



**UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR - UCSAL
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

DERMEVAL NONATO LIMA FILHO

**A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PRIVADA NO BRASIL: UMA ANÁLISE
SOBRE A ADESÃO AUTOMÁTICA**

Salvador
2025

DERMEVAL NONATO LIMA FILHO

**A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PRIVADA NO BRASIL: UMA ANÁLISE
SOBRE A ADESÃO AUTOMÁTICA**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora da
Universidade Católica do Salvador, como
requisito parcial para a obtenção da
graduação em Direito.**

**Orientadora: Prof^a Ma. Maria Amelia Lira
de Carvalho**

Salvador
2025

A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PRIVADA NO BRASIL: UMA ANÁLISE SOBRE A ADESÃO AUTOMÁTICA

Dermeval Nonato Lima Filho¹

Maria Amelia Lira de Carvalho²

RESUMO: Este artigo tem o objetivo de analisar os aspectos relevantes sobre a previdência complementar fechada e a forma de adesão a esses planos, que é permitida apenas aos membros do grupo restrito, que pode incluir empregados de uma empresa patrocinadora ou associados de uma entidade instituidora. Trata-se de um regime de previdência privada gerido por entidades fechadas de previdência complementar (EFPC). Tomando por base o referencial teórico e a legislação pertinente, serão analisadas regras deste regime e como esse modelo é caracterizado por proporcionar planos de benefícios a grupos específicos de pessoas, geralmente vinculadas a uma empresa ou entidade associativa. Para participar de um plano, o interessado deve manter um vínculo empregatício com a patrocinadora ou associativo com a instituidora, sendo necessário manifestar sua vontade de adesão para usufruir dos benefícios disponíveis. Para consecução do estudo será adotada uma abordagem metodológica centrada na pesquisa bibliográfica e documental, respaldada pela legislação, jurisprudência e estudos previamente realizados acerca do tema. O resultado do estudo demonstra a importância da adesão automática, no contexto de uma realidade que falta cultura previdenciária e conscientização dos trabalhadores sobre a importância da previdência complementar, promovendo uma maior participação e engajamento na construção de um sistema previdenciário mais justo e eficaz, evidenciando que a adesão automática pode influenciar positivamente na proteção dos direitos sociais no Brasil.

Palavras-chave: Previdência Complementar. Fundos de Pensão. Entidades Fechadas. Adesão Automática.

ABSTRACT: This article aims to analyze the relevant aspects of closed supplementary pension plans and the way to join these plans, which is only allowed to members of a restricted group, which may include employees of a sponsoring company or associates of a founding entity. This is a private pension scheme managed by closed supplementary pension entities (EFPC), also known as pension funds. Based on the theoretical framework and the relevant legislation, the rules of this scheme will be analyzed and how this model is characterized by providing benefit plans to specific groups of people, generally linked to a company or associative entity. To participate in a plan, the interested party must maintain an employment relationship with the sponsor or an associative relationship with the founding entity, and must express their willingness to join in order to enjoy the benefits available. To carry out the study, a

¹ MBA em Gestão Financeira, Auditoria e Controladoria pela Fundação Getúlio Vargas - FGV; Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Federal da Bahia – UFBA; Graduando em Direito pela Universidade Católica do Salvador– UCSAL. E-mail: demernonato@gmail.com.

² Professora Orientadora. Mestre em Políticas Sociais e Cidadania. Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social. Bacharel em Direito (UCSAL). Professora de Seguridade Social e Direito Previdenciário e de Direito do Trabalho da Faculdade de Direitos da Universidade Católica do Salvador. E-mail: maria.carvalho@prof.ucsal.br.

methodological approach will be adopted centered on bibliographic and documentary research, supported by legislation, case law and studies previously carried out on the subject. The results of the study demonstrate the importance of automatic membership, in the context of a reality that lacks a social security culture and awareness among workers about the importance of supplementary social security, promoting greater participation and engagement in the construction of a fairer and more effective social security system, showing that automatic membership can positively influence the protection of social rights in Brazil.

Keywords: Supplementary Pension. Pension Funds. Closed Entities. Automatic Adhesion.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO 2 A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR: REGULAÇÃO E SUPERVISÃO 2.1 MARCO REGULATÓRIO 2.2 ÓRGÃOS DE REGULAÇÃO E SUPERVISÃO 3 A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PRIVADA 3.1 AS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E O SEU PAPEL 3.2 PLANOS DE BENEFÍCIOS 3.2.1 Plano de Benefício Definido – BD 3.2.2 Plano de Contribuição Definida – CD 3.2.3 Plano de Contribuição Variável – CV 4 ADESÃO AUTOMÁTICA À PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA 4.1 O VIÉS DO STATUS QUO E A RELAÇÃO COM A ADESÃO AUTOMÁTICA 4.2 ASPECTOS JURÍDICOS DA ADESÃO AUTOMÁTICA 4.3 EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL 4.4 IMPLICAÇÕES SOCIAIS DA ADESÃO AUTOMÁTICA 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS.

1. INTRODUÇÃO

O ordenamento constitucional brasileiro, por meio do artigo 194 da Constituição Federal de 1988, estrutura a seguridade social como um sistema integrado de políticas públicas, concebido com a finalidade de assegurar os direitos fundamentais à saúde, à previdência social e à assistência social. Tal sistema possui como fundamentos a universalidade da cobertura e do atendimento, a uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços prestados à população urbana e rural, a seletividade e distributividade na concessão das prestações, a irredutibilidade do valor dos benefícios, a equidade na forma de custeio, a diversidade das fontes de financiamento e o modelo de gestão democrática e descentralizada. Esses princípios encontram-se expressamente previstos no parágrafo único do artigo supramencionado, consagrando um paradigma solidário e inclusivo de proteção social no Estado brasileiro.

No âmbito deste sistema, a previdência social desempenha um papel crucial, sendo responsável por garantir proteção financeira aos trabalhadores quando em

situações que lhe incapacita para o trabalho com benefícios como aposentadoria (programada e especial para pessoas com deficiência e que trabalham em exposição a agentes nocivos), auxílio por incapacidade seja temporário ou permanente, auxílio acidente, salário maternidade, salário família, além de pensão por morte e auxílio-reclusão aos seus dependentes.

A previdência social no Brasil organiza-se em três regimes principais: o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) e o Regime de Previdência Complementar. Cada um desses regimes possui características e finalidades específicas, atendendo a diferentes categorias de segurados e oferecendo distintas formas de proteção.

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS), regido pela Lei nº 8.213/1991 e 8212/91, conforme afirma Castro e Lazzari (2020), é o sistema previdenciário mais abrangente do país. Ele destina-se à maioria dos trabalhadores do setor privado, incluindo dois tipos de segurados - os obrigatórios, que exercem atividade remunerada e tem filiação compulsória ao regime, e que se dividem em 5 categorias: empregados, domésticos, trabalhadores avulsos, contribuintes individuais (autônomos) e segurados especiais, e o facultativo, que não exerce atividade remuneratória de qualquer natureza, mas opta para fazer parte do sistema, contribuindo voluntariamente e assim também possuindo proteção social, com os mesmos benefícios dos demais segurados obrigatórios.

Os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) são destinados aos servidores públicos titulares de cargos efetivos da União, estados, Distrito Federal e municípios e podem variar entre os diferentes entes federativos. Segundo Castro e Lazzari (2020), as regras definidas pela Emenda Constitucional nº 103/2019 foram significativas para a configuração desse sistema previdenciário no Brasil, que introduziram mudanças substanciais nesse campo. Essa reforma buscou instituir regras em busca de um maior equilíbrio financeiro e atuarial, aproximando as regras do RPPS às do RGPS, com uma transição para um sistema mais contributivo, onde os benefícios refletem as contribuições realizadas ao longo da vida laboral.

