

**O Instituto da Inscrição Automática no âmbito do Regime de Previdência Complementar:**

**O caso do segmento das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.**

© 2018 – Subsecretaria do Regime de Previdência Complementar - SURPC

**Paulo Cesar dos Santos**

Subsecretário do Regime de Previdência Complementar

**Otávio José Guerci Sidone**

Coordenador-Geral de Estudos Técnicos e Análise Conjuntural – CGEAC

**Equipe técnica**

Cláudia Elizabeth Ashton de Araújo

Christia Maia Braz Silveira

Elaine Cristina Cavalcanti Sales

Coordenação de Análise Conjuntural

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 6º andar, sala 617

CEP: 70059-900 – Brasília-DF

E-mail: [coanc.sppc@previdencia.gov.br](mailto:coanc.sppc@previdencia.gov.br)

Tel.: (61) 2021.5484/560

## SUMÁRIO

<b>1. Introdução .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Inscrição Automática.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Experiência Internacional.....</b>	<b>9</b>
3.1 - Reino Unido.....	9
3.2 - Estados Unidos .....	11
3.3 - Nova Zelândia .....	13
<b>4. Experiência Brasileira na implantação da inscrição automática .....</b>	<b>15</b>
<b>5. Ampliação da aplicação da inscrição automática para o RPC .....</b>	<b>19</b>
<b>6. Conclusão.....</b>	<b>25</b>
<b>7. Bibliografia .....</b>	<b>27</b>

## 1. Introdução<sup>1</sup>

O Regime de Previdência Complementar – RPC insere-se no contexto do Sistema de Previdência Social Brasileiro, incluído na Seção III do Capítulo II do Título VIII da Constituição Federal, assim disposto em seu art. 202<sup>2</sup>, como um dos três pilares do sistema.

Esses três pilares são constituídos pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS, regime público de caráter obrigatório que cobre os trabalhadores em geral<sup>3</sup>, pelos Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS, para os servidores públicos dos respectivos entes federativos, também de caráter público e obrigatório, e pelo Regime de Previdência Complementar, de caráter privado, contratual e facultativo para todos os trabalhadores da administração pública e da iniciativa privada, sendo autônomo em relação aos regimes públicos e obrigatórios.

Ainda, o RPC, que é regido por princípios, fundamentos e regras autônomas, assume o caráter complementar em relação aos outros dois regimes públicos e obrigatórios, sendo subdividido em dois segmentos: o fechado, sem fins lucrativos e cujo acesso se dá de forma coletiva, sendo operado por Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC e o aberto, com finalidade lucrativa e cujo acesso se dá, preferencialmente, de forma individual, explorado economicamente por instituições financeiras, tais como bancos e seguradoras.

O segmento fechado de previdência complementar conta, atualmente, com cerca de 2.718 Patrocinadores, 423 Instituidores e 298 Entidades Fechadas de Previdência Complementar, que administram 1.103 planos de benefícios previdenciários, 33 planos assistenciais, cujos recursos

---

<sup>1</sup> Agradecemos as contribuições fundamentais dos servidores Geraldo Vicente da Silva e Regina Karla Borges na versão anterior desse trabalho.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> O RGPS também é aplicado aos servidores públicos cujos entes federativos não adotaram o RPPS. Atualmente, dos 5.570 municípios, dos 26 Estados e o do Distrito Federal, bem como da União Federal, 2.116 desses entes adotaram o RPPS, sendo os demais cobertos pelo RGPS/INSS.

representam, atualmente, cerca de 12,9% do Produto Interno Bruto - PIB, ou R\$ 861,2 bilhões (julho/2018), com cobertura de aproximadamente 3,5 milhões de pessoas entre participantes, assistidos e pensionistas.

As atividades desenvolvidas no Regime de Previdência Complementar, no segmento operado pelas entidades fechadas de previdência complementar, contribuem com a economia nacional, impactando positivamente a formação de poupança interna, o investimento de longo prazo, com a indução à abstinência do consumo presente por um benefício futuro, quando da inatividade.

Os recursos acumulados são a base dos investimentos de longo prazo em vários segmentos do mercado e setores da economia nacional, com impactos positivos no desenvolvimento do país. Em vários países, que têm regime de previdência complementar consolidados, os ativos dos fundos de pensão, denominação genérica internacionalmente dada a esta atividade, correspondem a parcela significativa do PIB, como nos principais países desenvolvidos.

Por isso, a ampliação do número de trabalhadores que aderem aos planos de benefícios operados por EFPC, elevando o nível de cobertura do Regime, se mostra de importante consideração nas políticas previdenciárias, face a necessária compatibilização dessas políticas com a de desenvolvimento econômico-financeiro do país.

Nesse sentido, a proposição de políticas com o objetivo de propiciar o crescimento do RPC e, conseqüentemente, estimular o nível de poupança interna e a ampliação da cobertura previdenciária, se torna relevante, dada a possibilidade de proporcionar um futuro mais tranquilo, com melhor qualidade de vida ao trabalhador e com o conseqüente desenvolvimento econômico e social do país.

Como exemplo de estudo dessas políticas, surge a proposta da implementação da inscrição automática ao Regime de Previdência Complementar, incluindo o trabalhador no Regime no momento do seu ingresso em uma empresa patrocinadora de plano(s) de benefícios previdenciários, ou mesmo no momento da inscrição do trabalhador em uma entidade associativa.

