,30 %	4,45 %	4,43 %	
0,42 %	3,06 %	3,12 %	3,54 %	4,20 %	4,31 %	4,26 %	
0,50 %	3,08 %	3,12 %	3,52 %	4,14 %	4,21 %	4,12 %	
0,58 %	3,11 %	3,14 %	3,52 %	4,11 %	4,14 %	4,01 %	
0,67 %	3,16 %	3,17 %	3,53 %	4,10 %	4,09 %	3,92 %	
0,75 %	3,20 %	3,21 %	3,55 %	4,10 %	4,07 %	3,85 %	
0,83 %	3,24 %	3,24 %	3,58 %	4,12 %	4,05 %	3,79 %	
1,67 %	3,57 %	3,59 %	3,93 %	4,44 %	4,26 %	3,71 %	
2,50 %	3,73 %	3,77 %	4,16 %	4,71 %	4,55 %	3,93 %	
3,33 %	3,81 %	3,88 %	4,29 %	4,89 %	4,78 %	4,17 %	
4,17 %	3,87 %	3,95 %	4,38 %	5,00 %	4,94 %	4,38 %	
5,00 %	3,90 %	4,00 %	4,44 %	5,09 %	5,06 %	4,55 %	
5,83 %	3,92 %	4,03 %	4,49 %	5,15 %	5,14 %	4,68 %	
6,67 %	3,94 %	4,06 %	4,53 %	5,20 %	5,21 %	4,78 %	
7,50 %	3,96 %	4,08 %	4,56 %	5,24 %	5,27 %	4,87 %	
8,33 %	3,97 %	4,10 %	4,58 %	5,28 %	5,32 %	4,93 %	

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 17500

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	4,07 %	4,25 %	4,80 %	5,59 %	5,75 %	5,55 %	
0,01 %	3,99 %	4,17 %	4,73 %	5,52 %	5,69 %	5,51 %	
0,02 %	3,92 %	4,10 %	4,66 %	5,45 %	5,63 %	5,46 %	
0,03 %	3,85 %	4,03 %	4,60 %	5,39 %	5,57 %	5,42 %	
0,03 %	3,79 %	3,97 %	4,54 %	5,33 %	5,52 %	5,37 %	
0,04 %	3,73 %	3,91 %	4,48 %	5,27 %	5,46 %	5,33 %	
0,05 %	3,68 %	3,86 %	4,42 %	5,22 %	5,41 %	5,29 %	
0,06 %	3,63 %	3,81 %	4,37 %	5,16 %	5,37 %	5,25 %	
0,07 %	3,59 %	3,76 %	4,32 %	5,12 %	5,32 %	5,21 %	
0,08 %	3,55 %	3,72 %	4,28 %	5,07 %	5,27 %	5,17 %	
0,08 %	3,51 %	3,68 %	4,23 %	5,02 %	5,23 %	5,13 %	
0,17 %	3,24 %	3,38 %	3,90 %	4,66 %	4,86 %	4,80 %	
0,25 %	3,11 %	3,22 %	3,71 %	4,43 %	4,60 %	4,53 %	
0,33 %	3,06 %	3,14 %	3,59 %	4,27 %	4,41 %	4,32 %	
0,42 %	3,05 %	3,11 %	3,53 %	4,17 %	4,27 %	4,15 %	
0,50 %	3,07 %	3,11 %	3,51 %	4,11 %	4,17 %	4,01 %	
0,58 %	3,11 %	3,13 %	3,50 %	4,08 %	4,10 %	3,90 %	
0,67 %	3,15 %	3,16 %	3,52 %	4,07 %	4,05 %	3,81 %	
0,75 %	3,19 %	3,20 %	3,54 %	4,07 %	4,02 %	3,73 %	
0,83 %	3,24 %	3,24 %	3,57 %	4,09 %	4,01 %	3,68 %	
1,67 %	3,57 %	3,58 %	3,92 %	4,41 %	4,21 %	3,59 %	
2,50 %	3,72 %	3,77 %	4,14 %	4,68 %	4,51 %	3,82 %	
3,33 %	3,81 %	3,87 %	4,28 %	4,86 %	4,73 %	4,06 %	
4,17 %	3,86 %	3,94 %	4,37 %	4,97 %	4,89 %	4,27 %	
5,00 %	3,89 %	3,99 %	4,43 %	5,06 %	5,01 %	4,43 %	
5,83 %	3,92 %	4,03 %	4,48 %	5,12 %	5,10 %	4,56 %	
6,67 %	3,94 %	4,06 %	4,51 %	5,17 %	5,17 %	4,67 %	
7,50 %	3,95 %	4,08 %	4,54 %	5,21 %	5,23 %	4,75 %	
8,33 %	3,96 %	4,09 %	4,57 %	5,25 %	5,27 %	4,82 %	

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 20000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPESP) 99

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	4,07 %	4,24 %	4,80 %	5,56 %	5,71 %	5,47 %	
0,01 %	3,99 %	4,17 %	4,72 %	5,49 %	5,65 %	5,42 %	
0,02 %	3,92 %	4,10 %	4,65 %	5,43 %	5,59 %	5,37 %	
0,03 %	3,85 %	4,03 %	4,59 %	5,37 %	5,54 %	5,33 %	
0,03 %	3,79 %	3,97 %	4,53 %	5,31 %	5,48 %	5,29 %	
0,04 %	3,73 %	3,91 %	4,47 %	5,25 %	5,43 %	5,24 %	
0,05 %	3,68 %	3,86 %	4,41 %	5,19 %	5,38 %	5,20 %	
0,06 %	3,63 %	3,81 %	4,36 %	5,14 %	5,33 %	5,16 %	
0,07 %	3,58 %	3,76 %	4,31 %	5,09 %	5,29 %	5,12 %	
0,08 %	3,54 %	3,72 %	4,27 %	5,05 %	5,24 %	5,08 %	
0,08 %	3,50 %	3,67 %	4,22 %	5,00 %	5,20 %	5,04 %	
0,17 %	3,23 %	3,38 %	3,89 %	4,64 %	4,83 %	4,71 %	
0,25 %	3,11 %	3,22 %	3,70 %	4,40 %	4,57 %	4,45 %	
0,33 %	3,06 %	3,14 %	3,58 %	4,25 %	4,37 %	4,23 %	
0,42 %	3,05 %	3,11 %	3,52 %	4,15 %	4,23 %	4,06 %	
0,50 %	3,07 %	3,11 %	3,50 %	4,09 %	4,13 %	3,92 %	
0,58 %	3,10 %	3,13 %	3,49 %	4,06 %	4,07 %	3,81 %	
0,67 %	3,14 %	3,16 %	3,51 %	4,05 %	4,02 %	3,72 %	
0,75 %	3,19 %	3,20 %	3,53 %	4,05 %	3,99 %	3,65 %	
0,83 %	3,23 %	3,24 %	3,56 %	4,07 %	3,98 %	3,60 %	
1,67 %	3,56 %	3,58 %	3,91 %	4,39 %	4,18 %	3,51 %	
2,50 %	3,72 %	3,76 %	4,13 %	4,66 %	4,48 %	3,73 %	
3,33 %	3,80 %	3,87 %	4,27 %	4,83 %	4,70 %	3,98 %	
4,17 %	3,85 %	3,94 %	4,36 %	4,95 %	4,86 %	4,19 %	
5,00 %	3,89 %	3,99 %	4,42 %	5,04 %	4,98 %	4,35 %	
5,83 %	3,91 %	4,03 %	4,47 %	5,10 %	5,07 %	4,48 %	
6,67 %	3,93 %	4,05 %	4,51 %	5,15 %	5,14 %	4,58 %	
7,50 %	3,95 %	4,07 %	4,53 %	5,19 %	5,19 %	4,67 %	
8,33 %	3,96 %	4,09 %	4,56 %	5,23 %	5,24 %	4,74 %	

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 22500

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	4,07 %	4,24 %	4,79 %	5,55 %	5,69 %	5,40 %	
0,01 %	3,99 %	4,17 %	4,71 %	5,48 %	5,63 %	5,35 %	
0,02 %	3,91 %	4,09 %	4,65 %	5,41 %	5,57 %	5,31 %	
0,03 %	3,85 %	4,03 %	4,58 %	5,35 %	5,51 %	5,26 %	
0,03 %	3,79 %	3,97 %	4,52 %	5,29 %	5,46 %	5,22 %	
0,04 %	3,73 %	3,91 %	4,46 %	5,23 %	5,41 %	5,18 %	
0,05 %	3,68 %	3,86 %	4,41 %	5,18 %	5,36 %	5,13 %	
0,06 %	3,63 %	3,80 %	4,36 %	5,13 %	5,31 %	5,09 %	
0,07 %	3,58 %	3,76 %	4,31 %	5,08 %	5,26 %	5,05 %	
0,08 %	3,54 %	3,71 %	4,26 %	5,03 %	5,22 %	5,02 %	
0,08 %	3,50 %	3,67 %	4,22 %	4,98 %	5,17 %	4,98 %	
0,17 %	3,23 %	3,37 %	3,89 %	4,62 %	4,81 %	4,65 %	
0,25 %	3,10 %	3,21 %	3,69 %	4,39 %	4,54 %	4,38 %	
0,33 %	3,05 %	3,14 %	3,58 %	4,23 %	4,35 %	4,17 %	
0,42 %	3,05 %	3,11 %	3,51 %	4,13 %	4,21 %	4,00 %	
0,50 %	3,07 %	3,11 %	3,49 %	4,07 %	4,11 %	3,86 %	
0,58 %	3,10 %	3,13 %	3,49 %	4,04 %	4,04 %	3,75 %	
0,67 %	3,14 %	3,16 %	3,50 %	4,03 %	3,99 %	3,66 %	
0,75 %	3,18 %	3,19 %	3,53 %	4,03 %	3,97 %	3,59 %	
0,83 %	3,23 %	3,23 %	3,56 %	4,05 %	3,95 %	3,53 %	
1,67 %	3,56 %	3,57 %	3,90 %	4,37 %	4,16 %	3,45 %	
2,50 %	3,71 %	3,76 %	4,13 %	4,64 %	4,45 %	3,67 %	
3,33 %	3,80 %	3,87 %	4,26 %	4,82 %	4,68 %	3,92 %	
4,17 %	3,85 %	3,94 %	4,35 %	4,94 %	4,84 %	4,12 %	
5,00 %	3,88 %	3,99 %	4,41 %	5,02 %	4,95 %	4,29 %	
5,83 %	3,91 %	4,02 %	4,46 %	5,09 %	5,04 %	4,42 %	
6,67 %	3,93 %	4,05 %	4,50 %	5,14 %	5,11 %	4,52 %	
7,50 %	3,94 %	4,07 %	4,53 %	5,18 %	5,17 %	4,60 %	
8,33 %	3,95 %	4,09 %	4,55 %	5,21 %	5,21 %	4,67 %	