Para além dos regimes básicos públicos, a Previdência Complementar Privada também existe como uma opção facultativa, gerando uma proteção adicional financeira. Ele permite aos trabalhadores, complementar os benefícios, seja do RGPS, seja RPPS, por meio de contribuições para entidades de previdência complementar.

A previdência complementar privada foi inserida na Constituição Federal, através da Emenda Constitucional de nº 20, que deu nova redação ao art. 202 da Constituição Federal de 1988, estabelecendo:

Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar. (Brasil, 2016)

A mesma EC nº 20 de 15 de dezembro de 1998, acrescentou o § 14, ao art. 40 da CF, criando a possibilidade de criação de previdência complementar para os servidores públicos, ao dispor:

§ 14. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, desde que instituem regime de previdência complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo, poderão fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo regime de que trata este artigo 201. (Brasil, 2016)

Em que pese a existência da previdência complementar privada (fechada e aberta) e a previdência complementar para os servidores públicos titulares de cargos efetivos, este artigo tem o objetivo analisar os aspectos relevantes sobre a previdência complementar privada fechada, que é um regime gerido por entidades fechadas de previdência complementar (EFPC), também conhecidas como fundos de pensão. também busca analisar a modalidade de adesão automática dos participantes como uma estratégia para aumentar a cobertura previdenciária no Brasil, considerando as tensões entre a necessidade de inclusão social e a preservação dos direitos constitucionais dos trabalhadores.

Para fundamentar esta pesquisa, será adotada uma abordagem metodológica centrada na pesquisa bibliográfica, respaldada por legislação, jurisprudência e estudos previamente realizados acerca do tema que permite uma análise sistemática e fundamentada. A pesquisa bibliográfica consistiu na revisão e análise de obras, artigos, teses e documentos que tratam da temática da previdência complementar e a adesão automática. Os principais autores pesquisados são Castro e Lazzari (2020), que abordam os aspectos gerais da previdência social no Brasil; Reis (2019) que trata das questões mais específicas da previdência complementar; Kahneman, Knetsch e Thaler (1991), que traz uma abordagem sobre a economia comportamental; além de VanDerhei (2010), Bechara Filho (2015), Gazzoni (2013) e Thaler e Sunstein (2009)

que tratam das questões alusivas à adesão automática aos planos de previdência complementar.

Neste estudo, trataremos do regime de previdência complementar privado, analisando especificamente as Entidades Fechadas de Previdência Complementar, as suas principais características, planos de benefícios e sua forma de adesão, sobretudo à automática, que vem ganhando destaque nas discussões sobre a sustentabilidade e a inclusão previdenciária no Brasil. Sendo que este modelo, que visa inscrever automaticamente os trabalhadores em planos de previdência complementar, tem como objetivo aumentar a adesão a esses regimes, especialmente em um contexto em que a previdência pública enfrenta desafios significativos. No entanto, a implementação da adesão automática suscita uma série de questões jurídicas e éticas, especialmente no que tange à sua conformidade com os princípios constitucionais.

O que norteia o presente trabalho, é em que medida a adesão automática representa um instrumento para ampliação da previdência complementar privada fechada, ao mitigar o viés comportamental do *status quo*, que provoca a tendência dos indivíduos a manterem suas condições atuais, mesmo diante de opções vantajosas.

O presente artigo está organizado em 5 (cinco) capítulos, contando com a introdução (item 1) e as considerações finais (item 5). O capítulo 2 trata da estrutura normativa e organizacional da Previdência Complementar no Brasil, com foco nas bases legais, nas modalidades de previdência complementar existentes e o papel e supervisão estatal dessas entidades e da jurisprudência. O capítulo 3 aborda a Previdência Complementar Privada e suas entidades fechadas, conceito, fundamentos, princípios, entidades gestoras e principais tipos de planos de benefícios. O capítulo 4, traz a análise da adesão automática à previdência complementar, apresentando-a como uma estratégia adotada para ampliar a participação em planos de previdência complementar, além de discutir aspectos jurídicos dessa adesão, como também a experiência e os desafios enfrentados no contexto internacional, e as implicações sociais.

A justificativa para a pesquisa sobre a previdência complementar privada, notadamente, acerca das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, reside na relevância jurídica e social do tema, especialmente em um contexto em que a

sustentabilidade do sistema previdenciário brasileiro enfrenta grandes desafios em seu fomento. E pode servir como base para futuras discussões legislativas e jurídicas, acerca da inclusão previdenciária, além de contribuir para a conscientização e educação dos trabalhadores sobre a importância da previdência complementar, promovendo uma maior participação e engajamento na construção de um sistema previdenciário mais justo e eficaz.

Ressalte-se que o resultado do estudo evidenciou a importância não só da criação e implementação da previdência complementar privada como da manutenção da adesão automática, que promove uma maior participação e engajamento na construção de um sistema previdenciário mais justo e eficaz, podendo influenciar positivamente na proteção dos direitos sociais no Brasil.

2. A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR: REGULAÇÃO E SUPERVISÃO

O Regime Previdenciário Complementar surge como uma alternativa adicional que complementa as previdências básicas públicas, oferecendo segurança financeira aos segurados em suas aposentadorias.

2.1 MARCO REGULATÓRIO

De acordo com Castro e Lazzari (2020), a estruturação do regime de previdência complementar encontra respaldo no ordenamento constitucional brasileiro, notadamente no artigo 202 da Constituição Federal de 1988, cuja redação foi substancialmente modificada pela Emenda Constitucional n.º 20/1998. O referido dispositivo passou a prever a instituição de um regime previdenciário de natureza complementar, facultativa e organizada de forma autônoma em relação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), submetido à disciplina de lei complementar. Trata-se, assim, de um modelo de seguro coletivo, voltado à ampliação da cobertura previdenciária, mediante adesão voluntária, cujo desenho normativo visa assegurar equilíbrio atuarial e segurança jurídica aos seus participantes.

A mesma Emenda determinou a inclusão do § 14, ao artigo 40, possibilitando que a União, os Estados e o Distrito Federal, pudessem criar as entidades de previdência complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargo

efetivo, matéria que só veio a ser regulamentada em 2012, com a Lei nº 12.618 de 30 de abril de 2012.

Em 29 de maio de 2001, foram publicadas a Lei Complementar nº 108 e a Lei Complementar nº 109, que regulamentam as relações entre entidades de previdência e seus participantes, estabelecendo diretrizes e princípios que norteiam a previdência complementar no Brasil.

A Lei Complementar nº 108/2001 dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, enquanto a Lei Complementar nº 109/2001 dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar, estabelecendo as normas gerais da previdência complementar, os planos de benefícios de entidades abertas e fechadas, definindo o que são essas entidades abertas e fechadas, bem como se dará a fiscalização e regulação, ou seja, as diretrizes, constituição, funcionamento e supervisão das entidades, ressaltando o caráter complementar e a autonomia das entidades de previdência privada, assegurando que estas operem de maneira a garantir a segurança dos recursos e a proteção dos direitos dos participantes.