Assim, neste trabalho, será abordada a inscrição automática aos planos de benefícios administrados por entidades fechadas de previdência complementar, considerando os aspectos estritamente relacionados ao caráter de facultatividade e autonomia constitucionalmente atribuídos ao Regime de Previdência Complementar, com foco nas relações contratuais do segmento fechado.

Nesse âmbito, a proposta deste estudo está centrada em analisar as questões relacionadas à possibilidade de instituição da inscrição automática a todos os empregados de patrocinadores ou associados de instituidores de planos de benefícios do segmento fechado de previdência complementar, tema relevante, especialmente neste momento de expectativa de mudanças nas regras de aposentadorias dos regimes públicos e obrigatórios de previdência.

Para fins didáticos, o trabalho divide-se em quatro tópicos, cuja primeira parte refere-se aos aspectos gerais da inscrição automática, com os fundamentos de cunho comportamental e econômico, incluindo definições e suas vantagens para o regime no Brasil.

A segunda parte traz elementos da experiência internacional, no que diz respeito à introdução do instituto da inscrição automática nos respectivos regimes de previdência complementar, mostrando também o impacto causado no número de adesões após a implementação do instituto naqueles países.

A terceira parte apresenta os aspectos jurídicos que envolvem a implantação do instituto da inscrição automática no segmento fechado de previdência complementar, apresentando as mais diversas análises favoráveis e contrárias a sua implementação.

Finalmente, o quarto tópico aborda a experiência brasileira na inserção do instituto da inscrição automática na previdência complementar dos servidores públicos federais, administrada pelas Fundações de Previdência do Executivo Federal e Legislativo – Funpresp-Exe do Judiciário – Funpresp-Jud, mostrando o incremento de adesões após sua implementação.

## 2. Inscrição Automática

A inscrição automática a um plano de previdência complementar é temática relativamente nova no Brasil, tornando-se mais conhecida e discutida com a edição da Medida Provisória nº 676/2015, convertida na Lei nº 13.183/2015, mecanismo que tornou automático o ingresso do servidor público ao plano de benefícios administrado pela Funpresp-Exe e Funpresp-Jud, no momento de sua posse em cargo público na União Federal, em suas Autarquias ou Fundações.

A inscrição automática é uma forma do trabalhador vinculado a uma pessoa jurídica, por vínculo de emprego ou vínculo associativo, seja inscrito no plano de benefícios patrocinado/instituído<sup>4</sup> tão logo ele tenha formalizado a sua condição de empregado ou de associado a essa pessoa jurídica, sem que, no primeiro momento ele tenha que exercer o seu direito de optar por aquela proposta. Durante um período ele poderá decidir em ficar adeso ou não ao plano, manifestando-se pela negativa ou, o seu silêncio, representando a sua concordância em continuar no plano de benefícios, independentemente de no futuro, caso seja de sua vontade, exercer o direito de solicitar o cancelamento de sua inscrição no plano de benefícios.

O RPC é um regime privado e autônomo, tendo regras próprias definidas na legislação, onde os patrocinadores, instituidores e trabalhadores que são parte dos contratos que regulam a modalidade, devem observar os princípios do direito civil e do direito contratual nas relações entre a EFPC, dentre eles o caráter facultativo do Regime.

Em que pese os pontos positivos que a inscrição ao plano de benefícios pode trazer aos trabalhadores, a decisão inicial de aderir ou não é fortemente influenciada por questões comportamentais dos indivíduos, que os leva a procrastinar a escolha ou mesmo não a

---

<sup>4</sup> 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. ....

considerar, haja vista que precisará analisar, avaliar e assumir uma postura de responsabilidade a frente de uma questão fundamental sobre o planejamento da vida, abrindo mão de satisfação proporcionada pelo consumo presente em razão de ganhos futuros. Tal impasse é agravado pela falta de informação e conhecimento sobre os novos aspectos relacionados ao Regime que é colocado à sua disposição.

Essa indecisão ou preferência pela manutenção do *status quo* ou mesmo o estado de inércia para a decisão é um aspecto relevante para o processo de tomada de decisão nos regimes previdenciários privados e em outros aspectos da vida financeira do ser humano, ao ponto de ser investigado por dois pesquisadores, Kahneman e Thaler<sup>5</sup> que, inclusive, foram agraciados com o Prêmio Nobel por suas pesquisas no campo da economia comportamental a qual busca explicar o comportamento aparentemente irracional da gestão do risco pelos seres humanos pela combinação da ciência econômica com a ciência cognitiva.

Para Kahneman (2002), o ser humano atua com irracionalidade na hora de tomar decisões financeiras, pondo em questionamento a lógica da racionalidade econômica. Comenta a forma como as pessoas tomam decisões em momentos de incerteza ou de efeitos futuros. Há o modo rápido, onde a emoção, com vieses com alta dose de subjetividade e aspectos culturais, e a associação de ideais se faz presente de forma predominante, e há o modo mais lento e reflexivo, com base em informações e análise racional das possibilidades e riscos. Ainda reforça seus argumentos com a constatação do baixo nível de alfabetização financeira da maioria das pessoas. Esses fatores são determinantes na hora da tomada de decisão sobre o futuro.