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 25000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPRESP) 101

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	4,06 %	4,24 %	4,78 %	5,53 %	5,67 %	5,35 %	
0,01 %	3,98 %	4,16 %	4,71 %	5,46 %	5,61 %	5,30 %	
0,02 %	3,91 %	4,09 %	4,64 %	5,40 %	5,55 %	5,25 %	
0,03 %	3,85 %	4,03 %	4,58 %	5,33 %	5,49 %	5,21 %	
0,03 %	3,78 %	3,96 %	4,51 %	5,27 %	5,44 %	5,16 %	
0,04 %	3,73 %	3,91 %	4,46 %	5,22 %	5,39 %	5,12 %	
0,05 %	3,67 %	3,85 %	4,40 %	5,16 %	5,34 %	5,08 %	
0,06 %	3,62 %	3,80 %	4,35 %	5,11 %	5,29 %	5,04 %	
0,07 %	3,58 %	3,76 %	4,30 %	5,06 %	5,24 %	5,00 %	
0,08 %	3,54 %	3,71 %	4,25 %	5,01 %	5,20 %	4,96 %	
0,08 %	3,50 %	3,67 %	4,21 %	4,97 %	5,15 %	4,93 %	
0,17 %	3,23 %	3,37 %	3,88 %	4,61 %	4,79 %	4,59 %	
0,25 %	3,10 %	3,21 %	3,68 %	4,37 %	4,52 %	4,33 %	
0,33 %	3,05 %	3,13 %	3,57 %	4,22 %	4,33 %	4,12 %	
0,42 %	3,04 %	3,11 %	3,51 %	4,12 %	4,19 %	3,94 %	
0,50 %	3,06 %	3,11 %	3,48 %	4,06 %	4,09 %	3,81 %	
0,58 %	3,10 %	3,13 %	3,48 %	4,03 %	4,02 %	3,69 %	
0,67 %	3,14 %	3,16 %	3,50 %	4,02 %	3,97 %	3,61 %	
0,75 %	3,18 %	3,19 %	3,52 %	4,02 %	3,95 %	3,53 %	
0,83 %	3,23 %	3,23 %	3,55 %	4,04 %	3,93 %	3,48 %	
1,67 %	3,55 %	3,57 %	3,90 %	4,36 %	4,14 %	3,40 %	
2,50 %	3,71 %	3,76 %	4,12 %	4,63 %	4,43 %	3,62 %	
3,33 %	3,79 %	3,87 %	4,26 %	4,80 %	4,66 %	3,86 %	
4,17 %	3,85 %	3,94 %	4,35 %	4,92 %	4,82 %	4,07 %	
5,00 %	3,88 %	3,98 %	4,41 %	5,01 %	4,94 %	4,24 %	
5,83 %	3,91 %	4,02 %	4,46 %	5,07 %	5,02 %	4,37 %	
6,67 %	3,93 %	4,05 %	4,49 %	5,12 %	5,09 %	4,47 %	
7,50 %	3,94 %	4,07 %	4,52 %	5,16 %	5,15 %	4,55 %	
8,33 %	3,95 %	4,09 %	4,55 %	5,20 %	5,19 %	4,62 %	

Entrada al RPPS a los 25 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 27500

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	7,36 %	7,88 %	9,76 %	13,66 %	19,87 %	45,41 %	
0,01 %	7,28 %	7,80 %	9,69 %	13,59 %	19,78 %	45,29 %	
0,02 %	7,21 %	7,73 %	9,61 %	13,51 %	19,71 %	45,17 %	
0,03 %	7,14 %	7,66 %	9,54 %	13,44 %	19,63 %	45,06 %	
0,03 %	7,08 %	7,59 %	9,48 %	13,37 %	19,55 %	44,95 %	
0,04 %	7,02 %	7,53 %	9,41 %	13,31 %	19,48 %	44,84 %	
0,05 %	6,96 %	7,47 %	9,35 %	13,24 %	19,41 %	44,73 %	
0,06 %	6,91 %	7,42 %	9,29 %	13,18 %	19,34 %	44,62 %	
0,07 %	6,86 %	7,36 %	9,24 %	13,12 %	19,27 %	44,51 %	
0,08 %	6,81 %	7,31 %	9,18 %	13,06 %	19,20 %	44,40 %	
0,08 %	6,77 %	7,26 %	9,13 %	13,00 %	19,13 %	44,30 %	
0,17 %	6,44 %	6,89 %	8,70 %	12,51 %	18,54 %	43,32 %	
0,25 %	6,26 %	6,65 %	8,40 %	12,14 %	18,06 %	42,45 %	
0,33 %	6,17 %	6,50 %	8,19 %	11,85 %	17,66 %	41,68 %	
0,42 %	6,14 %	6,41 %	8,05 %	11,64 %	17,33 %	40,98 %	
0,50 %	6,14 %	6,36 %	7,95 %	11,47 %	17,05 %	40,35 %	
0,58 %	6,17 %	6,34 %	7,88 %	11,34 %	16,82 %	39,79 %	
0,67 %	6,21 %	6,34 %	7,84 %	11,25 %	16,63 %	39,28 %	
0,75 %	6,27 %	6,36 %	7,82 %	11,18 %	16,47 %	38,82 %	
0,83 %	6,32 %	6,39 %	7,82 %	11,13 %	16,34 %	38,40 %	
1,67 %	6,85 %	6,81 %	8,09 %	11,20 %	15,88 %	35,81 %	
2,50 %	7,12 %	7,13 %	8,42 %	11,54 %	16,08 %	34,85 %	
3,33 %	7,24 %	7,33 %	8,66 %	11,84 %	16,42 %	34,63 %	
4,17 %	7,30 %	7,47 %	8,83 %	12,09 %	16,77 %	34,79 %	
5,00 %	7,33 %	7,56 %	8,96 %	12,27 %	17,07 %	35,13 %	
5,83 %	7,34 %	7,63 %	9,06 %	12,42 %	17,33 %	35,56 %	
6,67 %	7,35 %	7,67 %	9,13 %	12,54 %	17,54 %	36,02 %	
7,50 %	7,35 %	7,71 %	9,20 %	12,64 %	17,73 %	36,48 %	
8,33 %	7,35 %	7,74 %	9,25 %	12,72 %	17,88 %	36,92 %	

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 5000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPESP) 103

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>
0,00 %	6,56 %	7,21 %	8,79 %	11,64 %	16,27 %	33,62 %	
0,01 %	6,48 %	7,13 %	8,72 %	11,57 %	16,20 %	33,53 %	
0,02 %	6,41 %	7,06 %	8,65 %	11,50 %	16,13 %	33,44 %	
0,03 %	6,34 %	6,99 %	8,58 %	11,43 %	16,06 %	33,35 %	
0,03 %	6,28 %	6,93 %	8,52 %	11,37 %	15,99 %	33,26 %	
0,04 %	6,22 %	6,87 %	8,46 %	11,30 %	15,92 %	33,17 %	
0,05 %	6,16 %	6,81 %	8,40 %	11,24 %	15,86 %	33,09 %	
0,06 %	6,11 %	6,75 %	8,34 %	11,18 %	15,80 %	33,00 %	
0,07 %	6,06 %	6,70 %	8,28 %	11,13 %	15,73 %	32,92 %	
0,08 %	6,01 %	6,65 %	8,23 %	11,07 %	15,67 %	32,83 %	
0,08 %	5,97 %	6,60 %	8,18 %	11,02 %	15,62 %	32,75 %	
0,17 %	5,63 %	6,23 %	7,77 %	10,56 %	15,09 %	31,98 %	
0,25 %	5,44 %	5,99 %	7,48 %	10,21 %	14,66 %	31,30 %	
0,33 %	5,33 %	5,84 %	7,28 %	9,95 %	14,30 %	30,69 %	
0,42 %	5,28 %	5,74 %	7,13 %	9,75 %	14,01 %	30,14 %	
0,50 %	5,27 %	5,69 %	7,04 %	9,59 %	13,76 %	29,65 %	
0,58 %	5,28 %	5,67 %	6,98 %	9,48 %	13,56 %	29,21 %	
0,67 %	5,31 %	5,67 %	6,94 %	9,39 %	13,39 %	28,81 %	
0,75 %	5,34 %	5,68 %	6,92 %	9,33 %	13,25 %	28,45 %	
0,83 %	5,39 %	5,70 %	6,92 %	9,28 %	13,13 %	28,12 %	
1,67 %	5,81 %	6,07 %	7,19 %	9,36 %	12,74 %	26,11 %	
2,50 %	6,05 %	6,36 %	7,51 %	9,69 %	12,93 %	25,38 %	
3,33 %	6,19 %	6,55 %	7,74 %	9,98 %	13,25 %	25,24 %	
4,17 %	6,27 %	6,67 %	7,90 %	10,21 %	13,57 %	25,39 %	
5,00 %	6,32 %	6,76 %	8,02 %	10,38 %	13,85 %	25,68 %	
5,83 %	6,36 %	6,82 %	8,11 %	10,52 %	14,08 %	26,04 %	
6,67 %	6,38 %	6,87 %	8,19 %	10,63 %	14,27 %	26,42 %	
7,50 %	6,40 %	6,91 %	8,24 %	10,72 %	14,44 %	26,80 %	
8,33 %	6,42 %	6,94 %	8,29 %	10,80 %	14,58 %	27,16 %	