Assim, é que com a instituição da previdência complementar e as várias reformas constitucionais e leis para regular a matéria, hoje existem duas modalidades:

a) A previdência complementar dos servidores públicos titulares de cargos efetivos, que foi instituída pela Lei nº 12.618/2012, tendo como objetivo proporcionar uma condição de aposentadoria mais segura e sustentável, ao permitir que esses servidores possam complementar seus benefícios previdenciários através de entidades fechadas de previdência complementar, como a Funpresp-Exe e Funpresp-Jud. Essas entidades visam oferecer uma gestão autônoma, regulada e supervisionada, promovendo maior segurança financeira, autonomia administrativa e a possibilidade de acumular recursos adicionais para uma aposentadoria mais confortável, além de reforçar a sustentabilidade do sistema previdenciário público, ao criar reservas específicas e controles eficazes de gestão dos recursos. As mudanças trazidas pela Emenda Constitucional nº 103/2019, afetou os servidores públicos ativos de várias maneiras. Segundo o artigo 4º da emenda, para o servidor que ingressou no serviço público até a data de vigência da emenda, há critérios específicos para aposentadoria voluntária, incluindo idade mínima de 56 anos para mulheres e 61 anos

para homens, além de tempo de contribuição de 30 anos para mulheres e 35 anos para homens. Esses requisitos podem ser diferentes das regras anteriores, podendo exigir uma adequação por parte do servidor. Além disso, a Emenda estabeleceu regras de transição que garantiram que os servidores que já possuíam direitos adquiridos pudessem usufruir de condições mais favoráveis até atingir os critérios para aposentadoria sob as novas regras.

b) E a previdência complementar privada, classificada em duas categorias principais: entidades abertas e entidades fechadas.

De acordo com Reis (2019), as Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC) oferecem planos de previdência de forma acessível a qualquer indivíduo, que deseje aderir a um plano individual ou familiar e que serve como um complemento ao RGPS e aos regimes próprios, oferecendo flexibilidade e oportunidades para diversificação na preparação para a aposentadoria, independente de vínculo empregatício ou associativo. Sua operação é geralmente realizada por sociedades anônimas regidas pela Lei Complementar 109/2001, e podem incluir tanto planos individuais quanto coletivos, normalmente comercializados por instituições financeiras ou seguradoras. Uma característica importante das entidades abertas é que o capital acumulado e os benefícios distribuídos têm finalidade lucrativa.

Já as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), também conhecidas como fundos de pensão, são voltadas para grupos específicos de trabalhadores que possuem um vínculo empregatício ou associativo com a entidade patrocinadora. Regidas pela mesma Lei Complementar 109/2001, essas entidades devem se organizar como fundações ou sociedades civis sem fins lucrativos. O principal objetivo das EFPC é gerir recursos para garantir benefícios de aposentadoria aos seus participantes, com uma ênfase em garantir a capitalização prévia desses recursos. A compreensão das distinções entre o RGPS, o RPPS e a previdência complementar, bem como das proteções asseguradas por cada regime, são fundamentais para o planejamento financeiro e a garantia de um futuro mais seguro. Conforme Castro e Lazzari (2020), a legislação brasileira também é moldada por orientações jurisprudenciais e decisões de tribunais superiores. A Súmula n.º 563 do Superior Tribunal de Justiça (STJ) estabelece que o Código de Defesa do Consumidor é aplicável às entidades abertas de previdência complementar, sendo, entretanto, inaplicável aos contratos firmados com entidades fechadas de previdência. Tal

orientação jurisprudencial consolida-se como marco relevante na definição do regime jurídico incidente sobre as relações entre os participantes e as entidades previdenciárias. Tanto o STJ quanto o Supremo Tribunal Federal (STF) têm desempenhado papel decisivo na construção interpretativa da legislação que regula a previdência complementar, sendo seus posicionamentos indispensáveis à adequada compreensão das normas pertinentes. A jurisprudência predominante tem reiterado que os contratos previdenciários devem observar o regramento vigente à época em que o participante preenche os requisitos legais para a aquisição do benefício, resguardando-se, assim, a segurança jurídica e os direitos adquiridos.

De acordo com Castro e Lazzari (2020), uma decisão relevante do STJ afirma que não há litisconsórcio necessário entre o fundo de previdência complementar e a instituição patrocinadora, o que reforça a autonomia patrimonial das entidades previdenciárias. Além disso, as contribuições ao regime de previdência complementar podem ser modificadas a qualquer tempo, desde que respeitadas as condições que garantam a manutenção do equilíbrio atuarial.

2.2 ÓRGÃOS DE REGULAÇÃO E SUPERVISÃO

O Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPCC) é o órgão colegiado de caráter normativo e consultivo que atua como regulador do Sistema de Previdência Complementar no Brasil. Instituído pela Lei Complementar nº 109/2001, o CNPCC tem como objetivo principal formular diretrizes, orientar e supervisionar as entidades de previdência complementar, tanto abertas quanto fechadas. Sua criação representa um avanço significativo na estrutura de governança da previdência complementar, conferindo maior sistematicidade e controle às práticas desse importante setor. Segundo Castro e Lazzari (2020), O CNPCC é responsável por discutir e deliberar sobre as políticas públicas relacionadas à previdência complementar, garantindo que estas estejam em conformidade com as normativas vigentes e com os princípios estabelecidos pela Constituição Federal. Entre suas atribuições, destacam-se a análise de propostas de regulamentação, a promoção de debates sobre temas relevantes para o setor e a supervisão das atividades das entidades que atuam na previdência complementar, assegurando a proteção dos direitos dos participantes e beneficiários.

A composição do CNPC é diversa, incluindo representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, o que proporciona uma ampla visão dos interesses envolvidos no setor. Essa composição paritária é fundamental para assegurar que as decisões do conselho reflitam um equilíbrio entre as distintas partes interessadas, promovendo um ambiente de confiança e colaboração. O CNPC desempenha um papel crucial na promoção de uma previdência mais robusta e que atenda às necessidades dos participantes e assistidos, especialmente em um contexto de mudanças demográficas e de mercado de trabalho.

A Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) desempenha um papel fundamental no sistema financeiro brasileiro, especialmente no que concerne à supervisão dos mercados de seguros, resseguros, previdência complementar aberta e capitalização. Embora o foco principal deste artigo seja a previdência complementar fechada, é importante destacar o papel da SUSEP no contexto mais amplo da fiscalização dos mercados financeiros relacionados à previdência e seguros. Conforme Reis (2019), a SUSEP exerce sua atuação reguladora com competência para normatizar, supervisionar e fiscalizar as entidades que atuam nos segmentos sob sua responsabilidade. No caso da previdência complementar aberta, a SUSEP é a autoridade regulatória que define as diretrizes de investimentos e garante a proteção dos participantes, equilibrando o interesse público e a estabilidade financeira do sistema.

Já a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) é a autarquia responsável pela fiscalização e supervisão das entidades fechadas de previdência complementar no Brasil. Criada pela Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, a PREVIC tem o dever de assegurar a solidez e a transparência do sistema previdenciário complementar, protegendo os interesses dos participantes e assistidos. Conforme Castro e Lazzari (2020), a PREVIC exerce um controle governamental que inclui a auditoria das contas, a supervisão dos planos de benefícios e a aplicação das normas legais. Sua atuação é vital para garantir que as entidades operem de forma responsável e que as obrigações para com os participantes sejam cumpridas adequadamente.

3. A PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PRIVADA

A previdência complementar tem um conceito fundamental que se insere no contexto da segurança financeira a longo prazo, especialmente no que se refere à aposentadoria. De acordo com Reis (2019), a previdência é “pré-vidência”, ou seja, tem a ver com a capacidade de prever e planejar o futuro financeiro, ressaltando que, ao contrário do que se imagina, esse é um tema que deveria despertar maior interesse entre os jovens, pois a previdência implica na ação de se preparar hoje para garantir um amanhã mais seguro. Assim, a previdência complementar se estabelece como um regime que complementa o sistema público de previdência social, permitindo uma gestão mais individualizada e adaptada às necessidades dos poupadores. Reis (2009) explica que este regime "se funda na gestão fiduciária pela Entidade de Previdência Complementar dos recursos de poupadores individuais que se associam em planos específicos de previdência regidos por regulamentos".

