Por Rafael Laynes Bassil (*)

O Regime de Previdência Complementar, também chamado de Previdência Privada, não se confunde com o Regime Geral de Previdência Social ou com os Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos, sendo um regime privado e de filiação facultativa.

Este regime é operado por Entidades Abertas e Fechadas de Previdência Complementar e criado com a finalidade de proporcionar uma renda adicional ao trabalhador, que complemente a sua previdência oficial.

Wladimir Novaes Martinez define a Previdência Complementar:

Estruturalmente, cuida-se de um conjunto de operações econômico-financeiras, cálculos atuariais, práticas contábeis e normas jurídicas, empreendidas no âmbito particular da sociedade, inserida no Direito Privado, subsidiária do esforço estatal, de adesão espontânea, propiciando benefícios adicionais ou assemelhados, mediante recursos exclusivos do protegido (aberta e associativa), ou divididos os encargos entre o empregado e o empregador, ou apenas de um deste último (fechada).

Para que um indivíduo se torne participante de um plano previdenciário de entidade fechada de previdência complementar há necessidade de que preencha os requisitos exigidos pela entidade, geralmente, a vinculação a um empregador (empresa).

Referido plano também é acessível aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, e neste caso a denominação é “instituidora”.

E, para ingressar num plano de entidade aberta de previdência complementar, basta a adesão voluntária a ele, não havendo a necessidade de vinculação a um empregador.

A Previdência Complementar pode ser gerenciada por pessoa pública ou privada, admitindo o resgate de contribuição efetuada atingindo um menor número de pessoas e possui o sistema de capitalização, em que o contribuinte faz uma projeção do que irá receber quando for se aposentar.

Apesar das Entidades de Previdência Complementar já estarem regulamentadas desde 1977, o crescimento mais pronunciado dessas instituições só foi verificado na década de 1990, impulsionado pela estabilidade monetária alcançada pelo Plano Real.

Em 2027 a Legislação de Previdência Complementar completará 50 anos.

Trata da Lei Federal nº 6.435/77 (diploma legal que disciplinava a relação entre as Entidades e seus participantes, posteriormente revogada pela Lei Complementar nº 109, de 29/05/2001, e regulamentada pelo Decreto nº 81.240/78).

Em artigo publicado na Revista Fundos de Pensão, Ricardo Pena traz síntese clara e objetiva a respeito da regulamentação da previdência privada no Brasil, *in verbis*:

A previdência complementar no Brasil surgiu, de forma a regulamentar, com a Lei nº 6.435, de 1977, em consonância com a experiência norte-americana do ERISA (Employee Retirement Income Act), na necessidade de regulamentação dos montepios, de canalização da poupança previdenciária ao desenvolvimento do mercado de capitais do País a partir do 2º Programa Nacional de Desenvolvimento e no funcionamento de algumas entidades de previdência privada ligadas ao setor estatal.

O sistema de fundos de pensão em sua origem nasceu pela administração de planos de aposentadoria na modalidade de benefício definido em que se tem o risco atuarial e evolui, durante

a década de 80 e 90, para as empresas privadas e para os planos de contribuição definida e mista no qual esses riscos foram mitigados.

A Previdência Complementar é vista como subsidiária a Previdência Social, visto que não é de sua competência a cobertura das necessidades básicas, que fica a cargos dos regimes de vinculação obrigatória (RGPS e RPPS), e que não pode ter o papel substitutivo do Estado na proteção básica do trabalhador.

Conforme salienta Arthur Bragança de Vasconcellos Weintraub:

A concessão do benefício estatal básico é tida como principal e obrigatória (desencadeada por uma contingência social), relegando à vontade da pessoa a contribuição complementar.

E, diferentemente da Previdência Oficial, para o qual impera o princípio da legalidade estrita, na Previdência Complementar, os direitos, deveres e obrigações das partes devem estar estabelecidas em contrato, mas não em sua forma tradicional, e sim no Estatuto da Entidade, no Regulamento do Plano e no Convênio de Adesão.