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 7500



<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	6,37 %	7,07 %	8,57 %	11,18 %	15,50 %	31,07 %	
0,01 %	6,30 %	7,00 %	8,50 %	11,11 %	15,43 %	30,99 %	
0,02 %	6,22 %	6,93 %	8,43 %	11,04 %	15,36 %	30,90 %	
0,03 %	6,16 %	6,86 %	8,36 %	10,97 %	15,30 %	30,82 %	
0,03 %	6,09 %	6,80 %	8,30 %	10,91 %	15,23 %	30,73 %	
0,04 %	6,03 %	6,74 %	8,23 %	10,85 %	15,17 %	30,65 %	
0,05 %	5,98 %	6,68 %	8,18 %	10,79 %	15,10 %	30,57 %	
0,06 %	5,92 %	6,62 %	8,12 %	10,73 %	15,04 %	30,49 %	
0,07 %	5,87 %	6,57 %	8,06 %	10,68 %	14,98 %	30,41 %	
0,08 %	5,82 %	6,52 %	8,01 %	10,62 %	14,92 %	30,33 %	
0,08 %	5,78 %	6,47 %	7,96 %	10,57 %	14,87 %	30,26 %	
0,17 %	5,44 %	6,10 %	7,55 %	10,12 %	14,35 %	29,53 %	
0,25 %	5,25 %	5,86 %	7,26 %	9,78 %	13,93 %	28,89 %	
0,33 %	5,14 %	5,71 %	7,06 %	9,52 %	13,59 %	28,32 %	
0,42 %	5,09 %	5,61 %	6,92 %	9,32 %	13,30 %	27,81 %	
0,50 %	5,07 %	5,56 %	6,83 %	9,17 %	13,06 %	27,34 %	
0,58 %	5,08 %	5,54 %	6,77 %	9,05 %	12,87 %	26,93 %	
0,67 %	5,10 %	5,53 %	6,73 %	8,97 %	12,70 %	26,55 %	
0,75 %	5,13 %	5,55 %	6,71 %	8,91 %	12,56 %	26,22 %	
0,83 %	5,17 %	5,57 %	6,71 %	8,86 %	12,45 %	25,91 %	
1,67 %	5,57 %	5,93 %	6,98 %	8,94 %	12,07 %	24,03 %	
2,50 %	5,81 %	6,22 %	7,30 %	9,27 %	12,26 %	23,35 %	
3,33 %	5,95 %	6,40 %	7,53 %	9,56 %	12,58 %	23,22 %	
4,17 %	6,03 %	6,52 %	7,69 %	9,78 %	12,89 %	23,37 %	
5,00 %	6,09 %	6,61 %	7,80 %	9,96 %	13,16 %	23,65 %	
5,83 %	6,13 %	6,67 %	7,89 %	10,09 %	13,39 %	23,99 %	
6,67 %	6,16 %	6,72 %	7,97 %	10,20 %	13,58 %	24,35 %	
7,50 %	6,18 %	6,76 %	8,02 %	10,29 %	13,73 %	24,71 %	
8,33 %	6,20 %	6,79 %	8,07 %	10,36 %	13,87 %	25,05 %	

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 10000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPRESP) 105

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>
0,00 %	6,30 %	7,02 %	8,47 %	10,98 %	15,17 %	29,95 %	
0,01 %	6,22 %	6,94 %	8,40 %	10,91 %	15,10 %	29,87 %	
0,02 %	6,15 %	6,87 %	8,33 %	10,84 %	15,03 %	29,79 %	
0,03 %	6,08 %	6,81 %	8,26 %	10,77 %	14,96 %	29,71 %	
0,03 %	6,02 %	6,74 %	8,20 %	10,71 %	14,90 %	29,62 %	
0,04 %	5,96 %	6,68 %	8,14 %	10,65 %	14,84 %	29,54 %	
0,05 %	5,90 %	6,62 %	8,08 %	10,59 %	14,77 %	29,47 %	
0,06 %	5,85 %	6,57 %	8,02 %	10,53 %	14,71 %	29,39 %	
0,07 %	5,80 %	6,51 %	7,97 %	10,48 %	14,65 %	29,31 %	
0,08 %	5,75 %	6,46 %	7,92 %	10,42 %	14,60 %	29,23 %	
0,08 %	5,70 %	6,42 %	7,87 %	10,37 %	14,54 %	29,16 %	
0,17 %	5,37 %	6,04 %	7,46 %	9,92 %	14,03 %	28,46 %	
0,25 %	5,17 %	5,80 %	7,17 %	9,59 %	13,62 %	27,83 %	
0,33 %	5,06 %	5,65 %	6,97 %	9,33 %	13,28 %	27,28 %	
0,42 %	5,01 %	5,56 %	6,83 %	9,13 %	12,99 %	26,78 %	
0,50 %	4,99 %	5,51 %	6,74 %	8,98 %	12,76 %	26,33 %	
0,58 %	5,00 %	5,48 %	6,68 %	8,87 %	12,56 %	25,93 %	
0,67 %	5,02 %	5,48 %	6,64 %	8,78 %	12,40 %	25,57 %	
0,75 %	5,05 %	5,49 %	6,62 %	8,72 %	12,26 %	25,24 %	
0,83 %	5,09 %	5,51 %	6,62 %	8,68 %	12,15 %	24,94 %	
1,67 %	5,48 %	5,87 %	6,89 %	8,76 %	11,78 %	23,11 %	
2,50 %	5,72 %	6,15 %	7,21 %	9,09 %	11,97 %	22,46 %	
3,33 %	5,86 %	6,34 %	7,43 %	9,37 %	12,28 %	22,34 %	
4,17 %	5,94 %	6,46 %	7,59 %	9,60 %	12,59 %	22,48 %	
5,00 %	6,00 %	6,54 %	7,71 %	9,77 %	12,86 %	22,76 %	
5,83 %	6,04 %	6,61 %	7,80 %	9,90 %	13,08 %	23,09 %	
6,67 %	6,07 %	6,66 %	7,87 %	10,01 %	13,27 %	23,45 %	
7,50 %	6,09 %	6,70 %	7,93 %	10,09 %	13,43 %	23,79 %	
8,33 %	6,11 %	6,73 %	7,98 %	10,17 %	13,56 %	24,12 %	

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 12500

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	6,26 %	6,99 %	8,42 %	10,86 %	14,98 %	29,32 %	
0,01 %	6,18 %	6,91 %	8,35 %	10,79 %	14,91 %	29,24 %	
0,02 %	6,11 %	6,84 %	8,28 %	10,73 %	14,84 %	29,16 %	
0,03 %	6,04 %	6,78 %	8,21 %	10,66 %	14,78 %	29,08 %	
0,03 %	5,98 %	6,71 %	8,15 %	10,60 %	14,71 %	29,00 %	
0,04 %	5,92 %	6,65 %	8,09 %	10,54 %	14,65 %	28,92 %	
0,05 %	5,86 %	6,59 %	8,03 %	10,48 %	14,59 %	28,84 %	
0,06 %	5,81 %	6,54 %	7,97 %	10,42 %	14,53 %	28,77 %	
0,07 %	5,76 %	6,48 %	7,92 %	10,37 %	14,47 %	28,69 %	
0,08 %	5,71 %	6,43 %	7,86 %	10,31 %	14,41 %	28,62 %	
0,08 %	5,66 %	6,39 %	7,81 %	10,26 %	14,35 %	28,54 %	
0,17 %	5,33 %	6,01 %	7,40 %	9,82 %	13,85 %	27,85 %	
0,25 %	5,13 %	5,77 %	7,12 %	9,48 %	13,44 %	27,24 %	
0,33 %	5,02 %	5,62 %	6,92 %	9,22 %	13,10 %	26,69 %	
0,42 %	4,97 %	5,53 %	6,78 %	9,03 %	12,82 %	26,20 %	
0,50 %	4,95 %	5,48 %	6,69 %	8,88 %	12,59 %	25,76 %	
0,58 %	4,95 %	5,45 %	6,63 %	8,76 %	12,39 %	25,37 %	
0,67 %	4,97 %	5,45 %	6,59 %	8,68 %	12,23 %	25,01 %	
0,75 %	5,01 %	5,46 %	6,57 %	8,62 %	12,10 %	24,69 %	
0,83 %	5,04 %	5,48 %	6,57 %	8,58 %	11,98 %	24,39 %	
1,67 %	5,43 %	5,84 %	6,84 %	8,66 %	11,61 %	22,60 %	
2,50 %	5,67 %	6,12 %	7,16 %	8,98 %	11,80 %	21,95 %	
3,33 %	5,81 %	6,30 %	7,38 %	9,27 %	12,12 %	21,84 %	
4,17 %	5,89 %	6,42 %	7,54 %	9,49 %	12,42 %	21,98 %	
5,00 %	5,95 %	6,51 %	7,66 %	9,66 %	12,69 %	22,26 %	
5,83 %	5,99 %	6,57 %	7,75 %	9,79 %	12,91 %	22,59 %	
6,67 %	6,02 %	6,62 %	7,82 %	9,90 %	13,10 %	22,94 %	
7,50 %	6,05 %	6,66 %	7,88 %	9,99 %	13,26 %	23,28 %	
8,33 %	6,07 %	6,70 %	7,92 %	10,06 %	13,39 %	23,60 %	