Tais concepções em psicologia econômica concluem que o ser humano possui em sua natureza a tendência de se comportar de maneira inercial, mantendo-se sempre em sua zona de conforto, ou seja, permanecendo da forma como estava antes. Desse modo, sendo-lhe oferecido um plano de previdência, ele possuiria propensão a avaliar primeiramente, mas acabaria caindo no esquecimento ou adiando indefinidamente sua tomada de decisão. Dessa maneira, ao se adotar o mecanismo da inscrição automática teria ele que agir para promover seu cancelamento, o que a maioria dos agentes não procuraria fazer, devido ao comportamento inercial.

---

<sup>5</sup> Ambos foram agraciados com o Prêmio Nobel de Economia em 2002 e 2017, respectivamente.

Além da tendência inercial, os estudos no âmbito da psicologia econômica afirmam que o ser humano tende a procrastinar decisões complexas. Nesse sentido, a inscrição automática antecipa uma decisão que poderia ocorrer muito tardiamente. Tal decisão feita com demora pode tornar a participação do indivíduo ao plano pouco promissora, pois exigirá contribuições mais elevadas para alcance de uma reserva que será acumulada em prazo menor. Caso o indivíduo opte por aderir ao plano tardiamente e sem a elevação de suas contribuições, o prazo de acumulação será menor e, conseqüentemente, o benefício financeiro recebido com a aposentadoria será mais baixo, podendo não atender as suas necessidades de custeio na inatividade.

Talher (2017), por sua vez, em linha com a teoria comportamental, acrescenta que as vezes é necessário um empurrão ou um gatilho para influenciar a decisão das pessoas. Conclui que os indivíduos, na sua posição de inércia e falta de alfabetização financeira, tendem a aceitar a opção que lhes é oferecida, evitando assim, ter de arcar com os custos psicológicos no futuro ou se responsabilizar pela escolha feita.

Não por outra razão que muitas empresas fazem uso dessa abordagem nas suas estratégias de vendas, principalmente aquelas que atuam na área de venda por meio de assinaturas, seja de revistas, jornais, TV a cabo, internet, entre outros, que geralmente oferecem alguma vantagem inicial, por exemplo, um mês grátis de assinatura, para fidelizar o consumidor, do qual é exigido seu número de cartão de crédito, e a cobrança inicia-se automaticamente no mês seguinte, justamente porque elas sabem que um grande percentual de pessoas não vai cancelar o negócio no vencimento do mês grátis, seja por esquecimento, seja por comodismo.

Em regra, a adesão voluntária a um plano de previdência é uma escolha muitas vezes postergada pelo trabalhador, dado que geralmente as pessoas tendem a dar maior importância às perdas presentes do que aos ganhos futuros. Assim, muitos indivíduos sentem dificuldade de racionalizar e realizar o investimento em previdência por exigir planejamento financeiro por prazo extenso e por interpretarem a contribuição previdenciária como uma redução do consumo no presente, caracterizando-a como uma perda iminente e não como um benefício futuro.

Em que pese alguns questionarem essa prática, condenando a indução das pessoas para as decisões, em especial aquelas que são importantes para sua vida e que possam ser

questionadas com relação às liberdades civis, em geral os empurrões não são definitivos, possibilitam em tempo futuro relativamente curto, a tomada de decisão contrária a anterior, bem como esse tipo de estratégia é empregado em temas de grande alcance social, como o caso de doação de órgãos e de previdência.

Diante desses fatores, a falta de cultura previdenciária associada à aversão à perda no presente, faz com que haja uma tendência inercial nos indivíduos a não aderirem a um plano de benefícios a eles oferecido, trazendo impacto no planejamento de sua vida, em especial, nos regimes previdenciários privados, diminuindo a possibilidade de acumulação de recursos para uso futuro, ou mesmo impedindo que isto ocorra.

### **3. Experiência Internacional**

A forma que vários países lidaram com a necessidade de elevação de cobertura nos regimes facultativos de previdência que mais se popularizou mundo afora nos últimos anos é a inscrição automática.

Com isso, as mudanças nas regras de indexação dos benefícios e a busca pelo fortalecimento da previdência complementar, por meio de instrumentos como a “inscrição automática”, se tornaram importantes medidas que muitos países vêm implementando.

A política de acesso aos planos de previdência privada, com a adoção da inscrição automática em contraponto às características comportamentais individuais, tais como inércia e procrastinação, tem sido muito utilizada, dentre outros, no Reino Unido e nos Estados Unidos em base facultativa. Com isso, ocorreu a elevação do nível adesão e, principalmente de permanência dos trabalhadores nos planos de previdência privada, cujas experiências discorre-se, de forma resumida, nos subitens a seguir.

#### **3.1 - Reino Unido**

A experiência do Reino Unido é emblemática. A exemplo do que acontece no Brasil, lá se adota o sistema dos 3 pilares, tendo sido criado em 2011 o chamado NEST - *National Employment Savings Trusts*, um plano de benefícios gerido pelo Estado e acessível a todos os empregados e empregadores (ROCHA, 2013).