Nos termos do artigo 68 da Lei Complementar nº 109/2001:

Art. 68. As contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstos nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência complementar não integram o contrato de trabalho dos participantes, assim como, à exceção dos benefícios concedidos, não integram a remuneração dos participantes.

Necessário esclarecer que as Entidades Fechadas de Previdência Complementar se distinguem dos planos de benefícios, os quais podem ter diferentes características.

É o que dispõe o artigo 7º, parágrafo único da Lei Complementar nº 109/2001:

Art. 7º. Os planos de benefícios atenderão a padrões mínimos fixados pelo órgão regulador e fiscalizador, com o objetivo de assegurar transparência, solvência, liquidez e equilíbrio econômico-financeiro e atuarial.
Parágrafo único. O órgão regulador e fiscalizador normatizará planos de benefícios nas modalidades de benefício definido, contribuição definida e contribuição variável, bem como outras formas de planos de benefícios que reflitam a evolução técnica e possibilitem flexibilidade ao regime de previdência complementar.

Conforme o órgão regulador, através da Resolução CGPC 16/2005, estabelece que a qualificação de um plano de benefício definido (BD), contribuição definida (CD) ou contribuição variável (CD) se dará em razão do benefício programado.

O ambiente institucional da previdência fechada evoluiu bastante nas últimas décadas.

O acesso que antes praticamente se restringia aos trabalhadores de grandes empresas (estatais e multinacionais) tem se diversificado de forma significativa, inclusive através da criação de planos instituídos por associações e entidades classistas e da aprovação da previdência fechada dos servidos públicos.

Constitui-se sob a forma de sociedade civil ou fundação sem fins lucrativos, sendo regulada e fiscalizada pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), autarquia de natureza especial, dotada de autonomia administrativa e financeira, vinculada ao Ministério da Previdência Social.

Vejamos o que dispõe o artigo 31 da Lei Complementar nº 109/2001, *verbis*:

Art. 31. As entidades fechadas são aquelas acessíveis, na forma regulamentada pelo órgão

regulador e fiscalizador, exclusivamente:
I – aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entes denominados patrocinadores; e
II – aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominadas instituidores.
§ 1º As entidades fechadas organizar-se-ão sob a forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos.
§ 2º As entidades fechadas constituídas por instituidores referidos no inciso II do caput deste artigo deverão, cumulativamente:
I – terceirizar a gestão dos recursos garantidores das reservas técnicas e provisões mediante a contratação de instituição especializada autorizada a funcionar pelo Banco Central do Brasil ou outro órgão competente;
II – ofertar exclusivamente planos de benefícios na modalidade contribuição definida, na forma do parágrafo único do art. 7º desta Lei Complementar.
§ 3º Os responsáveis pela gestão dos recursos de que trata o inciso I do parágrafo anterior deverão manter segregados e totalmente isolados o seu patrimônio dos patrimônios do instituidor e da entidade fechada.

§4ºNa regulamentação de que trata o caput, o órgão regulador e fiscalizador estabelecerá o tempo mínimo de existência do instituidor e o seu número mínimo de associados.

A entidade fechada tem por finalidade a administração de recursos garantidores do pagamento de benefícios contratados, e lhe é vedada a prestação de serviços não contemplados no seu objeto.

Para tanto, é obrigada pelos órgãos fiscalizadores a constituir reservas técnicas, provisões e fundos, todos custeados pelas contribuições aportadas ao plano por participantes e patrocinadores.

E, é neste ambiente altamente regulado que os órgãos fiscalizadores adotam a metodologia da Supervisão Baseada em Risco (SBR), exigindo dos gestores das EFPC´s, a Gestão Baseada em Risco que deve atender as boas práticas de governança, controles internos e gestão de riscos.

O Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC), atualmente denominado Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC), editou a primeira Resolução sobre o tema Gestão Baseada em Risco e que continua vigendo, Resolução CGPC de nº 13 de 01.10.2004.