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 15000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPESP) 107

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>
0,00 %	6,24 %	6,97 %	8,38 %	10,79 %	14,86 %	28,92 %	
0,01 %	6,16 %	6,89 %	8,31 %	10,72 %	14,79 %	28,84 %	
0,02 %	6,09 %	6,82 %	8,24 %	10,66 %	14,72 %	28,76 %	
0,03 %	6,02 %	6,76 %	8,18 %	10,59 %	14,66 %	28,68 %	
0,03 %	5,95 %	6,69 %	8,11 %	10,53 %	14,59 %	28,60 %	
0,04 %	5,89 %	6,63 %	8,05 %	10,47 %	14,53 %	28,52 %	
0,05 %	5,84 %	6,57 %	7,99 %	10,41 %	14,47 %	28,45 %	
0,06 %	5,78 %	6,52 %	7,94 %	10,35 %	14,41 %	28,37 %	
0,07 %	5,73 %	6,47 %	7,88 %	10,30 %	14,35 %	28,30 %	
0,08 %	5,69 %	6,42 %	7,83 %	10,24 %	14,29 %	28,22 %	
0,08 %	5,64 %	6,37 %	7,78 %	10,19 %	14,24 %	28,15 %	
0,17 %	5,30 %	5,99 %	7,37 %	9,75 %	13,74 %	27,47 %	
0,25 %	5,10 %	5,76 %	7,09 %	9,41 %	13,33 %	26,86 %	
0,33 %	4,99 %	5,60 %	6,89 %	9,15 %	12,99 %	26,32 %	
0,42 %	4,94 %	5,51 %	6,75 %	8,96 %	12,71 %	25,84 %	
0,50 %	4,92 %	5,46 %	6,65 %	8,81 %	12,48 %	25,40 %	
0,58 %	4,93 %	5,43 %	6,59 %	8,70 %	12,28 %	25,01 %	
0,67 %	4,95 %	5,43 %	6,56 %	8,61 %	12,12 %	24,65 %	
0,75 %	4,98 %	5,44 %	6,54 %	8,55 %	11,99 %	24,33 %	
0,83 %	5,02 %	5,46 %	6,54 %	8,51 %	11,88 %	24,04 %	
1,67 %	5,40 %	5,82 %	6,81 %	8,59 %	11,51 %	22,27 %	
2,50 %	5,64 %	6,10 %	7,12 %	8,92 %	11,70 %	21,63 %	
3,33 %	5,78 %	6,28 %	7,35 %	9,20 %	12,01 %	21,52 %	
4,17 %	5,86 %	6,40 %	7,51 %	9,43 %	12,32 %	21,66 %	
5,00 %	5,92 %	6,49 %	7,63 %	9,59 %	12,58 %	21,94 %	
5,83 %	5,96 %	6,55 %	7,72 %	9,73 %	12,80 %	22,26 %	
6,67 %	5,99 %	6,60 %	7,79 %	9,83 %	12,99 %	22,61 %	
7,50 %	6,02 %	6,64 %	7,84 %	9,92 %	13,15 %	22,95 %	
8,33 %	6,04 %	6,67 %	7,89 %	9,99 %	13,28 %	23,27 %	

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 17500

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	6,22 %	6,96 %	8,36 %	10,74 %	14,78 %	28,64 %	
0,01 %	6,14 %	6,88 %	8,29 %	10,67 %	14,71 %	28,56 %	
0,02 %	6,07 %	6,81 %	8,22 %	10,61 %	14,64 %	28,48 %	
0,03 %	6,00 %	6,74 %	8,15 %	10,54 %	14,57 %	28,40 %	
0,03 %	5,94 %	6,68 %	8,09 %	10,48 %	14,51 %	28,32 %	
0,04 %	5,88 %	6,62 %	8,03 %	10,42 %	14,45 %	28,24 %	
0,05 %	5,82 %	6,56 %	7,97 %	10,36 %	14,39 %	28,17 %	
0,06 %	5,77 %	6,51 %	7,91 %	10,30 %	14,33 %	28,09 %	
0,07 %	5,72 %	6,45 %	7,86 %	10,25 %	14,27 %	28,02 %	
0,08 %	5,67 %	6,40 %	7,81 %	10,19 %	14,21 %	27,95 %	
0,08 %	5,62 %	6,36 %	7,76 %	10,14 %	14,16 %	27,87 %	
0,17 %	5,28 %	5,98 %	7,35 %	9,70 %	13,66 %	27,20 %	
0,25 %	5,09 %	5,74 %	7,06 %	9,36 %	13,25 %	26,60 %	
0,33 %	4,98 %	5,59 %	6,87 %	9,11 %	12,91 %	26,06 %	
0,42 %	4,92 %	5,50 %	6,73 %	8,91 %	12,63 %	25,58 %	
0,50 %	4,90 %	5,45 %	6,63 %	8,76 %	12,40 %	25,15 %	
0,58 %	4,91 %	5,42 %	6,57 %	8,65 %	12,21 %	24,76 %	
0,67 %	4,93 %	5,42 %	6,53 %	8,57 %	12,05 %	24,41 %	
0,75 %	4,96 %	5,43 %	6,52 %	8,51 %	11,91 %	24,09 %	
0,83 %	5,00 %	5,45 %	6,51 %	8,46 %	11,80 %	23,80 %	
1,67 %	5,38 %	5,81 %	6,79 %	8,55 %	11,44 %	22,04 %	
2,50 %	5,62 %	6,09 %	7,10 %	8,87 %	11,63 %	21,41 %	
3,33 %	5,75 %	6,27 %	7,33 %	9,16 %	11,94 %	21,30 %	
4,17 %	5,84 %	6,39 %	7,49 %	9,38 %	12,24 %	21,44 %	
5,00 %	5,90 %	6,47 %	7,60 %	9,55 %	12,51 %	21,71 %	
5,83 %	5,94 %	6,54 %	7,69 %	9,68 %	12,73 %	22,04 %	
6,67 %	5,97 %	6,59 %	7,76 %	9,79 %	12,91 %	22,38 %	
7,50 %	6,00 %	6,63 %	7,82 %	9,87 %	13,07 %	22,72 %	
8,33 %	6,02 %	6,66 %	7,87 %	9,94 %	13,20 %	23,04 %	

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 20000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPESP) 109

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>
0,00 %	6,21 %	6,95 %	8,34 %	10,70 %	14,71 %	28,43 %	
0,01 %	6,13 %	6,87 %	8,27 %	10,64 %	14,65 %	28,35 %	
0,02 %	6,06 %	6,80 %	8,20 %	10,57 %	14,58 %	28,27 %	
0,03 %	5,99 %	6,73 %	8,14 %	10,50 %	14,51 %	28,19 %	
0,03 %	5,93 %	6,67 %	8,07 %	10,44 %	14,45 %	28,12 %	
0,04 %	5,87 %	6,61 %	8,01 %	10,38 %	14,39 %	28,04 %	
0,05 %	5,81 %	6,55 %	7,95 %	10,32 %	14,33 %	27,96 %	
0,06 %	5,75 %	6,50 %	7,90 %	10,27 %	14,27 %	27,89 %	
0,07 %	5,70 %	6,44 %	7,84 %	10,21 %	14,21 %	27,82 %	
0,08 %	5,66 %	6,39 %	7,79 %	10,16 %	14,15 %	27,74 %	
0,08 %	5,61 %	6,35 %	7,74 %	10,11 %	14,10 %	27,67 %	
0,17 %	5,27 %	5,97 %	7,33 %	9,66 %	13,60 %	27,00 %	
0,25 %	5,07 %	5,73 %	7,05 %	9,33 %	13,19 %	26,40 %	
0,33 %	4,96 %	5,58 %	6,85 %	9,07 %	12,85 %	25,87 %	
0,42 %	4,91 %	5,49 %	6,71 %	8,88 %	12,58 %	25,39 %	
0,50 %	4,89 %	5,44 %	6,62 %	8,73 %	12,34 %	24,96 %	
0,58 %	4,90 %	5,41 %	6,55 %	8,62 %	12,15 %	24,57 %	
0,67 %	4,92 %	5,41 %	6,52 %	8,53 %	11,99 %	24,22 %	
0,75 %	4,95 %	5,42 %	6,50 %	8,47 %	11,86 %	23,91 %	
0,83 %	4,98 %	5,44 %	6,50 %	8,43 %	11,75 %	23,62 %	
1,67 %	5,37 %	5,80 %	6,77 %	8,52 %	11,38 %	21,87 %	
2,50 %	5,60 %	6,08 %	7,09 %	8,84 %	11,57 %	21,25 %	
3,33 %	5,74 %	6,25 %	7,31 %	9,12 %	11,88 %	21,13 %	
4,17 %	5,82 %	6,38 %	7,47 %	9,34 %	12,19 %	21,28 %	
5,00 %	5,88 %	6,46 %	7,59 %	9,51 %	12,45 %	21,55 %	
5,83 %	5,93 %	6,53 %	7,68 %	9,65 %	12,67 %	21,87 %	
6,67 %	5,96 %	6,58 %	7,75 %	9,75 %	12,86 %	22,21 %	
7,50 %	5,98 %	6,62 %	7,80 %	9,84 %	13,01 %	22,55 %	
8,33 %	6,01 %	6,65 %	7,85 %	9,91 %	13,14 %	22,87 %	