No ano 2012, com a criação de uma nova lei, as empresas passaram a oferecer e inscrever seus empregados em planos de benefícios, sendo certo que até 2017 todas as empresas, mesmo as que contarem com apenas um empregado, deveriam automaticamente fazê-lo. Conforme dados disponibilizados pelo governo do Reino Unido, a nova lei determina que todo empregador relacione automaticamente os empregados em um fundo de pensão, desde que eles cumpram os seguintes requisitos: ter idade entre 22 anos e a idade máxima para fazer jus ao recebimento de benefício de aposentadoria; receber mais de £ 10.000 por ano e trabalhar no Reino Unido.

Caberá ao empregador enviar uma correspondência ao empregado, informando-lhe sobre a sua inscrição automática ao plano de benefício e sobre o seu direito de não permanecer a ele vinculado. O empregado então terá um mês para informar ao empregador sobre a opção de não aderir ao plano (*opt-out*) e resgatar os valores que verteu. Destaca-se que o exercício do *opt-out* após o período de um mês acarreta na perda do direito de resgate, ficando as contribuições retidas no fundo e liberadas ao empregado apenas quando da aposentadoria.

No entanto, permite-se que o empregado faça o caminho inverso (*opting back in*) a qualquer tempo, ficando o empregador obrigado a readmiti-lo no plano de benefício desde que o *opt-out* não tenha ocorrido nos doze meses anteriores. É interessante anotar que após três anos da manifestação do *opt-out*, e desde que mantidas as condições de adesão, o empregador mais uma vez procederá à inscrição automática, informando o empregado por intermédio de correspondência.

Na maior parte dos casos, os empregadores também contribuirão para os fundos, assim como o Estado, este na forma de isenção de tributos. Nessa linha, se em um plano de benefício definido, por exemplo, o empregado contribuir com £ 40 mensais e o empregador com £ 30, o Estado contribui com mais £ 10 em forma de isenção, resultando em um depósito de £ 80 mensais no Fundo (Reino Unido 2018).

Nesse caso, se o empregado tiver sido inscrito automaticamente em um plano de benefícios, caberá a ele o pagamento de uma porcentagem mínima dos chamados “ganhos qualificados”. Se o empregado ganhar entre £ 5.876 e £ 45.000 por ano, deverá pagar uma quantia sobre o valor bruto, sem a incidência de impostos.

Nesse caso, o mínimo a ser pago pelo empregado será de 0,8% sobre os ganhos qualificados, aumentando para 4% em 2018; o empregador pagará 1%, aumentando para 3%; e ao governo caberá o pagamento de 0,2% sobre aqueles ganhos, aumentando a contribuição para 1% em 2018.

O percentual mínimo a ser pago pode ser maior nos planos de benefício definido, permitindo-se que o empregado pague menos que o valor mínimo estipulado, desde que o empregador o complemente, atingindo assim o piso.

No caso de rompimento do vínculo empregatício, o empregado pode se manter associado ao plano ou aderir ao plano de benefício de seu novo empregador.

Os efeitos da edição da nova lei revelaram uma mudança no nível de conscientização dos ingleses sobre a necessidade de amearhar fundos para utilização futura.

Uma pesquisa divulgada em março de 2014 pela empresa *Legal & General Group-3*, que presta serviços financeiros, revelou que 25% dos entrevistados afirmaram se sentirem incentivados a poupar mais após a edição da nova lei. Na mesma pesquisa, 44% das pessoas entre 18 e 34 anos indicaram o interesse em aumentar sua poupança em decorrência das medidas legislativas.

No tocante à inscrição automática, ainda de acordo com a pesquisa, os efeitos também puderam ser sentidos: em um ano, quatro mil patrocinadores inscreveram dois milhões de pessoas aos planos de previdência privada e o nível de não adesão é de apenas 10% dos empregados.

Os números superaram as melhores expectativas do governo, resultando em um caso de sucesso na implementação do mecanismo da inscrição automática.

### **3.2 - Estados Unidos**

Nos Estados Unidos, existem três tipos de fundos para a garantia de pagamento de benefícios de aposentadoria, sistema que também está apoiado sobre os três pilares.

No primeiro pilar, estão as contas individuais (*pay-as-you-go* - PAYG), os benefícios assistenciais, pagos pelo governo aos trabalhadores de baixa renda e a previdência pública básica, que, em 2015, empregados e empregadores, contribuíam com 6,2% dos rendimentos sobre a folha de pagamentos, para fins de pagamento do PAYG, cabendo aos autônomos o pagamento de 12,4% dos rendimentos.

O segundo pilar inclui os planos de benefício definido (BD) e de contribuição definida (CD) para os servidores públicos federais, estaduais e municipais, e os planos de previdência empresarial, chamados de 401(k), em que o nível de contribuição do empregado definirá o aporte a ser feito pelo empregador, que será paritária, observados os limites máximos e orientações específicas.

O terceiro pilar, por fim, abrange os planos de previdência individual (IRA), destinado a pessoas físicas, com a finalidade de constituir reservas para garantia de aposentadoria (DE PAULA, BORGES, ROSA, 2011, p. 35).

Os planos 401(k) foram criados em 1981 e oferecidos pelas empresas aos seus empregados. Sua criação contribuiu para o crescimento dos planos de contribuição definida e a consequente redução da oferta dos planos de benefício definido (JARDIM, 2009, p. 3).

Diante dessa mudança, mas verificando-se que a adesão aos planos CD ainda era baixa em relação aos planos BD – os quais paulatinamente já estavam deixando de ser ofertados em contraposição ao crescimento de planos CD, concluiu-se pela necessidade de elevar o nível de adesão por intermédio da inscrição automática.