Conforme Reis (2019), existem 4 princípios da previdência complementar privada:

- 1) **Filiação Voluntária:** A adesão aos planos de previdência complementar é opcional, o que significa que indivíduos escolhem participar ou não, conforme suas necessidades e planejamento financeiro.
- 2) **Gestão Privada:** A previdência complementar é administrada por entidades de previdência privadas, que podem ser tanto fechadas (patrocinadas por empresas para seus colaboradores) quanto abertas (disponíveis para qualquer interessado).
- 3) **Regime Contratual:** As regras de elegibilidade, benefícios, custeio e reajuste da aposentadoria são definidas no regulamento do plano previdenciário, ou seja, no contrato previdenciário, estabelecendo uma relação clara entre as partes.
- 4) **Regime Financeiro de Capitalização:** O funcionamento da previdência complementar é baseado na capitalização das reservas, que envolve a acumulação de contribuições e a rentabilidade gerada por essas contribuições ao longo do tempo.

Então, a previdência complementar é uma forma de assegurar uma renda extra na aposentadoria. A correta compreensão dos princípios que regem a previdência

complementar é essencial, pois permite que os participantes façam escolhas informadas sobre sua adesão e contribuição aos planos previdenciários, garantindo assim que as reservas acumuladas sejam suficientes para arcar com os benefícios contratuais no futuro.

A previdência complementar, além de proporcionar benefícios destinados à aposentadoria, oferece também uma série de benefícios de risco que ampliam a proteção aos participantes e seus dependentes. Segundo Reis (2019), esses benefícios de risco são características importantes do contrato previdenciário, pois visam garantir segurança financeira diante de eventos imprevistos que podem afetar a capacidade contributiva ou a situação familiar dos participantes.

Entre os principais benefícios de risco, destacam-se o benefício por invalidez e o benefício por morte. O benefício por invalidez é concedido ao participante que, por motivo de doença ou acidente, fica incapacitado para o trabalho e, conseqüentemente, para continuar a contribuir normalmente para o plano. Esse benefício assegura uma renda complementar, evitando que o participante e sua família enfrentem dificuldades financeiras em um momento de vulnerabilidade.

O benefício de pensão por morte constitui prestação previdenciária devida aos dependentes do participante falecido, com o objetivo de assegurar a continuidade da proteção social e a estabilidade econômica do núcleo familiar. Tal benefício poderá assumir a forma de renda vitalícia ou temporária, conforme previsão contida no regulamento do respectivo plano de previdência complementar. Sua finalidade precípua é compensar a perda da fonte de subsistência anteriormente proporcionada pelo participante instituidor, garantindo, assim, a manutenção do padrão mínimo de proteção econômica dos beneficiários.

Além desses, alguns planos oferecem benefícios adicionais, como o auxílio-doença e a cobertura para casos de doenças graves, dependendo das regras específicas do regulamento do plano de previdência complementar. Estes benefícios ampliam o escopo de proteção, assegurando maior tranquilidade e segurança aos participantes ao longo da vida.

Portanto, os benefícios de risco complementam a função previdenciária tradicional, ampliando a rede de proteção social e proporcionando segurança adicional tanto para o participante quanto para seus dependentes.

3.1 AS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E O SEU PAPEL

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) são instituições constituídas sob forma de fundação ou sociedade civil sem fins lucrativos. De acordo com a Lei Complementar nº 108/2001, essas entidades são acessíveis apenas a um grupo restrito de participantes, como empregados de uma empresa ou grupo de empresas e servidores públicos. Elas são criadas pelos empregadores, que se tornam os patrocinadores das entidades. Os participantes dos planos de previdência complementar são aqueles que fazem contribuições financeiras, podendo ser trabalhadores da iniciativa privada ou servidores públicos. Os assistidos são os beneficiários desses planos que já usufruem de alguma forma de benefício, como aposentadorias ou pensões. A Lei Complementar nº 109/2001 enfatiza que a adesão aos planos de previdência complementar deve ser facultativa, e o patrocinador não pode obrigar os empregados a participarem do plano. Além disso, as entidades devem garantir que todos os potenciais participantes tenham acesso aos planos, conforme dispõe o artigo 16 da referida lei.

Segundo Castro e Lazzari (2020), essas entidades operam sob regras específicas que asseguram a destinação dos recursos e garantias para a aposentadoria dos participantes. As contribuições feitas para os planos de previdência complementar são geralmente oriundas dos trabalhadores, dos assistidos e do patrocinador, formando um patrimônio que será utilizado na concessão de benefícios.

Para Reis (2019), as Entidades Fechadas de Previdência Complementar são essenciais para a diversificação da previdência social no Brasil. Com o sistema de previdência pública enfrentando desafios, como a longevidade crescente da população e questões financeiras, as entidades fechadas surgem como uma solução eficaz. Elas operam com o objetivo exclusivo de administrar planos de previdência complementar, proporcionando aos participantes a possibilidade de acumular recursos adicionais para a aposentadoria. Essa complementação é crucial para garantir um padrão de vida adequado ao se encerrarem as atividades laborais.

Outro aspecto importante das Entidades Fechadas de Previdência Complementar é a sua natureza sem fins lucrativos, conforme estabelecido pela Lei Complementar 109/2001. Essa característica assegura que os recursos investidos nas entidades são utilizados exclusivamente em benefício dos participantes e assistidos.

Diferentemente de instituições financeiras com fins lucrativos, onde o foco está no retorno financeiro para acionistas, as EFPC priorizam a maximização dos benefícios previdenciários, operando com transparência e responsabilidade na gestão de recursos.

Segundo Reis (2019), as entidades fechadas de previdência complementar estão comprometidas com a governança participativa. Os participantes têm a oportunidade de atuar em conselhos deliberativos e fiscais, garantindo que suas vozes sejam ouvidas nas decisões que afetam diretamente sua aposentadoria. Essa representação é vital para promover a confiança dos trabalhadores nas instituições previdenciárias, além de fomentar uma gestão mais responsável e alinhada aos interesses dos beneficiários. Além disso, as EFPC também desempenham um papel significativo na economia como um todo. Ao investir os recursos oriundos das contribuições dos participantes, essas entidades impulsionam o desenvolvimento de diversos setores e contribuem para a estabilidade financeira do país. Os investimentos realizados pelas entidades fechadas de previdência complementar, que podem incluir ações, títulos e imóveis, ajudam a fomentar o crescimento econômico e criar empregos.

3.2 PLANOS DE BENEFÍCIOS

Os principais tipos de planos de previdência complementar no Brasil podem ser classificados, conforme a modalidade de benefício, em três categorias principais: benefício definido, contribuição definida e contribuição variável. Cada uma dessas modalidades apresenta características distintas quanto à forma de cálculo, responsabilidades, riscos e flexibilidade.

3.2.1 Plano de Benefício Definido (BD)

Nesse tipo de plano, o benefício de aposentadoria é previamente estipulado por meio de uma fórmula específica, que leva em consideração variáveis como salário de benefício, tempo de contribuição, fatores de cálculo atuariais e outras regras estabelecidas no regulamento. Como o benefício já está definido desde o início, a responsabilidade pela sua concessão recai sobre a entidade de previdência complementar.

De acordo Reis (2019), as principais características do plano de benefício definido são que o benefício é previamente conhecido, pois o valor da aposentadoria ou do benefício final é conhecido antecipadamente, com base nas regras do plano; Como o benefício é fixo, a entidade deve garantir que terá recursos suficientes para pagá-lo, o que exige uma gestão cuidadosa dos investimentos e do risco atuarial; Os aportes são calculados atuarialmente, ou seja, considerando hipóteses de mortalidade, juros, longevidade, etc., de modo a manter o equilíbrio financeiro do plano ao longo do tempo; a entidade assume o risco de que os investimentos ou as hipóteses atuariais não se concretizem conforme o previsto, podendo haver déficits (desequilíbrios negativos).

