

Por Alexandre Sammogini

A Resolução CNPC nº 50/2022 trouxe diversos avanços para a flexibilização e modernização dos institutos dos planos de benefícios administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar (EFPC). Contudo, há um aspecto relacionado ao benefício proporcional diferido (BPD) que várias entidades estão questionando a nova regra do Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC). O ponto controverso diz respeito à imposição de que a data de concessão do BPD não pode ser anterior ao momento da aposentadoria plena.

“A Resolução CNPC nº 50/2022 é uma regulação importante que trouxe vários avanços, tornando os planos mais flexíveis. Por exemplo, definiu que os assistidos podem voltar a contribuir em planos CD para aumentar as reservas, entre outros pontos positivos”, diz Reginaldo José Camilo, Diretor-Presidente da Fundação Itaú-Unibanco, membro do Conselho Deliberativo da Abrapp e membro do CNPC como representante dos patrocinadores e instituidores. Ele explica que a nova resolução também algumas dificuldades, como aquela que diz que o BPD só pode ser concedido na data da elegibilidade plena ao benefício.

Andreia Pedroso Armênio, Superintendente de Seguridade da Fundação Itaú-Unibanco e membro da Comissão Técnica de Planos Previdenciários Sudoeste da Abrapp, lembra que a Lei Complementar 109/2001 criou os institutos por desligamento do plano, como por exemplo, o BPD e o autopatrocínio. Depois veio a Resolução CGPC n. 06/2003, que regulamentou o BPD mas não tratou especificamente sobre as regras para a data de elegibilidade. Por isso, cada entidade foi definindo datas próprias para a concessão do benefício proporcional.

Na Fundação Itaú-Unibanco há 19 planos em que a data de elegibilidade do BPD é a mesma do benefício antecipado, que pode ser alcançado a partir dos 50 anos de idade. Já a idade mínima para a aposentadoria plena ocorre a partir dos 55 anos de idade. “O problema é que a Resolução CNPC nº 50 é taxativa nesse quesito, obrigando que a idade mínima para o BPD seja a mesma do benefício pleno”, diz a profissional.

Ela explica que na CT de Planos Sudoeste há algumas entidade que enviaram as propostas de atualização de regulamento de planos de acordo às regras da nova resolução, porém, sem a mudança da data do BPD. A Previc, contudo, não aceitou e indicou que o BPD deve realmente seguir a determinação da nova resolução. “É um problema porque os participantes podem sentir que é uma restrição ao seu direito, já que terá de postergar, em alguns casos, o acesso ao benefício proporcional”, diz Andreia Armênio. Ela revela que há advogados que estão consultando a Previc sobre o tema.

A questão indicada pelos dirigentes e atuários é que a regra não tem justificativa em termos de preservação do equilíbrio dos planos. “A concessão do BPD com uma idade menor não traz impacto negativo para os planos. Isso ocorre porque a renda também é menor devido ao desconto proporcional. Portanto, não gera desequilíbrio atuarial”, diz a Superintendente de Seguridade da Fundação Itaú-Unibanco.

Reginaldo Camilo reforça a afirmação de que a concessão do BPD em idade menos avançada não gera problemas atuariais. “No caso dos planos CD puros, não têm consequência nenhuma para o plano. Não consigo ver nenhuma justificativa para a restrição. Mas também no caso dos planos BD, se os cálculos estiverem bem ajustados, tampouco pode gerar desequilíbrios”, comenta. Ele explica que já tratou do assunto com Diretores da Previc em conversas informais e acredita que se deveria promover a revisão da regra no sentido de manter a linha da maior flexibilidade da Resolução nº 50/2022. A Abrapp já havia enviado uma sugestão de aperfeiçoamento da regra no ano passado para a Previc, mas que não foi contemplada.

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 28.01.2025.