Foi assim que em 1998 a Receita Federal dos Estados Unidos autorizou que as empresas inscrevessem automaticamente os seus novos empregados – posteriormente estendeu-se tal possibilidade de adesão aos já contratados –, em um plano de benefício CD. Para tanto, as empresas devem observar dois requisitos: dar ciência ao empregado de todas as condições do plano, de forma clara e não realizar cobrança de valor que represente um alto percentual de seu salário.

Em 2006, com a aprovação da *Pension Protection Act*, se tornou ainda mais fácil para as empresas matricularem seus funcionários em planos de previdência.

A inscrição automática foi utilizada como um fator de crescimento dos planos CD, assim como a concessão de benefícios fiscais para os planos *tax qualified* e o baixo custo de implantação para pequenas empresas.

Como resultado da adoção dessa iniciativa, uma pesquisa realizada pela Associação de Investimentos Institucionais em Contribuição Definida (DCIIA) apontou que 62% dos patrocinadores de planos CD naquele país aderiram à inscrição automática, contra 44% em 2010.

A utilização da inscrição automática tem sido mais comum naqueles fundos em que o patrimônio supera os US\$ 200 milhões, o mesmo não ocorrendo nos planos com reservas de até US\$ 50 milhões, nos quais 31% dos empregados afirmam que sequer cogitaram a possibilidade de aderir ao plano de benefícios ofertado pela empresa.

### **3.3 - Nova Zelândia**

A Nova Zelândia foi um dos primeiros países a adotar o sistema de previdência social em todo o mundo. Segundo o relatório divulgado pelo Grupo Allianz, em 2014, é o país com o terceiro melhor índice de sustentabilidade de pensões, atrás apenas da Austrália e da Suécia.

Em 1989, o país editou uma lei criando os planos denominados *Superannuation*, que poderiam ser coletivos ou de serviço público. A lei estabeleceu normas de administração dos fundos, contendo medidas de proteção dos direitos dos participantes, a obrigatoriedade de análises atuariais de planos BD. Esses planos ainda estão ativos e permitem a entrada de novos participantes.

No entanto, em 2007 sobreveio nova lei com o claro objetivo de fomentar a adesão de empregados e empregadores a um plano de previdência complementar. Surgiu assim o *KiwiSaver*, que tornou obrigatório os empregadores incluírem seus empregados em um plano de benefícios, salvo se já tiver um plano *Superannuation* ou se enquadre em uma das exceções previstas em lei.

O plano *KiwiSaver* é oferecido amplamente no mercado, inclusive para pessoas com idade inferior a 18 anos e trabalhadores autônomos, e será mantido mesmo que o participante

rompa o vínculo com a empresa em que trabalha. A empresa fica obrigada a oferecer o plano a todo empregado que cumpra cumulativamente os requisitos de ter entre 18 e 64 anos; cumprir jornada integral; cumprir jornada de meio horário, em caráter permanente; ter contrato temporário por mais de 28 dias; ou que seja um trabalhador agrícola por mais de 3 meses.

É oferecido na modalidade de CD e gera benefícios fiscais que incentivam a manutenção da participação no plano.

Nos planos *Superannuation* os empregadores ficam obrigados ao pagamento de um imposto denominado *ESCT* (*employer superannuation contribution tax*), cuja alíquota varia entre 12,5% a 33%, dependendo da empresa. Além disso, as contribuições do empregado também são tributadas, já que apenas os benefícios são isentos.

Muito embora nos planos *KiwiSaver* os empregados também fiquem obrigados a pagar impostos, os empregadores ficam isentos do *ESCT* até o limite do menor entre os valores da paridade contributiva com o empregado ou de 4% do salário bruto.

O *opt-out* é admitido até a oitava semana de trabalho, e não o fazendo, o empregado fica obrigado a contribuir durante um ano, após o que poderá se retirar do plano de benefícios.

Não é vedado que o empregado participe do *KiwiSaver* e de outro plano de benefícios, mas o seu empregador só ficará obrigado a contribuir para um desses planos. Em geral, cabe ao empregado escolher o valor de sua contribuição, que poderá ser de 3%, 5% ou 8% do valor de seu salário, podendo ainda acordar com o gestor do plano um outro percentual.

O *KiwiSaver* é administrado por um gestor, com a participação de agências governamentais e de empregadores e se mostrou um eficiente método de incentivo à formação de poupanças individuais naquele país.

A implementação da inscrição automática é recente, porém os números fornecidos pelo governo neozelandês permitem aferir que é significativa a participação dos trabalhadores. Até junho de 2018 havia nada menos que 2.873.132 pessoas participando de um dos planos do *KiwiSaver*, e destes, apenas 234.144 realizaram o *opt-out* (*KiwiSaver* 2018).

#### **4. Experiência Brasileira na implantação da inscrição automática**

Com a instituição do Regime de Previdência Complementar para os servidores públicos federais dos três poderes, operacionalizada pelas EFPC Funpresp-Exe e Funpresp-Jud, ficou evidente a questão do comportamento inercial e da preferência pela manutenção do *status quo* ao invés de assumir responsabilidade pela decisão, quer seja pela baixa conscientização ou mesmo o baixo interesse no novo regime instituído.