As principais vantagens estão relacionadas aos benefícios programados que têm valor ou nível previamente estabelecido, o que proporciona maior segurança ao participante quanto ao valor a ser recebido na aposentadoria; a gestão financeira do plano é conduzida com base em cálculos atuariais, o que pode conferir maior solidez e transparência na manutenção do equilíbrio financeiro do plano; a obrigação acerca do financiamento da aposentadoria recai predominantemente sobre as patrocinadoras, que devem garantir o pagamento dos benefícios, em conjunto com os participantes e assistidos, independentemente das oscilações econômicas externas ao plano.

Já as desvantagens do plano BD, estão relacionadas ao risco, já que como o benefício é garantido, o risco de desequilíbrio financeiro (superávit ou déficit) recai sobre o patrocinador, participantes e assistidos, exigindo aportes adicionais em momentos de déficit atuarial; as mudanças nas premissas atuariais, como longevidade ou taxa de juros, podem criar déficits, obrigando ajustes nos custos ou contribuições, o que pode afetar a sustentabilidade do plano; e a contribuição é indefinida, podendo variar, mas sem possibilidade de o participante ajustar seus aportes de forma direta, dependendo da regulamentação do plano.

3.2.2 Plano de Contribuição Definida (CD)

Nesse modelo, o valor das contribuições feitas pelos participantes e/ou patrocinadores é fixado ou definido por uma regra, enquanto o benefício eventual ao se aposentar (ou ao final do prazo) depende do saldo acumulado ao longo do tempo,

investido até o momento do benefício. Assim, quem financia o benefício são as contribuições e os resultados obtidos pelos investimentos.

Segundo Reis (2019), as regras de aporte para o plano CD, podem ser fixas ou variar dentro de limites estabelecidos (por exemplo, percentual de salário). Como o benefício final será em função do saldo acumulado na conta individual, ele depende de fatores como as taxas de retorno dos investimentos, a frequência e o valor das contribuições, além do tempo de contribuição. O benefício não é pré-definido, o participante assume o risco de o saldo final ser insuficiente para garantir uma aposentadoria desejável. O risco de desempenho dos investimentos fica, portanto, sob sua responsabilidade. Os participantes podem acompanhar seus saldos em contas individuais, além de entender como as contribuições e os rendimentos influenciam seu benefício final. Os participantes desse tipo de plano, podem acompanhar seus saldos em contas individuais, além de entender como os seus aportes e os rendimentos influenciam seu benefício final. Podendo ajustar suas contribuições, aumentar ou diminuir seus aportes, conforme suas possibilidades e objetivos.

A vantagem do plano CD é que os participantes sabem exatamente quanto contribuem, pois, a contribuição geralmente é fixa ou baseada em uma faixa salarial, promovendo maior clareza na gestão dos aportes, sendo mais flexível, pois o participante do plano pode aumentar ou ajustar suas contribuições de acordo com suas possibilidades, o que possibilita maior controle sobre sua aposentadoria. Como o benefício final é dependente do saldo acumulado na conta do participante, a responsabilidade pelo valor da aposentadoria é transferida para o próprio participante, diminuindo o risco de déficits para o patrocinador e a acumulação do saldo financeiro reflete a contribuição individual e os rendimentos, oferecendo uma abordagem mais personalizável e de acordo com o esforço do participante.

A desvantagem do plano de contribuição definida está relacionada ao valor da aposentadoria depende do saldo acumulado, que é resultado das contribuições e dos rendimentos, podendo variar amplamente conforme o desempenho dos investimentos e os aportes realizados ao longo do tempo. Além disso, o participante não tem uma garantia do valor que receberá na aposentadoria, o que pode dificultar seu planejamento financeiro de longo prazo. Caso o participante não contribua regularmente ou os investimentos tenham desempenho ruim, o saldo final pode ser

insuficiente para uma aposentadoria confortável. Ainda que os benefícios sejam baseados em saldo de conta, aspectos atuariais podem influenciar o planejamento do plano, especialmente em relação a eventuais benefícios mínimos ou componentes de risco, aumentando a complexidade gerencial.

3.2.3 Plano de Contribuição Variável (CV)

O plano de contribuição variável é uma modalidade que combina aspectos do benefício definido e da contribuição definida, geralmente oferecendo maior flexibilidade na gestão de contribuições ou na fórmula de cálculo do benefício. Pode estabelecer contribuições que variam ao longo do tempo ou vincular o benefício a resultados específicos, como o desempenho dos investimentos ou fatores atuariais.

Conforme Reis (2019), o plano CV pode permitir contribuições que variam em função de condições econômicas, necessidades do participante ou estratégias de investimentos, estabelecendo um benefício que seja uma combinação de saldo de conta mais componentes atuariais ou mutualistas, com ajustes periódicos. Essa modalidade busca aproveitar os aspectos positivos de ambos os modelos anteriores, proporcionando maior adaptação às mudanças econômicas e às necessidades dos associados, tendo responsabilidade compartilhada entre o patrocinador, participantes e assistidos do plano, podendo envolver a administração de componentes atuarial, financeira e mutualista, diluindo riscos ou ajustando-os conforme a estratégia do plano.

As principais vantagens deste plano é a combinação de elementos de contribuição definida e benefício definido, permitindo que o participante tenha liberdade para aumentar os aportes, além de prever um benefício mínimo atuarialmente calculado; o segurado pode optar por um benefício baseado no saldo de conta, podendo também incluir uma garantia mínima, o que possibilita maior adaptação às necessidades específicas do participante; e como possui componentes tanto financeiros quanto atuariais, o plano busca equilibrar o risco entre participantes e patrocinadores, reduzindo a vulnerabilidade de déficits ou superávits excessivos.

Suas desvantagens estão relacionadas, a uma maior complexidade de gestão: por combinar diferentes elementos (saldo de conta e benefício mínimo atuarial), sua gestão é mais complexa do que os planos de contribuição ou benefício definidos

puros, demandando maior controle atuarial e administrativo; apesar de oferecer potencial de benefício mínimo garantido, o valor final do benefício pode variar conforme o saldo de conta, investimentos e condições atuariais, dificultando o planejamento de longo prazo do participante; como possui componentes atuarial e financeiro, o plano está suscetível a desequilíbrios que podem gerar déficits ou superávits, exigindo cuidadosa administração para manter o equilíbrio financeiro; além disso, a natureza híbrida do plano pode gerar dificuldades na compreensão por parte dos participantes, além de exigir regulação mais detalhada e especializada para sua adequada operacionalização.

4. ANÁLISE DA ADESÃO AUTOMÁTICA À PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA

A adesão automática é uma política pública que utiliza a presunção legal para estimular a participação em planos de previdência complementar, respeitando a liberdade individual e combatendo vieses comportamentais que dificultam a decisão voluntária de adesão.

A adesão automática consiste na inscrição presumida do trabalhador em um plano de previdência complementar, no momento do vínculo empregatício sem a necessidade de uma manifestação inicial expressa, mas com a possibilidade de o participante optar por não continuar com o plano de benefício, preservando o caráter facultativo da adesão e o respeito à liberdade individual (art. 5º,XX, CF).