Referida Resolução é considerada o primeiro grande marco normativo no Brasil a consolidar princípios, regras e práticas de governança e controles internos focados em riscos para as Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

Trata de verdadeiro marco regulatório, visto que exige clareza na prestação de contas e comunicação contínua com os participantes e assistidos dos planos; estabelece a obrigatoriedade de identificar, medir, prevenir e monitorar riscos, zelando sempre pelo conservadorismo, ética e prudência na gestão dos ativos e planos de benefícios; determina que as EFPC´s devem manter estruturas de governança compatíveis com o seu porte e complexidade, englobando Diretoria Executiva, Conselho Deliberativo e Conselho Fiscal.

O Ato Regular de Gestão é a conduta diligente, ética e técnica exigido dos dirigentes das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

E, para garantir este respaldo é utilizado o Modelo das Três Linhas de Defesa: – Primeira Linha, composta pelos gestores e operacionais da Entidade na identificação e gerenciamento dos riscos diários dos planos; – Segunda Linha, formada pela Diretoria Executiva, Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e áreas de gestão de riscos e compliance que estabelecem as políticas, monitoram os controles da Primeira Linha e questionam possíveis desvios; – Terceira Linha, composta pela Auditoria Interna e, externamente, pelos auditores independentes e pela fiscalização da PREVIC onde fornece avaliações objetivas e independentes sobre a eficácia de toda a estrutura de governança.

Conforme o artigo 12 da Resolução CGPC 13, devem ser identificados, avaliados, controlados e monitorados os diversos riscos pelos gestores, sejam eles de crédito, legal, operacional, sistêmico, de mercado, atuarial, dentro outros, nos seguintes termos:

Art. 12. Todos os riscos que possam comprometer a realização dos objetivos da EFPC devem ser continuamente identificados, avaliados, controlados e monitorados.
As entidades fechadas são aquelas acessíveis, na forma regulamentada pelo órgão regulador e fiscalizador, exclusivamente:
§ 1º Os riscos serão identificados por tipo de exposição quanto à sua probabilidade de incidência e quanto ao seu impacto nos objetivos e metas traçados.
§ 2º Os riscos identificados devem ser avaliados com observância dos princípios de conservadorismo e prudência, sendo recomendável que as prováveis perdas sejam provisionadas, antes de efetivamente configuradas.

De igual forma, estabelece a Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 4.994, de 24.03.2022 em seu artigo 10, ao tratar das regras prudenciais de investimentos:

Art. 10. A EFPC, na administração da carteira própria, deve identificar, analisar, avaliar, controlar e monitorar os riscos de crédito, de mercado, de liquidez, operacional, legal, sistêmico e outros inerentes a cada operação.

A Resolução PREVIC nº 23, de 14.08.2023, traz uma melhor compreensão sobre o tema e aplicação do Ato Regular de Gestão conforme preceitua o artigo 230:

Art. 230. A conduta caracterizada como ato regular de gestão não configura infração à legislação no âmbito do regime de previdência complementar, operado pelas entidades de previdência complementar.
§ 1º Considera-se ato regular de gestão, nos termos do parágrafo único do art. 22 da Resolução CGPC nº 13, de 2004, aquele praticado por pessoa física:
I – de boa-fé, com capacidade técnica e diligência, em cumprimento aos deveres fiduciários em relação à entidade de previdência complementar e aos participantes e assistidos dos planos de benefícios.;
II – dentro de suas atribuições e poderes, sem violação da legislação, do estatuto e do regulamento dos planos de benefícios; e
III – fundado na técnica aplicável, mediante decisão negocial informada, refletida e desinteressada. (Redação dada pela Resolução Previc nº 25, de 15 de outubro de 2024).

Assim, cabe aos gestores estarem atentos aos seus deveres fiduciários, em agirem no melhor interesse dos participantes e assistidos; tomarem as decisões alinhadas à legislação, ao Estatuto e ao Regulamento do plano, bem como empregarem capacidade técnica em adotar diretrizes de controle adequadas quando a decisão é tomada.

Decisões tomadas de boa-fé com capacidade técnica e diligência, definem o Ato Regular de Gestão, transformam a fiscalização para avaliação e recomendações de melhorias, garantindo assim a perenidade do plano de previdência.

(*) **Rafael Laynes Bassil** é Coordenador jurídico e institucional da OABPrev-PR.

Fonte: OABPrev-Paraná, em 28.10.2026