Quando da criação da Funpresp, a expectativa era de que a grande maioria dos servidores que ingressassem no serviço público federal posteriormente aderisse espontaneamente ao plano de previdência complementar, dadas as novas regras de limitação das aposentadorias pelo teto do RGPS e a garantia do Governo de aportar paritariamente ao plano até o limite de 8,5%. Entretanto, as taxas de adesão apuradas ao final de 2013, 2014 e em novembro de 2015, momento anterior à instituição da inscrição automática, apesar de crescentes, foram consideradas baixas, ao nível de 14%, 24% e 34%, respectivamente.

Assim, em 2015, após 3 anos de instituição do regime, e em decorrência dos baixos níveis de adesão dos novos servidores aos planos ofertados, que reúnem servidores dos três poderes, provocou a busca de alternativas para elevar o percentual de adesões ao plano.

A alternativa encontrada, com base na teoria econômica comportamental e nas experiências exitosas internacionais, foi a introdução da inscrição automática para os servidores dos três poderes, em âmbito federal, por meio da Medida Provisória nº 676, de 17 de junho de 2015, posteriormente convertida na Lei nº 13.183, de 4 de novembro de 2015, que acrescentou os parágrafos 2º a 6º ao art. 1º da Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012.

A alteração legal, passou a determinar ao poder público federal a obrigatoriedade de inscrever, num dos planos de benefícios administrado pelas duas entidades, o servidor que fosse admitido no serviço público, em qualquer dos três poderes da administração pública federal, e que tivesse remuneração superior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Em relação à Lei n.º 12.618/2012, o art. 1º, § 2º, passou a estabelecer que, a partir da oferta de planos de previdência privada<sup>6</sup>, o servidor público federal, dos três poderes da União, que tivessem remuneração superior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS, seriam automaticamente inscritos nos planos de benefícios ofertado. Estabeleceu, ainda, que a data de entrada em exercício é o momento no qual a inscrição automática deverá ocorrer e gerar efeitos.

Por sua vez, o § 3º assegurou ao participante automaticamente inscrito o direito de cancelamento de sua inscrição (*opt-out*), nos termos do regulamento do plano de benefícios. Ao mesmo tempo, o § 4º surge para garantir o cancelamento da inscrição automática, retroagindo os seus efeitos a data em que foi formalizada. Nesta hipótese e desde que tenha sido feita em até 90 dias da inscrição, a lei determina a restituição integral das contribuições vertidas, a ser paga em até sessenta dias do pedido de cancelamento, corrigidas monetariamente.

O § 5º preocupa-se em diferenciar a hipótese do § 4º do instituto do resgate, previsto no art. 14, III, da Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001, no qual o pagamento ao participante apenas ocorre quando da cessação do vínculo empregatício, com o respectivo desconto do custeio administrativo, conforme regulamentação dada pelo art. 22 da Resolução CGPC nº 06, de 30 de outubro de 2003.

Por fim, o § 6º adicionado ao art. 1º da Lei 12.618/2012 operacionalizou a restituição dos recursos dos patrocinadores, dado que a contribuição aportada pelo patrocinador será devolvida à respectiva fonte pagadora no mesmo prazo da devolução da contribuição aportada pelo participante.

Na eventualidade do servidor não realizar a opção de saída no prazo de 90 dias, infere-se sua opção e concordância em continuar adeso ao regime de previdência privada no segmento operado pelas entidades fechadas de previdência complementar. A partir deste momento, sua saída somente se dará mediante as hipóteses legais e regulamentares de desligamento do plano

---

<sup>6</sup> Em 04 fevereiro de 2013, o órgão responsável pela supervisão e fiscalização das atividades das entidades fechadas de previdência complementar, aprovou o regulamento do plano da entidade vinculada ao Poder Executivo da União e essa data passou a ser a data de corte para a oferta de planos.

de benefícios, sem garantia quanto à restituição da situação anterior, em especial pela cobrança de custos administrativos, dentre outros.

Com a adoção da inscrição automática, o quadro de baixa taxa de adesão se reverteu, ou seja, a partir de novembro de 2015, quando entrou em vigor a Lei nº 13.183/2015, a média de permanência nos planos de benefícios por ela administrados vem sendo de cerca de 85% (segundo dados estatísticos da Funpresp-Exe). Isso significa que, a cada mil servidores que ingressaram no serviço público federal, após 2013, com vencimentos acima do teto do RGPS, apenas cento e cinquenta exerceram o direito de optar pela não permanência nos planos de previdência complementar.

Outra estratégia que teve um resultado positivo como forma de elevar a adesão ao RPC, no segmento operado pelas EFPC, foi a instituição de um benefício para os servidores que já estavam na administração pública federal, quando da aprovação da lei e dos planos de benefícios da Funpresp, que optassem pelo regime complementar.

Nesse sentido, a Lei nº 12.618, de 2012, previu o oferecimento de um “benefício especial”, como compensação financeira pelo período que os servidores contribuíram sobre o valor da sua remuneração que ultrapassava o teto do RGPS, incentivando o exercício dessa opção e possibilitando a adesão aos planos de benefícios no regime de previdência privada aos servidores públicos que já estavam na administração pública antes da aprovação dos respectivos planos de benefícios (Funpresp-Exe: 04/02/2013 – executivo e 07/05/2013 – legislativo; Funpresp-Jud: 14/10/2013).