Conforme Bechara Filho (2015), quanto a sua natureza jurídica, trata-se de uma manifestação volitiva presumida, ou seja, o Patrocinador presume que o servidor ou empregado deseja participar do plano, mas a adesão não é compulsória nem definitiva, podendo ser revogada pelo participante a qualquer momento, sendo que o principal objetivo é mitigar o viés do *status quo*, a tendência dos indivíduos de manterem seu estado atual e evitarem mudanças, mesmo que a mudança seja vantajosa, facilitando, assim, o aumento da cobertura previdenciária e da poupança complementar.

Apesar da inscrição automática, a adesão continua sendo facultativa, pois o participante pode manifestar sua vontade contrária posteriormente e deixar o plano sem penalidades. Consoante a legislação, o plano de benefícios deve ser oferecido a todos os empregados ou associados, com entrega de certificados e informações

necessárias no momento da inscrição automática, garantindo a transparência e a possibilidade efetiva de escolha.

4.1 O VIÉS DO *STATUS QUO* E A RELAÇÃO COM A ADESÃO AUTOMÁTICA

O viés do *status quo* (estado atual) refere-se à forte tendência das pessoas em preferir manter a situação atual, evitando mudanças mesmo quando alternativas potencialmente melhores estão disponíveis. Esse fenômeno representa uma anomalia significativa em relação aos modelos econômicos tradicionais que assumem que os agentes são racionais e escolhem conforme suas preferências estáveis, maximizando a utilidade esperada.

Segundo Kahneman, Knetsch e Thaler (1991), esse viés implica que indivíduos atribuem um valor especial ao *status quo*, o que cria uma preferência desproporcional pelo que já possuem ou pela situação em que se encontram. Experimentações evidenciam que apresentar uma opção como *status quo* aumenta significativamente a probabilidade de sua escolha. Uma explicação central para o viés do *status quo* é a aversão à perda, que destaca que perdas causam desutilidade maior do que o prazer correspondente a ganhos do mesmo tamanho. Assim, mudar a situação atual é percebido como um risco potencial de perda, o que gera uma resistência psicológica substancial à mudança, mesmo diante de benefícios objetivos.

De acordo com Kahneman, Knetsch e Thaler (1991), o viés do *status quo* tem repercussões amplas em decisões econômicas e sociais. Ele ajuda a explicar, por exemplo, os baixos índices de troca de fornecedores de energia, atrasos em mudanças de planos de saúde ou seguros, e a resistência a inovações tecnológicas. Para formuladores de política pública e economistas, reconhecer o viés do *status quo* é crucial para o desenho de intervenções que considerem a inércia comportamental, tais como a configuração de opções padrão que explorem esse viés para promover resultados socialmente desejáveis.

O viés do *status quo* influencia a adesão dos trabalhadores à previdência complementar devido à tendência natural das pessoas de resistirem a mudanças e preferirem manter sua situação atual, mesmo quando uma mudança seria benéfica. Esse viés reduz a adesão espontânea aos planos de previdência facultativa, limitando

o potencial crescimento da poupança previdenciária entre trabalhadores que poderiam se beneficiar dela.

Segundo Bechara Filho (2015), os indivíduos tendem a manter o que já têm (o *status quo*) em vez de fazer escolhas ativas que poderiam melhorar sua situação, como aderir a um plano de previdência complementar facultativo. Muitas vezes, essa resistência decorre de decisões não totalmente conscientes ou racionais, onde o esforço de tomar ações é visto como maior do que o benefício percebido, levando à inércia. Outra possível resistência à adesão automática, também pode decorrer da falta de informação, baixa cultura previdenciária e desconfiança ou desconhecimento sobre os benefícios do regime complementar, o que é particularizado em segmentos como jovens, grupos menos escolarizados e pessoas de classes sociais com menor tradição em planejamento financeiro a longo prazo. Essa falta de conhecimento pode impedir que os indivíduos percebam as vantagens e a importância da adesão automática para a segurança financeira futura.

Portanto, o viés do status quo explica por que muitos trabalhadores não aderem voluntariamente aos planos de previdência complementar, mesmo quando estes são vantajosos, justificando a adoção da adesão automática como forma de superar essa barreira comportamental.

4.2 ASPECTOS JURÍDICOS DA ADESÃO AUTOMÁTICA

Os aspectos jurídicos da adesão automática no âmbito da previdência complementar abrangem principalmente a preservação da liberdade de associação e o princípio da facultatividade. Conforme dispõe o artigo 5º, inciso XX, da Constituição Federal, ninguém pode ser compelido a associar-se ou a permanecer associado, o que poderia constituir um obstáculo à adoção da adesão automática. Contudo, segundo Bechara Filho (2015), o Supremo Tribunal Federal reconhece que a liberdade de associação tem uma dimensão positiva, assegurando o direito de se associar, e uma dimensão negativa, garantindo o direito de não se associar. Assim, a adesão automática, que presume a manifestação de vontade do servidor para integrar o plano de benefícios, não a torna compulsória nem definitiva, sendo possível ao participante exercer a livre escolha de permanecer ou não no plano, sem imposição coercitiva (ADI n. 3.045, voto do Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 10.08.2005).

A adesão automática caracteriza-se como presunção legal da vontade inicial do indivíduo, que integra o plano a que tem direito. Esta presunção não compromete a facultatividade do regime, uma vez que o servidor público ou empregado de empresa privada pode, a qualquer momento, manifestar sua vontade contrária e renunciar à adesão, preservando seu direito de escolha e autonomia.

Além disso, é fundamental que o possível participante de um plano de benefícios seja formalmente informado pelo patrocinador no momento da sua contratação sobre os critérios, condições e direitos relativos à adesão automática, garantindo a transparência do processo e a possibilidade efetiva de escolha. Esta comunicação, aliada à obrigatoriedade da oferta dos planos de benefícios a todos os empregados ou associados, conforme estabelecido na Lei Complementar nº 109/2001, acrescenta segurança jurídica à implementação da adesão automática. Portanto, os principais aspectos jurídicos da adesão automática residem no equilíbrio entre o estímulo à participação no regime complementar e a garantia da liberdade individual, direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

A Resolução do Conselho Nacional de Previdência Complementar nº 60, de 07 de fevereiro de 2024, dispõe sobre a inscrição de participantes em planos de benefícios administrados por entidades fechadas de previdência complementar. Esta norma, define que a inscrição automática em planos de benefícios administrados por entidades fechadas de previdência complementar ocorre por iniciativa do patrocinador, geralmente no momento do estabelecimento da relação de trabalho.

Após a inscrição automática, a entidade fechada de previdência complementar deve comunicar o participante, por meio que garanta sua ciência, informando que a inscrição implica em autorização para o desconto periódico da contribuição do participante e aporte da contrapartida do patrocinador, e que o participante poderá manifestar sua desistência no prazo de até 120 dias a partir da inscrição. Caso o participante opte por desistir dentro desse prazo, ele terá direito à restituição integral das contribuições realizadas por ele e pelo patrocinador, com a restituição operacionalizada pela entidade por meio do patrocinador. Se o participante não manifestar desistência dentro do prazo, presume-se sua anuência à inscrição no plano.

De acordo com a exposição de motivos do Ministério da Previdência Social nº 1/2024/CNPC-MPS, para justificar a implementação da Resolução CNPC nº 60/2024,

a introdução da modalidade de inscrição automática nos planos de benefícios administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar traz uma série de benefícios importantes, tanto para os trabalhadores quanto para o sistema previdenciário como um todo.

Segundo o Ministério da Previdência Social (1/2024/CNPC-MPS), a inscrição automática amplia significativamente a cobertura previdenciária, promovendo maior inclusão de trabalhadores nos planos complementares. Isso se dá porque a adesão deixa de depender exclusivamente da iniciativa individual, ocorrendo de forma automática no momento da contratação pelo patrocinador. Com isso, espera-se um aumento expressivo no número de participantes, especialmente entre aqueles que, por falta de informação ou de acesso facilitado, não adeririam espontaneamente.