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 22500

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
	<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
0,00 %	6,20 %	6,94 %	8,33 %	10,68 %	14,67 %	28,27 %	
0,01 %	6,12 %	6,86 %	8,26 %	10,61 %	14,60 %	28,19 %	
0,02 %	6,05 %	6,79 %	8,19 %	10,54 %	14,53 %	28,12 %	
0,03 %	5,98 %	6,73 %	8,12 %	10,48 %	14,47 %	28,04 %	
0,03 %	5,92 %	6,66 %	8,06 %	10,41 %	14,40 %	27,96 %	
0,04 %	5,86 %	6,60 %	8,00 %	10,35 %	14,34 %	27,88 %	
0,05 %	5,80 %	6,54 %	7,94 %	10,30 %	14,28 %	27,81 %	
0,06 %	5,75 %	6,49 %	7,88 %	10,24 %	14,22 %	27,73 %	
0,07 %	5,69 %	6,44 %	7,83 %	10,18 %	14,16 %	27,66 %	
0,08 %	5,65 %	6,39 %	7,78 %	10,13 %	14,11 %	27,59 %	
0,08 %	5,60 %	6,34 %	7,73 %	10,08 %	14,05 %	27,52 %	
0,17 %	5,26 %	5,96 %	7,32 %	9,64 %	13,55 %	26,85 %	
0,25 %	5,07 %	5,73 %	7,03 %	9,30 %	13,14 %	26,25 %	
0,33 %	4,95 %	5,57 %	6,84 %	9,05 %	12,81 %	25,72 %	
0,42 %	4,90 %	5,48 %	6,70 %	8,85 %	12,53 %	25,24 %	
0,50 %	4,88 %	5,43 %	6,60 %	8,70 %	12,30 %	24,82 %	
0,58 %	4,89 %	5,40 %	6,54 %	8,59 %	12,11 %	24,43 %	
0,67 %	4,91 %	5,40 %	6,51 %	8,51 %	11,95 %	24,08 %	
0,75 %	4,94 %	5,41 %	6,49 %	8,45 %	11,82 %	23,77 %	
0,83 %	4,97 %	5,43 %	6,49 %	8,41 %	11,71 %	23,49 %	
1,67 %	5,36 %	5,79 %	6,76 %	8,49 %	11,34 %	21,74 %	
2,50 %	5,59 %	6,07 %	7,07 %	8,81 %	11,53 %	21,12 %	
3,33 %	5,73 %	6,25 %	7,30 %	9,10 %	11,84 %	21,01 %	
4,17 %	5,81 %	6,37 %	7,46 %	9,32 %	12,15 %	21,15 %	
5,00 %	5,87 %	6,45 %	7,57 %	9,49 %	12,41 %	21,42 %	
5,83 %	5,92 %	6,52 %	7,66 %	9,62 %	12,63 %	21,75 %	
6,67 %	5,95 %	6,57 %	7,73 %	9,72 %	12,81 %	22,08 %	
7,50 %	5,97 %	6,61 %	7,79 %	9,81 %	12,97 %	22,42 %	
8,33 %	5,99 %	6,64 %	7,84 %	9,88 %	13,10 %	22,74 %	

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 25000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPRESP) 111

<b>Hombre</b>	<b>Años en el RPPS</b>						
<b>Prob. Salir*</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>
0,00 %	6,19 %	6,93 %	8,32 %	10,65 %	14,63 %	28,15 %	
0,01 %	6,11 %	6,86 %	8,25 %	10,59 %	14,56 %	28,07 %	
0,02 %	6,04 %	6,79 %	8,18 %	10,52 %	14,50 %	27,99 %	
0,03 %	5,97 %	6,72 %	8,11 %	10,45 %	14,43 %	27,91 %	
0,03 %	5,91 %	6,66 %	8,05 %	10,39 %	14,37 %	27,84 %	
0,04 %	5,85 %	6,60 %	7,99 %	10,33 %	14,30 %	27,76 %	
0,05 %	5,79 %	6,54 %	7,93 %	10,27 %	14,24 %	27,68 %	
0,06 %	5,74 %	6,48 %	7,87 %	10,22 %	14,18 %	27,61 %	
0,07 %	5,69 %	6,43 %	7,82 %	10,16 %	14,13 %	27,54 %	
0,08 %	5,64 %	6,38 %	7,77 %	10,11 %	14,07 %	27,46 %	
0,08 %	5,59 %	6,33 %	7,72 %	10,06 %	14,01 %	27,39 %	
0,17 %	5,25 %	5,96 %	7,31 %	9,61 %	13,52 %	26,73 %	
0,25 %	5,06 %	5,72 %	7,02 %	9,28 %	13,11 %	26,13 %	
0,33 %	4,95 %	5,57 %	6,83 %	9,03 %	12,78 %	25,60 %	
0,42 %	4,89 %	5,48 %	6,69 %	8,83 %	12,50 %	25,13 %	
0,50 %	4,87 %	5,42 %	6,59 %	8,68 %	12,27 %	24,70 %	
0,58 %	4,88 %	5,40 %	6,53 %	8,57 %	12,08 %	24,32 %	
0,67 %	4,90 %	5,40 %	6,50 %	8,49 %	11,92 %	23,97 %	
0,75 %	4,93 %	5,41 %	6,48 %	8,43 %	11,78 %	23,66 %	
0,83 %	4,96 %	5,43 %	6,48 %	8,39 %	11,67 %	23,38 %	
1,67 %	5,35 %	5,78 %	6,75 %	8,47 %	11,31 %	21,64 %	
2,50 %	5,58 %	6,06 %	7,06 %	8,79 %	11,50 %	21,02 %	
3,33 %	5,72 %	6,24 %	7,29 %	9,08 %	11,81 %	20,91 %	
4,17 %	5,80 %	6,36 %	7,45 %	9,30 %	12,11 %	21,05 %	
5,00 %	5,86 %	6,45 %	7,56 %	9,47 %	12,38 %	21,32 %	
5,83 %	5,91 %	6,51 %	7,65 %	9,60 %	12,60 %	21,64 %	
6,67 %	5,94 %	6,56 %	7,72 %	9,70 %	12,78 %	21,98 %	
7,50 %	5,97 %	6,60 %	7,78 %	9,79 %	12,93 %	22,32 %	
8,33 %	5,99 %	6,63 %	7,83 %	9,86 %	13,07 %	22,63 %	

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 60 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 27500



Mujer Prob. Salir*	Años en el RPPS						
	0	5	10	15	20	25	30
0,00 %	5,26 %	5,80 %	7,30 %	10,23 %	13,02 %		
0,01 %	5,19 %	5,73 %	7,23 %	10,16 %	12,96 %		
0,02 %	5,12 %	5,66 %	7,16 %	10,09 %	12,91 %		
0,03 %	5,06 %	5,60 %	7,10 %	10,03 %	12,85 %		
0,03 %	5,00 %	5,54 %	7,04 %	9,97 %	12,79 %		
0,04 %	4,94 %	5,48 %	6,98 %	9,91 %	12,74 %		
0,05 %	4,89 %	5,43 %	6,92 %	9,85 %	12,69 %		
0,06 %	4,84 %	5,38 %	6,87 %	9,79 %	12,64 %		
0,07 %	4,80 %	5,33 %	6,82 %	9,74 %	12,59 %		
0,08 %	4,76 %	5,28 %	6,77 %	9,69 %	12,54 %		
0,08 %	4,72 %	5,24 %	6,73 %	9,64 %	12,49 %		
0,17 %	4,44 %	4,92 %	6,36 %	9,22 %	12,07 %		
0,25 %	4,31 %	4,73 %	6,11 %	8,92 %	11,74 %		
0,33 %	4,25 %	4,62 %	5,95 %	8,70 %	11,47 %		
0,42 %	4,25 %	4,56 %	5,85 %	8,54 %	11,25 %		
0,50 %	4,27 %	4,54 %	5,79 %	8,42 %	11,07 %		
0,58 %	4,31 %	4,55 %	5,75 %	8,34 %	10,93 %		
0,67 %	4,36 %	4,57 %	5,74 %	8,28 %	10,81 %		
0,75 %	4,41 %	4,60 %	5,74 %	8,24 %	10,72 %		
0,83 %	4,47 %	4,63 %	5,75 %	8,22 %	10,64 %		
1,67 %	4,91 %	5,03 %	6,07 %	8,41 %	10,49 %		
2,50 %	5,10 %	5,28 %	6,35 %	8,72 %	10,73 %		
3,33 %	5,18 %	5,43 %	6,53 %	8,97 %	11,01 %		
4,17 %	5,22 %	5,52 %	6,66 %	9,15 %	11,26 %		
5,00 %	5,24 %	5,59 %	6,75 %	9,29 %	11,46 %		
5,83 %	5,25 %	5,64 %	6,82 %	9,39 %	11,62 %		
6,67 %	5,25 %	5,67 %	6,87 %	9,48 %	11,76 %		
7,50 %	5,26 %	5,69 %	6,92 %	9,55 %	11,87 %		
8,33 %	5,26 %	5,71 %	6,95 %	9,60 %	11,96 %		

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 5000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPESP) 113