O “benefício especial”, que funciona como uma espécie de “*nudge*”<sup>7</sup>, visa reconhecer as contribuições anteriores realizadas pelos servidores relacionadas à parcela de salário de contribuição que excedia ao teto do RGPS.

---

<sup>7</sup>“Um Nudge, como usaremos o termo, é qualquer aspecto da arquitetura de escolha que altere o comportamento das pessoas de uma maneira previsível, sem proibir nenhuma opção ou alterar significativamente seus incentivos econômicos. Para contar como um simples empurrão (Nudge), a intervenção deve ser fácil e barata de evitar. Nudges não são mandatos. Colocar a fruta no nível dos olhos conta como uma cutucada. Banir junk food não.” (Thaler and Sunstein 2008).

Assim, para o grupo de servidores que ainda estivesse na fase de cumprimento de requisitos, com um período longo pela frente para contribuir e se tornar elegível a aposentadoria, sem limitação de valor, pelo RPPS, poderia avaliar as vantagens de optar pela aplicação do limite do RGPS conjuntamente ao recebimento do benefício especial, bem como a possível adesão aos planos de benefícios oferecidos pelas entidades fechadas instituídas com essa finalidade.

Tal estratégia logrou êxito, na medida em que houve um movimento no sentido da opção pelo limite do RGPS e adesão aos planos administrados pelas entidades de previdência privada vinculadas à Administração Pública Federal, nos três Poderes da União. Inicialmente o prazo de 24 meses previsto na Lei nº 12.681/2012, foi reaberto pela Lei nº 13.328/2016, por igual período e, recentemente, por reivindicação das várias categorias de servidores, foi novamente prorrogado até 29 de março de 2019, pela Medida Provisória nº 853, de 25 de setembro de 2018.

No âmbito da entidade que administra os planos de benefícios para servidores dos Poderes Executivo e Legislativo, pouco mais de 12 mil servidores que já ocupavam cargos de provimento efetivo em 04 de fevereiro de 2013, optaram pela adoção do limite aos seus benefícios no Regime Próprio. Desses, 6.355 aderiram aos planos de benefícios ofertados e 5.705 optaram pela aplicação do limite apenas (Funpresp-Exe 2018).

Já no âmbito do Poder Judiciário e do Ministério Público, cerca de 3.216 servidores optaram em fazer seu complemento de aposentadoria no Funpresp-Jud e receber suas aposentadorias limitadas ao teto do RGPS somadas aos benefícios especiais (Funpresp-Jud 2018).

Verifica-se, portanto, em linha com os efeitos das experiências internacionais, a efetividade da política pública adotada para o Regime de Previdência Complementar, nos planos de benefícios operados pelas duas entidades vinculadas aos três Poderes da União, no sentido de mitigar os vieses comportamentais na decisão do servidor público de aderir aos planos, no âmbito da administração pública federal, e de incentivar suas decisões, com a adoção da inscrição automática e a faculdade de manifestação contrária à inscrição, com a restituição dos valores por ele aportados no período em que ficou inscrito no plano e oferta de compensação

financeira em razão da opção pelo limite do RGPS para os servidores com expectativa de direito no RPPS (que ingressaram no serviço público antes de 2013).

## 5. Ampliação da aplicação da inscrição automática para o RPC

Conforme já apontado no preâmbulo, o Regime de Previdência Complementar – RPC possui como suporte jurídico básico e fundamental o disposto no art. 202 da Constituição Federal, o qual estabelece que ele deva ser organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, ser facultativo e baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado e regulado por lei complementar.

A regulação que sobreveio em decorrência desse mandamento constitucional deu-se por meio das Leis Complementares nº 108 e n.º 109, ambas de 2001, que, no aspecto relativo à facultatividade, repetiu o *caput* do art. 202 da Constituição em seu art. 1º, no *caput* do art. 16 e seu § 2º, apenas disse obrigatória a oferta do plano a todos os empregados dos patrocinadores e associados dos instituidores e ser facultativa a adesão ao plano oferecido, sem, no entanto, prever a forma de comprovação tanto do oferecimento, quanto do exercício da faculdade de não aceitar a oferta.

Art. 1º O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, é facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício, nos termos do *caput* do art. 202 da Constituição Federal, observado o disposto nesta Lei Complementar.

Art. 16. Os planos de benefícios devem ser, obrigatoriamente, oferecidos a todos os empregados dos patrocinadores ou associados dos instituidores.

(...)

§ 2º É facultativa a adesão aos planos a que se refere o *caput* deste artigo.

O sistema jurídico brasileiro, altamente positivado,<sup>8</sup> usualmente busca a segurança da lei para fazer algo, ou para obrigar alguém a cumprir ou se abster de fazê-lo, o que acarreta consequências para o ambiente de normas da previdência complementar. Esse positivismo traz implicações para a implementação da inscrição automática no Brasil, diferentes daquelas verificadas nos países que tiveram uma experiência exitosa ao lidar com a matéria.