4.3 EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL

A adesão automática emerge como uma política eficaz para a expansão dos regimes de previdência complementar em outros países, apresentando variações em sua aplicação e resultados conforme o contexto institucional de cada país.

No Reino Unido, a adoção da adesão automática, iniciada em 2012, evidenciou resultados muito positivos. De acordo com Gazzoni (2013), em apenas nove meses, o país registrou aproximadamente um milhão de novos participantes em planos de previdência privada, com uma taxa de desistência (*opt-out*) inferior a 10% nos primeiros 30 dias pós-adesão, valor que se eleva para cerca de 15% entre trabalhadores acima dos 50 anos. Este sucesso pode ser atribuído não apenas à obrigatoriedade da inscrição por parte do empregador, mas também à intensiva campanha de esclarecimento que visou alterar a cultura previdenciária nacional, disseminada por veículos de comunicação e atividades publicitárias, incentivando a população a aumentar a poupança para aposentadoria.

Conforme Gazzoni (2013), a Nova Zelândia apresenta uma experiência semelhante à do Reino Unido, onde o advento da adesão automática ao programa *KiwiSaver*, que é um plano de previdência complementar, estruturado na modalidade de Contribuição Definida, que visa incentivar os neozelandeses a pouparem recursos para a aposentadoria. Trata-se de um instrumento de poupança de longo prazo, criado pelo governo para ajudar a complementar a renda na aposentadoria, baseado no

salário do trabalhador, que resultou em cerca de dois milhões de novas adesões em cinco anos. No modelo neozelandês, a adesão é obrigatória para o empregador, porém facultativa para o empregado, que pode optar por não participar expressamente, o que mantém o caráter de escolha individual, mas estimula a poupança automática. Essa abordagem tem sido eficaz para ampliar significativamente a cobertura previdenciária complementar do país.

Nos Estados Unidos, o 401(k) é um dos principais plano de previdência complementar privado, muito popular nos Estados Unidos, estruturado na modalidade de Contribuição Definida, geralmente oferecido por empregadores de diversos portes, inclusive pequenas empresas, e normalmente envolvem contribuição tanto do empregado quanto do empregador, com paridade contributiva. Embora a adesão automática esteja prevista, sua implementação depende da iniciativa individual de cada empregador que estrutura o plano 401(k). Segundo Gazzoni (2013), os estudos indicam que essa prática eleva substancialmente o nível de adesão, aumentando a participação dos trabalhadores no primeiro ano de emprego de 49% para 86% em planos que adotam o mecanismo. Contudo, vale destacar que nos Estados Unidos os planos de adesão automática devem atender a requisitos legais que garantam clareza para os empregados e limites no percentual do salário descontado, fomentando transparência e proteção.

De acordo com Gazzoni (2013), o Japão possui um regime onde a adesão é obrigatória por acordos sindicais, refletindo uma longa tradição cultural de participação ampla na previdência complementar, que alcança cerca de 93,5% dos empregados. Esse modelo difere dos casos de adesão automática facultativa, inserindo a adesão compulsória em sua estratégia.

Na Itália, a política de transferência automática do *Trattamento di Fine Rapporto* (TFR), um tipo de contribuição previdenciária, não obteve o aumento esperado no número de participantes dos fundos de previdência complementar, mantendo a cobertura em níveis modestos. Segundo Gazzoni (2013), isso demonstra que a simples imposição da adesão automática não é suficiente sem o suporte cultural, administrativo e de comunicação adequados.

4.4 IMPLICAÇÕES SOCIAIS DA ADESÃO AUTOMÁTICA

A adesão automática em planos de contribuição definida, como os 401(k) nos Estados Unidos, tem se mostrado uma poderosa ferramenta para melhorar a adequação da renda na aposentadoria dos trabalhadores. Conforme VanDerhei (2010), tradicionalmente a participação nesses planos dependia da inscrição voluntária do empregado, o que resultava em taxas relativamente baixas de adesão, especialmente entre grupos com menor nível de renda ou menos familiarizados com os benefícios da previdência privada. A introdução da adesão automática altera esse cenário ao inscrever os empregados automaticamente, a menos que optem por sair do programa, o que facilita o início das contribuições periódicas para a aposentadoria.

A adesão automática contribui para uma elevação da poupança previdenciária. Este aumento se deve ao fato de que a inscrição automática assegura a participação logo no início da carreira e reduz o atraso no acúmulo do capital para a aposentadoria, reforçando o efeito dos juros compostos ao longo do tempo. Sobre o aumento dos saldos acumulados com adesão automática, VanDerhei (2010) afirma:

“Quando os trabalhadores atualmente com idades entre 25 e 29 anos são comparados, os saldos medianos do 401(k) aumentam de aproximadamente 1,5 vezes o salário final sob inscrição voluntária para mais de 6,0 vezes o salário final no cenário de adesão automática.”

De acordo com VanDerhei (2010), outra vantagem da adesão automática está associada a uma maior probabilidade de alcançar taxas de substituição de renda adequadas no período pós-emprego. O estudo enfatiza que combinações de políticas que incluem adesão automática e outros mecanismos como o aumento automático das contribuições podem elevar a taxa de sucesso de trabalhadores de baixa renda de 45,7% para até 79,2%. Entre trabalhadores de renda mais alta, a probabilidade melhora de 27% para cerca de 64%, indicando que a adesão automática não só aumenta o número de participantes, mas também contribui para acumulações mais robustas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, a adesão automática, quando integrada a políticas de fomento e educação previdenciária robustas, além de respaldada por instrumentação legal clara,

tem se consolidado como uma estratégia eficiente para elevar significativamente a cobertura da previdência complementar. A escolha do modelo deve considerar a cultura local, a estrutura institucional e a participação dos atores sociais, garantindo que a adesão automática seja um incentivo real e não apenas uma formalidade normativa.

Além disso, ao facilitar o ingresso nos planos complementares, a inscrição automática contribui para a formação de uma poupança previdenciária mais robusta para os trabalhadores. Essa poupança auxilia na garantia de uma melhor proteção social no futuro, complementando a previdência pública, que enfrenta desafios crescentes devido ao envelhecimento da população e ao aumento da longevidade.

Outro benefício importante refere-se à sustentabilidade do sistema previdenciário público. Ao incentivar a adesão à previdência complementar, a inscrição automática ajuda a aliviar a pressão financeira sobre a previdência pública, já que parte dos benefícios futuros será financiada por recursos acumulados nos planos complementares. Isso contribui para a manutenção do equilíbrio atuarial e financeiro do sistema previdenciário nacional.

Adicionalmente, essa forma respeita o princípio da facultatividade da adesão, conferindo ao participante o direito de desistir da inscrição automática em prazo de até 120 dias, sem prejuízo ou perda de direitos, com garantias de ressarcimento dos valores aportados. Essa flexibilidade reforça a segurança jurídica e a confiança no sistema.

Finalmente, a inscrição automática está alinhada com boas práticas internacionais e recomendações de organismos como a OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, que apontam essa estratégia como eficiente para ampliar a cobertura previdenciária e promover a cidadania previdenciária de forma sustentável e segura. A medida também confere maior agilidade aos processos de inscrição, com mecanismos regulatórios simplificados para alterações que tratem exclusivamente da inscrição automática.

Dessa forma, o advento da inscrição automática representa uma inovação institucional que promove não apenas a ampliação da proteção social e da cobertura previdenciária, mas também fortalece a sustentabilidade e a segurança jurídica do regime de previdência complementar no Brasil. Além de representar uma política eficaz para aumentar a participação em planos de aposentadoria, acelerar o acúmulo

de poupança previdenciária e, conseqüentemente, melhorar a adequação da renda dos trabalhadores no momento da aposentadoria. Isso pode contribuir para a redução do risco de pobreza entre idosos e para a estabilidade financeira do sistema previdenciário privado.