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	5,10 %	5,61 %	6,81 %	8,88 %	10,90 %		
0,01 %	5,02 %	5,54 %	6,74 %	8,81 %	10,84 %		
0,02 %	4,95 %	5,47 %	6,68 %	8,74 %	10,79 %		
0,03 %	4,89 %	5,40 %	6,61 %	8,68 %	10,73 %		
0,03 %	4,82 %	5,34 %	6,55 %	8,62 %	10,68 %		
0,04 %	4,77 %	5,28 %	6,49 %	8,56 %	10,62 %		
0,05 %	4,71 %	5,23 %	6,43 %	8,50 %	10,57 %		
0,06 %	4,66 %	5,17 %	6,38 %	8,45 %	10,52 %		
0,07 %	4,62 %	5,13 %	6,33 %	8,40 %	10,47 %		
0,08 %	4,57 %	5,08 %	6,28 %	8,35 %	10,43 %		
0,08 %	4,53 %	5,03 %	6,23 %	8,30 %	10,38 %		
0,17 %	4,23 %	4,70 %	5,86 %	7,89 %	9,97 %		
0,25 %	4,08 %	4,50 %	5,61 %	7,59 %	9,64 %		
0,33 %	4,01 %	4,39 %	5,45 %	7,38 %	9,38 %		
0,42 %	3,99 %	4,33 %	5,35 %	7,22 %	9,17 %		
0,50 %	4,00 %	4,30 %	5,28 %	7,10 %	9,00 %		
0,58 %	4,03 %	4,30 %	5,25 %	7,02 %	8,86 %		
0,67 %	4,07 %	4,32 %	5,24 %	6,97 %	8,74 %		
0,75 %	4,11 %	4,34 %	5,24 %	6,93 %	8,65 %		
0,83 %	4,16 %	4,38 %	5,25 %	6,91 %	8,58 %		
1,67 %	4,54 %	4,75 %	5,57 %	7,11 %	8,45 %		
2,50 %	4,73 %	4,99 %	5,85 %	7,42 %	8,69 %		
3,33 %	4,84 %	5,13 %	6,04 %	7,67 %	8,97 %		
4,17 %	4,90 %	5,22 %	6,16 %	7,85 %	9,22 %		
5,00 %	4,93 %	5,29 %	6,25 %	7,98 %	9,42 %		
5,83 %	4,96 %	5,34 %	6,32 %	8,09 %	9,57 %		
6,67 %	4,98 %	5,37 %	6,38 %	8,17 %	9,70 %		
7,50 %	4,99 %	5,40 %	6,42 %	8,23 %	9,81 %		
8,33 %	5,00 %	5,43 %	6,46 %	8,29 %	9,90 %		

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 7500

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	5,03 %	5,57 %	6,68 %	8,55 %	10,42 %		
0,01 %	4,95 %	5,49 %	6,61 %	8,48 %	10,37 %		
0,02 %	4,88 %	5,42 %	6,54 %	8,42 %	10,31 %		
0,03 %	4,81 %	5,36 %	6,48 %	8,35 %	10,25 %		
0,03 %	4,75 %	5,29 %	6,42 %	8,29 %	10,20 %		
0,04 %	4,69 %	5,23 %	6,36 %	8,23 %	10,15 %		
0,05 %	4,64 %	5,18 %	6,30 %	8,18 %	10,10 %		
0,06 %	4,59 %	5,13 %	6,25 %	8,12 %	10,05 %		
0,07 %	4,54 %	5,08 %	6,19 %	8,07 %	10,00 %		
0,08 %	4,49 %	5,03 %	6,15 %	8,02 %	9,95 %		
0,08 %	4,45 %	4,98 %	6,10 %	7,97 %	9,90 %		
0,17 %	4,15 %	4,65 %	5,72 %	7,57 %	9,50 %		
0,25 %	4,00 %	4,45 %	5,48 %	7,27 %	9,17 %		
0,33 %	3,92 %	4,33 %	5,32 %	7,05 %	8,91 %		
0,42 %	3,90 %	4,27 %	5,21 %	6,90 %	8,70 %		
0,50 %	3,91 %	4,25 %	5,15 %	6,78 %	8,53 %		
0,58 %	3,93 %	4,25 %	5,12 %	6,70 %	8,39 %		
0,67 %	3,97 %	4,26 %	5,10 %	6,65 %	8,28 %		
0,75 %	4,01 %	4,29 %	5,10 %	6,61 %	8,19 %		
0,83 %	4,05 %	4,32 %	5,12 %	6,60 %	8,12 %		
1,67 %	4,42 %	4,68 %	5,44 %	6,79 %	7,98 %		
2,50 %	4,62 %	4,92 %	5,72 %	7,11 %	8,23 %		
3,33 %	4,72 %	5,06 %	5,91 %	7,36 %	8,51 %		
4,17 %	4,78 %	5,16 %	6,03 %	7,53 %	8,75 %		
5,00 %	4,82 %	5,22 %	6,12 %	7,67 %	8,95 %		
5,83 %	4,85 %	5,27 %	6,19 %	7,77 %	9,11 %		
6,67 %	4,87 %	5,31 %	6,24 %	7,85 %	9,24 %		
7,50 %	4,89 %	5,34 %	6,29 %	7,91 %	9,35 %		
8,33 %	4,90 %	5,36 %	6,32 %	7,97 %	9,43 %		

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 10000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPESP) 115

Mujer	Años en el RPPS						
	0	5	10	15	20	25	30
0,00 %	5,00 %	5,55 %	6,63 %	8,40 %	10,21 %		
0,01 %	4,92 %	5,47 %	6,55 %	8,34 %	10,15 %		
0,02 %	4,85 %	5,40 %	6,49 %	8,27 %	10,10 %		
0,03 %	4,78 %	5,34 %	6,42 %	8,21 %	10,04 %		
0,03 %	4,72 %	5,27 %	6,36 %	8,15 %	9,99 %		
0,04 %	4,66 %	5,21 %	6,30 %	8,09 %	9,94 %		
0,05 %	4,61 %	5,16 %	6,24 %	8,03 %	9,88 %		
0,06 %	4,56 %	5,11 %	6,19 %	7,98 %	9,83 %		
0,07 %	4,51 %	5,06 %	6,14 %	7,93 %	9,79 %		
0,08 %	4,46 %	5,01 %	6,09 %	7,88 %	9,74 %		
0,08 %	4,42 %	4,96 %	6,04 %	7,83 %	9,69 %		
0,17 %	4,12 %	4,63 %	5,67 %	7,42 %	9,29 %		
0,25 %	3,96 %	4,43 %	5,42 %	7,13 %	8,96 %		
0,33 %	3,89 %	4,31 %	5,26 %	6,91 %	8,70 %		
0,42 %	3,86 %	4,25 %	5,16 %	6,76 %	8,49 %		
0,50 %	3,87 %	4,22 %	5,09 %	6,64 %	8,32 %		
0,58 %	3,89 %	4,22 %	5,06 %	6,56 %	8,18 %		
0,67 %	3,93 %	4,24 %	5,04 %	6,51 %	8,07 %		
0,75 %	3,97 %	4,26 %	5,05 %	6,47 %	7,98 %		
0,83 %	4,01 %	4,29 %	5,06 %	6,46 %	7,91 %		
1,67 %	4,38 %	4,66 %	5,38 %	6,65 %	7,78 %		
2,50 %	4,57 %	4,89 %	5,66 %	6,97 %	8,02 %		
3,33 %	4,67 %	5,04 %	5,85 %	7,22 %	8,30 %		
4,17 %	4,74 %	5,13 %	5,97 %	7,39 %	8,55 %		
5,00 %	4,78 %	5,20 %	6,06 %	7,53 %	8,75 %		
5,83 %	4,81 %	5,25 %	6,13 %	7,63 %	8,91 %		
6,67 %	4,83 %	5,28 %	6,19 %	7,71 %	9,03 %		
7,50 %	4,85 %	5,31 %	6,23 %	7,77 %	9,14 %		
8,33 %	4,87 %	5,34 %	6,27 %	7,83 %	9,23 %		

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 12500

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	4,98 %	5,54 %	6,59 %	8,32 %	10,09 %		
0,01 %	4,91 %	5,46 %	6,52 %	8,26 %	10,03 %		
0,02 %	4,83 %	5,39 %	6,45 %	8,19 %	9,98 %		
0,03 %	4,77 %	5,32 %	6,39 %	8,13 %	9,92 %		
0,03 %	4,70 %	5,26 %	6,33 %	8,07 %	9,87 %		
0,04 %	4,65 %	5,20 %	6,27 %	8,01 %	9,82 %		
0,05 %	4,59 %	5,15 %	6,21 %	7,95 %	9,76 %		
0,06 %	4,54 %	5,09 %	6,16 %	7,90 %	9,72 %		
0,07 %	4,49 %	5,04 %	6,11 %	7,85 %	9,67 %		
0,08 %	4,45 %	5,00 %	6,06 %	7,80 %	9,62 %		
0,08 %	4,41 %	4,95 %	6,01 %	7,75 %	9,57 %		
0,17 %	4,10 %	4,61 %	5,63 %	7,34 %	9,17 %		
0,25 %	3,95 %	4,41 %	5,39 %	7,05 %	8,84 %		
0,33 %	3,87 %	4,30 %	5,23 %	6,83 %	8,58 %		
0,42 %	3,84 %	4,24 %	5,12 %	6,68 %	8,37 %		
0,50 %	3,85 %	4,21 %	5,06 %	6,56 %	8,20 %		
0,58 %	3,87 %	4,21 %	5,03 %	6,48 %	8,06 %		
0,67 %	3,91 %	4,22 %	5,01 %	6,43 %	7,95 %		
0,75 %	3,95 %	4,25 %	5,02 %	6,40 %	7,86 %		
0,83 %	3,99 %	4,28 %	5,03 %	6,38 %	7,79 %		
1,67 %	4,35 %	4,64 %	5,35 %	6,58 %	7,66 %		
2,50 %	4,54 %	4,88 %	5,63 %	6,89 %	7,90 %		
3,33 %	4,65 %	5,02 %	5,82 %	7,14 %	8,19 %		
4,17 %	4,71 %	5,12 %	5,94 %	7,32 %	8,43 %		
5,00 %	4,76 %	5,18 %	6,03 %	7,45 %	8,63 %		
5,83 %	4,79 %	5,23 %	6,10 %	7,55 %	8,79 %		
6,67 %	4,81 %	5,27 %	6,16 %	7,63 %	8,92 %		
7,50 %	4,83 %	5,30 %	6,20 %	7,69 %	9,02 %		
8,33 %	4,85 %	5,32 %	6,23 %	7,75 %	9,11 %		

