

Por João Marcelo Carvalho (\*)



O instituto da portabilidade, cuja previsão inaugural no segmento de previdência complementar se deu na [Lei Complementar nº 109/2001](#), pode parecer, à primeira vista, algo simples de se entender. Trata-se da faculdade que o participante tem de portar o seu direito constituído em um plano de previdência complementar para outro plano de mesma natureza.

No entanto, ao se avaliar com maior profundidade os variados aspectos envolvidos nesse instituto, nota-se que, na realidade, existem diversos tipos de portabilidade e que a sua regulamentação faz com que haja oportunidades de se tirar, legalmente, proveito de determinadas situações.

Pensemos na seguinte situação hipotética: o regulamento de uma entidade fechada de previdência complementar (EFPC), da modalidade de contribuição definida (CD) ou contribuição variável (CV), prevê que o direito à portabilidade se dá pelo saldo de conta total (100% das contribuições individuais e patronais), enquanto que o direito ao resgate corresponde a 100% das contribuições individuais, acrescidos de parte do saldo patronal, proporcional ao tempo de empresa que o participante possui. Embora hipotético, esse exemplo corresponde à realidade de centenas de planos no Brasil.

Ao perder o vínculo empregatício com a empresa patrocinadora, o participante se vê diante da opção por um dos quatro institutos legais previstos na Lei Complementar nº 109: o resgate, a portabilidade, o benefício proporcional diferido e o autopatrocínio. Não raro, o participante descarta as duas últimas opções, seja porque considera os custos administrativos da EFPC, que passarão a ser suportados somente por ele, altos; seja porque não quer manter relações com seu antigo empregador e tem na entidade uma continuidade deste; seja porque vê sua aposentadoria ainda muito distante. Mas, invariavelmente, a busca pela liquidez é sempre algo que os participantes muito valorizam no momento dessa opção.

Naturalmente, a opção que mais confere liquidez ao participante é o resgate. No entanto, conforme situação hipotética formulada (e que ocorre na larga maioria dos planos CD e CV no Brasil), ao optar por esse instituto o participante estará abrindo mão de parte do saldo patronal que havia sido constituído em seu favor.

Passa-se, então, a analisar com maior cuidado o instituto da portabilidade, a partir do que se verificará que há sensíveis diferenças entre três modalidades de portabilidade, a depender do tipo de entidade receptora dos recursos, também chamada de entidade cessionária.

Primeiramente, avaliemos a possibilidade de portar os recursos para uma entidade aberta de previdência complementar (EAPC) ou para uma seguradora. O principal plano receptor desses recursos é o Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL), uma vez que os Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL) não se caracterizam como de natureza previdenciária e, por isso, não podem receber recursos de portabilidade.

Ao optar por levar seus recursos para um PGBL, o participante portará 100% do saldo de conta (ou seja, inclusive as contribuições patronais vertidas em seu favor), porém terá uma abrupta perda de liquidez, uma vez que os recursos portados para EAPC ou seguradora submetem-se à regra prevista no §4º do art. 14 da Lei Complementar nº 109, como se vê:

*“§ 4º O instituto de que trata o inciso II deste artigo [portabilidade], quando efetuado para entidade aberta, somente será admitido quando a integralidade dos recursos financeiros correspondentes ao direito acumulado do participante for utilizada para a contratação de renda mensal vitalícia ou por prazo determinado, cujo prazo mínimo não poderá ser inferior ao período em que a respectiva reserva foi constituída, limitado ao mínimo de quinze anos, observadas as normas estabelecidas pelo órgão regulador e fiscalizador.”*

Ainda que louvável a intenção do legislador, de conduzir o participante à utilização dos seus recursos para finalidade de aposentadoria, a já citada perda de liquidez faz com que esse tipo de portabilidade seja um péssimo negócio!

Passando ao segundo tipo de portabilidade, suponhamos que o participante que perdeu o vínculo empregatício seja admitido numa outra empresa, que patrocine um plano em uma EFPC. Então, podemos ser levados a pensar que a portabilidade dos recursos constituídos na entidade do antigo empregador para aquela patrocinada pelo novo empregador seria uma excelente ideia. Ledo engano! Isso porque o parágrafo único do art. 21 da [Resolução CGPC nº 6/2003](#), com redação dada pela [Resolução CGPC nº 19/2006](#), dispõe que:

*“Parágrafo único. É vedado o resgate de recursos, oriundos de portabilidade, constituídos em plano de benefícios administrado por entidade fechada de previdência complementar.”*

Assim, novamente, ainda que se possa aplaudir a intenção de se fazer valer o caráter previdenciário dos recursos, a perda de liquidez acarreta uma severa desvantagem atrelada a essa opção.

Adentrando na última modalidade de portabilidade em estudo, relembra-se que, ao final de 2015, uma alteração na Resolução CGPC nº 6 fez com que a portabilidade para EFPC se subdividisse em dois grupos: aquelas realizadas para planos patrocinados, contrapondo-se às efetuadas para planos instituídos. Esse último tipo de plano foi regulamentado pela [Resolução CGPC nº 12/2002](#) e são aqueles em que a figura do instituidor toma o lugar do patrocinador, podendo aquele ser pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial.

Embora se possa pensar que o transcrito parágrafo único do art. 21 da Resolução CGPC nº 6 se aplique também aos planos instituídos, por serem esses igualmente administrados por EFPC, o princípio interpretativo da especialidade não deixa dúvidas de que prevalece, para os planos instituídos, a regra específica que consta do §4º do art. 23 da mesma Resolução, que teve sua redação dada pela [Resolução CNPC nº 23/2015](#) e assim disciplina:

*“§ 4º O regulamento de plano de benefícios instituído por instituidor deverá facultar, a qualquer tempo, ao participante o resgate das seguintes parcelas do seu saldo de conta, a ser exercido durante a fase contributiva e sem a obrigatoriedade de seu desligamento do plano de benefícios:*  
*I - valores oriundos de portabilidade de recursos que tenham sido constituídos em entidades abertas ou entidades fechadas;*  
*II - os valores que não sejam oriundos das contribuições normais vertidas pelo participante, tais como as contribuições e aportes esporádicos, eventuais e extraordinários.”*

Observe-se que o dispositivo assevera que o regulamento do plano “deverá” prever tal faculdade, de forma que aquele plano instituído que ainda não tiver adaptado seu regulamento está inadimplente com a legislação, uma vez que essa obrigação emergiu no dia 3 de dezembro de 2015 (data da publicação no Diário Oficial da União da Resolução CNPC nº 23), ocasião em que se concedeu prazo de 180 dias para a adaptação dos respectivos regulamentos.

Assim, a maior rotatividade que se observa nas empresas de um modo geral, decorrente das novas relações de trabalho e da chegada das gerações Y e Z ao mercado, faz com que a manutenção de um plano instituído para, eventualmente, receber portabilidades de planos de EFPC patrocinadas possa ser uma ideia a ser considerada.

Não custa lembrar que, sempre que possível, os recursos constituídos em planos de previdência complementar devem ser utilizados para a aposentadoria, e não para o suprimento das dificuldades financeiras cotidianas. Mas sabe-se que as circunstâncias da vida muitas vezes nos impõem a necessidade de custear determinada despesa emergencial e mais importante do que a futura aposentadoria, pelo que a busca pela liquidez, definitivamente, não é injustificada.

(\*) **João Marcelo Carvalho** é advogado, atuário e possui MBA em Finanças. É sócio consultor do [Santos Bevilaqua Advogados](#) e diretor do [Instituto Brasileiro de Atuária - IBA](#).

(25.11.2017)