REFERÊNCIAS

BECHARA FILHO, Ivan Jorge. **Adesão Automática é Política Pública de Previdência Complementar**. Questões jurídicas contemporâneas na previdência complementar fechada – coletânea de artigos / Comissão Técnica Nacional de Assuntos Jurídicos. - 1. ed. – São Paulo: CEJUPREV, 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 2016.

BRASIL. **Lei 12.618/2012**. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/l12618.htm. Acesso em: 04/11/2024.

BRASIL. **Lei 13.183/2015**. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13183.htm. Acesso em: 04/11/2024.

BRASIL. **Lei Complementar 109/2001**. 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp109.htm. Acesso em: 04/11/2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5502 – DF. Processo nº 0052822-18.2016.1.00.0000**. 2016. Disponível em: [Supremo Tribunal Federal https://portal.stf.jus.br/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADI&numProcesso=5502](https://portal.stf.jus.br/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADI&numProcesso=5502). Acesso em: 04/11/2024.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário – 23. ed.** – Rio de Janeiro: Forense, 2020.

CONSELHO NACIONAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. **Resolução CNPC/MPS Nº 60/ 2024**. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cnpc/mps-n-60-de-7-de-fevereiro-de-2024-545089582>. Acesso em: 04/11/2024.

DEPARTAMENTO DO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR – DERPC. **Guia Prático sobre Adesão Automática**. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/arquivos/gia.pdf>. Acesso em: 04/11/2024.

DOMENEGHETTI, Valdir. **Previdência Complementar: gestão financeira de fundos de pensão**. Ribeirão Preto: Editora Inside Books, 2009.

GAZZONI, Antônio Fernando; DANIELI, Cesar Luiz; GAZZONI, Guilherme Brum; LEAL M. CARVALHO, João Marcelo Barros; MEDEIROS, Lucas Pinheiro de. **Experiências e políticas utilizadas para a expansão dos regimes de previdência complementar: Estudo conclusivo em dez países**. Brasília: GAMA Consultores Associados/Ministério da Previdência Social, 2013. Disponível em: [Estudo -](#)

[Experiências e políticas utilizadas para a expansão dos regimes de previdência complementar.](#) Acesso em: 12/11/2024.

KEMPF, Alexander e RUENZI, Stefan. **Status Quo Bias and the Number of Alternatives: An Empirical Illustration from the Mutual Fund Industry.** 2005. CFR Working Paper N°. 05-07, disponível em: <https://ssrn.com/abstract=820905>. Acesso em: 12/11/2024.

KAHNEMAN, Daniel. **Rápido e Devagar: duas formas de pensar.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

KAHNEMAN, Daniel, KNETSCH, Jack L. e THALER, Richard H. 1991. **Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion, and Status Quo Bias.** Journal of Economic Perspectives, p. 193–206.

MENESES, Fabrício C. 2013. **Considerações quanto à Viabilidade Jurídica de Adoção da Denominada “Filiação Automática” no Âmbito da Previdência Fechada.** Publicações da Escola Superior da AGU. 32 (dez. 2013).

REIS, Adacir. **Curso básico de previdência complementar. 4. ed.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

SUBSECRETARIA DO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - SURPC. **O Instituto da Inscrição Automática no âmbito do Regime da Previdência Complementar: o caso do segmento das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.** 2018. Disponível em: https://sa.previdencia.gov.br/site/2018/12/ESTUDO-INSCRICAO-AUTOMATICA-20-12_1_Publicacao.pdf. Acesso em: 04/11/2024.

THALER, Richard H. e SUNSTEIN. **Cass R. Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth, and Happiness.** Penguin Books, Nova York. 2009.

VANDERHEI J. **The impact of auto-enrollment and automatic contribution escalation on retirement income adequacy.** 2010. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21141228>. Acesso em: 12/11/2024.

Relatório do Software Anti-plágio CopySpider

Para mais detalhes sobre o CopySpider, acesse:<https://copyspider.com.br>

Instruções

Este relatório apresenta na próxima página uma tabela na qual cada linha associa o conteúdo do arquivo de entrada com um documento encontrado na internet (para "Busca em arquivos da internet") ou do arquivo de entrada com outro arquivo em seu computador (para "Pesquisa em arquivos locais"). A quantidade de termos comuns representa um fator utilizado no cálculo de similaridade dos arquivos sendo comparados. Quanto maior a quantidade de termos comuns, combinada com o agrupamento desses termos, maior a similaridade entre os arquivos. É importante destacar que a classificação da semelhança como Alta, Moderada e Baixa não representa um "índice de plágio". Por exemplo, documentos que citam de forma direta (transcrição) outros documentos, podem ter uma similaridade Alta e ainda assim não podem ser caracterizados como plágio. Há sempre a necessidade do avaliador fazer uma análise para decidir se as semelhanças encontradas caracterizam ou não o problema de plágio ou mesmo de erro de formatação ou adequação às normas de referências bibliográficas. Para cada par de arquivos, apresenta-se uma comparação dos termos semelhantes, os quais aparecem em vermelho.

Veja também:

[Analisando o resultado do CopySpider](#)

[Qual o percentual aceitável para ser considerado plágio?](#)

Versão do CopySpider: 3.2
 Relatório gerado por: demernonato@gmail.com
 Análise no modo: Web/Normal (92.5%) em 19:32
 Idioma da busca: Português

Arquivos	Termos comuns	Semelhança	Agrupamento
TCC Artigo Direito UCSAL Dermeval Nonato VF 06_2025.pdf X www.passeidireto.com/arquivo/144439693/sistema-pr-evidenciario-brasileiro	707	Baixa	Alto
TCC Artigo Direito UCSAL Dermeval Nonato VF 06_2025.pdf X www.passeidireto.com/arquivo/145047430/normas-de-previdencia-complementar	580	Baixa	Alto
TCC Artigo Direito UCSAL Dermeval Nonato VF 06_2025.pdf X www.passeidireto.com/arquivo/62187268/14235885-r-egime-de-previdencia-complementar	568	Baixa	Alto
TCC Artigo Direito UCSAL Dermeval Nonato VF 06_2025.pdf X www.passeidireto.com/arquivo/158411247/normas-da-previdencia-complementar	557	Baixa	Alto
TCC Artigo Direito UCSAL Dermeval Nonato VF 06_2025.pdf X www.regimeproprio.com.br/perguntao.rpps.janeiro_2013.htm	360	Baixa	Alto
TCC Artigo Direito UCSAL Dermeval Nonato VF 06_2025.pdf X sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_090119-102133-452.pdf	294	Baixa	Alto
TCC Artigo Direito UCSAL Dermeval Nonato VF 06_2025.pdf X sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_110824-163612-814.pdf	260	Baixa	Alto
TCC Artigo Direito UCSAL Dermeval Nonato VF 06_2025.pdf X www.migalhas.com.br/depeso/413354/consideracoes-sobre-a-previdencia-complementar-no-setor-publico	197	Baixa	Alto
TCC Artigo Direito UCSAL Dermeval Nonato VF 06_2025.pdf X www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-c	177	Baixa	Alto

plementar/mais-informacoes/perguntas-e-respostas-sobre-inscricao-automatica

TCC Artigo Direito UCSAL Dermeval Nonato VF 06_2025.pdf	521	Baixa	Moderado
X www.passeidireto.com/arquivo/149851683/direito-previdenciario-cp-iuris-2022-230930-105406			