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 15000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPESP) 117

Mujer	Años en el RPPS						
	0	5	10	15	20	25	30
0,00 %	4,97 %	5,53 %	6,57 %	8,27 %	10,01 %		
0,01 %	4,90 %	5,45 %	6,50 %	8,20 %	9,96 %		
0,02 %	4,82 %	5,38 %	6,43 %	8,14 %	9,90 %		
0,03 %	4,76 %	5,32 %	6,37 %	8,08 %	9,84 %		
0,03 %	4,69 %	5,25 %	6,31 %	8,02 %	9,79 %		
0,04 %	4,64 %	5,20 %	6,25 %	7,96 %	9,74 %		
0,05 %	4,58 %	5,14 %	6,19 %	7,90 %	9,69 %		
0,06 %	4,53 %	5,09 %	6,14 %	7,85 %	9,64 %		
0,07 %	4,48 %	5,04 %	6,08 %	7,80 %	9,59 %		
0,08 %	4,44 %	4,99 %	6,04 %	7,75 %	9,54 %		
0,08 %	4,40 %	4,94 %	5,99 %	7,70 %	9,50 %		
0,17 %	4,09 %	4,61 %	5,61 %	7,29 %	9,09 %		
0,25 %	3,94 %	4,41 %	5,37 %	7,00 %	8,76 %		
0,33 %	3,86 %	4,29 %	5,21 %	6,78 %	8,50 %		
0,42 %	3,83 %	4,23 %	5,10 %	6,63 %	8,29 %		
0,50 %	3,84 %	4,20 %	5,04 %	6,51 %	8,12 %		
0,58 %	3,86 %	4,20 %	5,01 %	6,43 %	7,98 %		
0,67 %	3,89 %	4,22 %	4,99 %	6,38 %	7,87 %		
0,75 %	3,93 %	4,24 %	4,99 %	6,35 %	7,78 %		
0,83 %	3,98 %	4,27 %	5,01 %	6,33 %	7,71 %		
1,67 %	4,34 %	4,63 %	5,33 %	6,53 %	7,58 %		
2,50 %	4,53 %	4,87 %	5,61 %	6,84 %	7,83 %		
3,33 %	4,63 %	5,01 %	5,80 %	7,09 %	8,11 %		
4,17 %	4,70 %	5,11 %	5,92 %	7,27 %	8,36 %		
5,00 %	4,74 %	5,17 %	6,01 %	7,40 %	8,55 %		
5,83 %	4,78 %	5,22 %	6,08 %	7,50 %	8,71 %		
6,67 %	4,80 %	5,26 %	6,14 %	7,58 %	8,84 %		
7,50 %	4,82 %	5,29 %	6,18 %	7,64 %	8,95 %		
8,33 %	4,83 %	5,31 %	6,21 %	7,70 %	9,03 %		

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 17500

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	4,97 %	5,53 %	6,56 %	8,23 %	9,96 %		
0,01 %	4,89 %	5,45 %	6,49 %	8,17 %	9,90 %		
0,02 %	4,82 %	5,38 %	6,42 %	8,10 %	9,85 %		
0,03 %	4,75 %	5,31 %	6,35 %	8,04 %	9,79 %		
0,03 %	4,69 %	5,25 %	6,29 %	7,98 %	9,74 %		
0,04 %	4,63 %	5,19 %	6,23 %	7,92 %	9,68 %		
0,05 %	4,57 %	5,13 %	6,18 %	7,87 %	9,63 %		
0,06 %	4,52 %	5,08 %	6,12 %	7,81 %	9,58 %		
0,07 %	4,48 %	5,03 %	6,07 %	7,76 %	9,54 %		
0,08 %	4,43 %	4,98 %	6,02 %	7,71 %	9,49 %		
0,08 %	4,39 %	4,94 %	5,97 %	7,66 %	9,44 %		
0,17 %	4,09 %	4,60 %	5,60 %	7,26 %	9,03 %		
0,25 %	3,93 %	4,40 %	5,35 %	6,96 %	8,71 %		
0,33 %	3,85 %	4,28 %	5,19 %	6,75 %	8,45 %		
0,42 %	3,82 %	4,22 %	5,09 %	6,59 %	8,24 %		
0,50 %	3,83 %	4,20 %	5,03 %	6,48 %	8,07 %		
0,58 %	3,85 %	4,19 %	4,99 %	6,40 %	7,93 %		
0,67 %	3,88 %	4,21 %	4,98 %	6,34 %	7,82 %		
0,75 %	3,92 %	4,23 %	4,98 %	6,31 %	7,73 %		
0,83 %	3,97 %	4,27 %	4,99 %	6,29 %	7,66 %		
1,67 %	4,33 %	4,63 %	5,32 %	6,49 %	7,53 %		
2,50 %	4,52 %	4,86 %	5,60 %	6,81 %	7,78 %		
3,33 %	4,62 %	5,01 %	5,78 %	7,05 %	8,06 %		
4,17 %	4,69 %	5,10 %	5,91 %	7,23 %	8,30 %		
5,00 %	4,73 %	5,17 %	6,00 %	7,36 %	8,50 %		
5,83 %	4,77 %	5,22 %	6,07 %	7,46 %	8,66 %		
6,67 %	4,79 %	5,25 %	6,12 %	7,54 %	8,79 %		
7,50 %	4,81 %	5,28 %	6,16 %	7,61 %	8,89 %		
8,33 %	4,82 %	5,31 %	6,20 %	7,66 %	8,98 %		

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 20000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPESP) 119

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	4,96 %	5,52 %	6,55 %	8,21 %	9,92 %		
0,01 %	4,89 %	5,45 %	6,48 %	8,14 %	9,86 %		
0,02 %	4,81 %	5,38 %	6,41 %	8,08 %	9,81 %		
0,03 %	4,75 %	5,31 %	6,34 %	8,01 %	9,75 %		
0,03 %	4,68 %	5,25 %	6,28 %	7,95 %	9,70 %		
0,04 %	4,62 %	5,19 %	6,22 %	7,90 %	9,64 %		
0,05 %	4,57 %	5,13 %	6,17 %	7,84 %	9,59 %		
0,06 %	4,52 %	5,08 %	6,11 %	7,79 %	9,54 %		
0,07 %	4,47 %	5,03 %	6,06 %	7,73 %	9,50 %		
0,08 %	4,43 %	4,98 %	6,01 %	7,68 %	9,45 %		
0,08 %	4,38 %	4,94 %	5,96 %	7,63 %	9,40 %		
0,17 %	4,08 %	4,60 %	5,59 %	7,23 %	9,00 %		
0,25 %	3,92 %	4,40 %	5,34 %	6,94 %	8,67 %		
0,33 %	3,85 %	4,28 %	5,18 %	6,72 %	8,41 %		
0,42 %	3,82 %	4,22 %	5,08 %	6,56 %	8,20 %		
0,50 %	3,82 %	4,19 %	5,01 %	6,45 %	8,03 %		
0,58 %	3,84 %	4,19 %	4,98 %	6,37 %	7,89 %		
0,67 %	3,88 %	4,21 %	4,97 %	6,32 %	7,78 %		
0,75 %	3,92 %	4,23 %	4,97 %	6,28 %	7,69 %		
0,83 %	3,96 %	4,26 %	4,98 %	6,27 %	7,62 %		
1,67 %	4,32 %	4,62 %	5,31 %	6,47 %	7,49 %		
2,50 %	4,51 %	4,86 %	5,59 %	6,78 %	7,74 %		
3,33 %	4,62 %	5,00 %	5,77 %	7,03 %	8,02 %		
4,17 %	4,68 %	5,10 %	5,90 %	7,21 %	8,27 %		
5,00 %	4,73 %	5,16 %	5,99 %	7,34 %	8,46 %		
5,83 %	4,76 %	5,21 %	6,06 %	7,44 %	8,62 %		
6,67 %	4,78 %	5,25 %	6,11 %	7,52 %	8,75 %		
7,50 %	4,80 %	5,28 %	6,15 %	7,58 %	8,86 %		
8,33 %	4,82 %	5,30 %	6,19 %	7,64 %	8,94 %		

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 22500



Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	4,96 %	5,52 %	6,54 %	8,19 %	9,89 %		
0,01 %	4,88 %	5,44 %	6,47 %	8,12 %	9,83 %		
0,02 %	4,81 %	5,37 %	6,40 %	8,06 %	9,77 %		
0,03 %	4,74 %	5,31 %	6,34 %	7,99 %	9,72 %		
0,03 %	4,68 %	5,24 %	6,27 %	7,93 %	9,67 %		
0,04 %	4,62 %	5,18 %	6,21 %	7,88 %	9,61 %		
0,05 %	4,57 %	5,13 %	6,16 %	7,82 %	9,56 %		
0,06 %	4,51 %	5,08 %	6,10 %	7,77 %	9,51 %		
0,07 %	4,47 %	5,03 %	6,05 %	7,71 %	9,47 %		
0,08 %	4,42 %	4,98 %	6,00 %	7,66 %	9,42 %		
0,08 %	4,38 %	4,93 %	5,96 %	7,61 %	9,37 %		
0,17 %	4,08 %	4,59 %	5,58 %	7,21 %	8,96 %		
0,25 %	3,92 %	4,39 %	5,34 %	6,92 %	8,64 %		
0,33 %	3,84 %	4,28 %	5,17 %	6,70 %	8,38 %		
0,42 %	3,81 %	4,22 %	5,07 %	6,54 %	8,17 %		
0,50 %	3,82 %	4,19 %	5,01 %	6,43 %	8,00 %		
0,58 %	3,84 %	4,19 %	4,97 %	6,35 %	7,86 %		
0,67 %	3,87 %	4,20 %	4,96 %	6,30 %	7,75 %		
0,75 %	3,91 %	4,23 %	4,96 %	6,26 %	7,66 %		
0,83 %	3,96 %	4,26 %	4,98 %	6,25 %	7,59 %		
1,67 %	4,31 %	4,62 %	5,30 %	6,45 %	7,46 %		
2,50 %	4,51 %	4,86 %	5,58 %	6,76 %	7,71 %		
3,33 %	4,61 %	5,00 %	5,76 %	7,01 %	7,99 %		
4,17 %	4,68 %	5,09 %	5,89 %	7,19 %	8,24 %		
5,00 %	4,72 %	5,16 %	5,98 %	7,32 %	8,43 %		
5,83 %	4,75 %	5,21 %	6,05 %	7,42 %	8,59 %		
6,67 %	4,78 %	5,25 %	6,10 %	7,50 %	8,72 %		
7,50 %	4,80 %	5,28 %	6,15 %	7,56 %	8,83 %		
8,33 %	4,81 %	5,30 %	6,18 %	7,62 %	8,91 %		

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 25000

TABLAS DE RENTABILIDAD DE EQUILÍBRIO (REMUNERACIÓN LÍQUIDA EQUIVALENTE EN  
AMBOS REGÍMENES: ANTIGUO Y FUNPESP) 121

Mujer	Años en el RPPS						
	Prob. Salir*	0	5	10	15	20	25
0,00 %	4,96 %	5,52 %	6,53 %	8,17 %	9,86 %		
0,01 %	4,88 %	5,44 %	6,46 %	8,10 %	9,81 %		
0,02 %	4,81 %	5,37 %	6,39 %	8,04 %	9,75 %		
0,03 %	4,74 %	5,30 %	6,33 %	7,98 %	9,70 %		
0,03 %	4,68 %	5,24 %	6,27 %	7,92 %	9,64 %		
0,04 %	4,62 %	5,18 %	6,21 %	7,86 %	9,59 %		
0,05 %	4,56 %	5,13 %	6,15 %	7,80 %	9,54 %		
0,06 %	4,51 %	5,07 %	6,10 %	7,75 %	9,49 %		
0,07 %	4,46 %	5,02 %	6,05 %	7,70 %	9,44 %		
0,08 %	4,42 %	4,98 %	6,00 %	7,65 %	9,39 %		
0,08 %	4,38 %	4,93 %	5,95 %	7,60 %	9,35 %		
0,17 %	4,07 %	4,59 %	5,58 %	7,19 %	8,94 %		
0,25 %	3,91 %	4,39 %	5,33 %	6,90 %	8,62 %		
0,33 %	3,84 %	4,27 %	5,17 %	6,69 %	8,36 %		
0,42 %	3,81 %	4,21 %	5,06 %	6,53 %	8,15 %		
0,50 %	3,81 %	4,19 %	5,00 %	6,42 %	7,97 %		
0,58 %	3,84 %	4,19 %	4,97 %	6,34 %	7,84 %		
0,67 %	3,87 %	4,20 %	4,95 %	6,28 %	7,73 %		
0,75 %	3,91 %	4,22 %	4,96 %	6,25 %	7,64 %		
0,83 %	3,95 %	4,26 %	4,97 %	6,23 %	7,57 %		
1,67 %	4,31 %	4,62 %	5,29 %	6,43 %	7,44 %		
2,50 %	4,50 %	4,85 %	5,57 %	6,75 %	7,68 %		
3,33 %	4,61 %	5,00 %	5,76 %	6,99 %	7,97 %		
4,17 %	4,67 %	5,09 %	5,88 %	7,17 %	8,21 %		
5,00 %	4,72 %	5,16 %	5,97 %	7,30 %	8,41 %		
5,83 %	4,75 %	5,20 %	6,04 %	7,40 %	8,57 %		
6,67 %	4,77 %	5,24 %	6,10 %	7,48 %	8,70 %		
7,50 %	4,79 %	5,27 %	6,14 %	7,55 %	8,80 %		
8,33 %	4,81 %	5,30 %	6,18 %	7,60 %	8,89 %		

Entrada al RPPS a los 30 años

Edad de elegibilidad para la jubilación: 55 años

Porcentaje vinculado a la cuenta individual - CD: 12,64 %

\*Probabilidad de salir en un determinado mes

Salario final bruto de R\$ 27500



# Bibliografia

- ANBIMA(2012)** ANBIMA. Mercado secundário, Junho 2012. URL [http://www.andima.com.br/merc\\_sec/resultados/merc\\_sec\\_ntn-b.html](http://www.andima.com.br/merc_sec/resultados/merc_sec_ntn-b.html). Citado en la pág.
- Antolin et al.(2011)** P. Antolin, S. Schich, e J. Yermo. The economic impact of protracted low interest rates on pension funds and insurance companies. *OECD Journal: Financial Markets Trends*, 2011(1). Citado en la pág. IX, 3, 33
- Baidya e Castro(2001)** T.K.N. Baidya e A.L. Castro. Convergência dos modelos de árvores binomiais para avaliação de opções. *Pesquisa Operacional*, 21(1):17–30. Citado en la pág. VII, 31, 35
- Blake(2006a)** D. Blake. *Pension economics*. Wiley. Citado en la pág. VII, 22, 31
- Blake(2006b)** D. Blake. *Pension finance*. Wiley. Citado en la pág. 33
- Blinder(1982)** A.S. Blinder. Private pensions and public pensions: Theory and fact, 1982. Citado en la pág. 24
- Bodie(1990)** Z. Bodie. Pensions as retirement income insurance. *Journal of Economic Literature*, 28(1):28–49. Citado en la pág. 21, 26
- Brandão et al.(2005)** L.E. Brandão, J.S. Dyer, e W.J. Hahn. Using binomial decision trees to solve real-option valuation problems. *Decision Analysis*, 2(2):69–88. Citado en la pág. 31
- Casa(2009)** C.A.L. Casa. Teoria da realocação da poupança interna, 2009. Citado en la pág. 3
- CNSeg(2006)** CNSeg. Código de ética das empresas de seguros gerais, previdência privada e vida, saúde complementar e capitalização, 2006. Citado en la pág. 12
- Costa(2010)** M.I.P. Costa. Ética ea previdência pública e privada. Citado en la pág. 7
- Cox et al.(1979)** J.C. Cox, S.A. Ross, e M. Rubinstein. Option pricing: A simplified approach. *Journal of financial Economics*, 7(3):229–263. Citado en la pág. 31
- Hamming(1987)** R. Hamming. *Numerical methods for scientists and engineers*. Dover Publications. Citado en la pág. 32
- Haug(1997)** E.G. Haug. Option pricing formulas, 1997. Citado en la pág. 31
- Houaiss(2009)** A. Houaiss. Dicionário da língua portuguesa, 2009. Citado en la pág. 5
- Hull(1996)** J. Hull. *Introdução aos mercados futuros e de opções*. Bolsa de Mercadorias & Futuros/Cultura. Citado en la pág. 30

- Kandarian(2004)** S.A. Kandarian. Regulatory perspectives on the pension fund crisis. Em *CFA Institute Conference Proceedings*, volume 2004, páginas 72–83. CFA Institute. Citado en la pág. 26
- Lopes(2009)** L. Lopes. *Riqueza e a Vida Boa*. Citado en la pág. 8
- Magalhães e Bugarin(2004)** P.B.C. Magalhães e M.N.S. Bugarin. Simulações da previdência social brasileira: estudo de caso do regime jurídico único-rju. *Estudos Econômicos (São Paulo)*, 34(4):627–659. Citado en la pág. 17
- Martinez(2000)** W.N. Martinez. *Direito adquirido na previdência social*. LTr. Citado en la pág. 14
- MPOG(2011)** MPOG, 2011. URL [www.planejamento.gov.br/](http://www.planejamento.gov.br/). Citado en la pág.
- MPS(2012)** SPPC MPS. Regimes próprios de previdência social: Consolidação da legislação federal, 2012. Citado en la pág. 2, 18, 21
- Promislow(2011)** S David Promislow. *Fundamentals of actuarial mathematics*. John Wiley & Sons. Citado en la pág. 25
- Rieche(2005)** F.C. Rieche. Gestão de riscos em fundos de pensão no brasil: situação atual da legislação e perspectivas. *Revista do BNDS. Rio de Janeiro*, 12(23):219–242. Citado en la pág. 26
- Santos(2008)** C.C.A. Santos. Supervisão dos fundos de pensões baseada na avaliação dos RISCOS. Citado en la pág. 3
- Sarlet(2004)** I.W. Sarlet. A eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro. *Revista de Direito Social*, 14. Citado en la pág. 13
- Sen(1999)** A. Sen. *Sobre ética e economia*. Editora Companhia das Letras. Citado en la pág. 7, 8
- Simões(2008)** M.C. Simões. John stuart mill & a liberdade, 2008. Citado en la pág. 8
- SPPC/MPS(2011)** SPPC/MPS. Estimativas preliminares de custo do plano de benefícios da funpresp, 2011. Citado en la pág. VII, IX, IX, 23, 24, 27, 28, 29, 36
- STN(2012)** STN, 2012. URL [www.tesouro.fazenda.gov.br/](http://www.tesouro.fazenda.gov.br/). Citado en la pág. 33
- Tavares(2010)** M.L. Tavares. *Regime Geral de Previdência Social e Regras Constitucionais dos Regimes Próprios de Previdência Social*. Ed. Impetus. Citado en la pág. 17
- Walter(2012)** G. Walter. Planos de benefícios bd, cd e cv: o que são e a interação com os participantes, 2012. URL [www.dataa.com.br](http://www.dataa.com.br). Citado en la pág. IX, 23