No entanto, vários aspectos devem ser levados em consideração na regulação e implementação dessa situação. Inicialmente, partindo da Carta Magna, verifica-se duas condições importantes sobre a inscrição automática. Em primeiro lugar a decorrente da liberdade como princípio fundamental, que desobriga a qualquer pessoa a fazer algo ou não fazer, senão por obrigação de lei, em segundo lugar a liberdade associativa. Outro fato a ser considerado é o desconto de contribuições da remuneração do trabalhador que encontra-se regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que impede que seja feita sem a anuência expressa do trabalhador, não ressaltando hipótese em que isso possa ocorrer sem a citada autorização.

Dessa questão surge o debate de como o princípio constitucional da facultatividade do RPC deve ser entendido, quer seja pela sua implementação pelos patrocinadores e instituidores, quer pela adesão ao plano pelos empregados de empresas ou pelos filiados a entidades de caráter associativo.

Há que se ressaltar que o regime de previdência privada possui uma característica própria que o diferencia dos demais regimes previdenciários privados pelo mundo. Aqui o regime é operacionalizado por dois tipos de entidades. Uma com viés individual, comercial e lucrativo, que é o das entidades abertas, e o outro com viés coletivo, ocupacional e sem finalidade lucrativa que é operado pelas entidades fechadas.

Sobre o primeiro (aberto), impõe-se, além das disposições da Lei Complementar nº 109, de 2001, também as disposições do Código de Defesa do Consumidor<sup>9</sup> e, em relação a

---

<sup>8</sup> Positivismo jurídico - corrente da filosofia do direito que procura reduzir o Direito apenas àquilo que está posto, colocado, dado, positivado na norma jurídica, com a ótica de quem possui o poder político de as impor.

<sup>9</sup> Código de Defesa do Consumidor é o conjunto de normas que visam a proteção aos direitos do consumidor, bem como disciplinar as relações e as responsabilidades entre o fornecedor (fabricante de produtos ou o prestador de serviços) com o consumidor final, estabelecendo padrões de conduta, prazos e penalidades.

facultatividade, aquela que impede que se imponha ao consumidor produto ou serviço sem que tenha sido por ele solicitado.

Sobre o segundo (fechado), apesar de ter como público alvo pessoas que tenham afinidade por vínculo ocupacional ou dele derivado, não se configura como extensão do contrato de trabalho a relação civil previdenciária decorrente da contratação do benefício junto ao plano.

Assim, põe-se em discussão no âmbito das entidades fechadas se a inscrição automática não fere o caráter facultativo do regime, com a disposição dada pelo § 2º do art. 16 da Lei Complementar nº 109, de 2001.

Nesse embate, de um lado surgem os defensores da possibilidade jurídica da instituição da inscrição automática que utilizam como principal argumento o fato de o participante poder, a qualquer tempo, requerer o cancelamento de sua inscrição ao plano de previdência e, nesse caso, poderia requerer inclusive no próprio momento de ingresso, o que equivaleria, na prática, a sua manifestação positiva sobre a inscrição. Portanto, não feriria o caráter facultativo do regime conforme disposto no art. 202 da Constituição Federal, tampouco a disposição do § 2º do art. 16 da Lei Complementar nº 109, de 2001.

No caso da Funpresp, citado como paradigma, está ocorrendo a inscrição automática de todos os servidores públicos dos três poderes da União nos planos administrados, dando a eles a faculdade de, em até 90 dias, decidir por não permanecer inscrito no plano, com direito a receber a restituição de todos os valores pagos, não gerando obrigações futuras.

Registre-se, por oportuno, que a relação dos servidores públicos com a administração é regida por Legislação específica, não se aplicando a eles as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho que rege as relações entre pessoas jurídicas e seus empregados.

Nesse caso, a obrigação de inscrição não recai sobre a entidade fechada nem sobre os participantes, e sim sobre a administração pública que passa a, além de ter que oferecer os planos de benefícios a todos os seus empregados<sup>10</sup>, os inscrever automaticamente no plano,

---

<sup>10</sup> *Caput* do art. 16 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.

dando a eles o poder e a faculdade de sair do plano, sendo essa decisão retroativa ao momento da inscrição e revertendo todos os efeitos até então produzidos.

Além das consequências da Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012, da instituição do regime de previdência complementar para os servidores públicos, da imposição do teto de benefícios e contribuições do RGPS, desde que ofereça plano de benefícios a esses servidores, por questões de segurança jurídica, restava a necessidade de comprovação desse oferecimento e que a manifestação pode ser tomada oferecendo-se prazo razoável para a decisão racional.

Com a introdução da inscrição automática, não só se comprova o oferecimento do plano, como a possibilidade de manifestação formal, com prazo de 90 dias, bem como a não ocorrência de prejuízo ao servidor público ou ao erário, quando se restitui todas as contribuições vertidas aos seus titulares. Isso gera garantia e segurança jurídica ao poder público e ao servidor público em relação às obrigações (oferecer plano e comprovar, contribuir) e aos direitos (impor teto do RGPS, manifestação de adesão, prazo razoável e justo para a decisão, receber informações sobre o plano) a eles atribuídas pela legislação.

Essa ideia é reforçada com os argumentos de que a previdência complementar é uma forma de possibilitar o planejamento de vida e carreira, com vistas a um futuro mais seguro, estável e confortável e, por outro lado, que possibilite ao Estado buscar o equilíbrio das contas públicas.

Assim, dada a pouca cultura previdenciária dos cidadãos, aliada ao fato de que é próprio da natureza humana procrastinar suas decisões, a inscrição automática seria entendida como uma espécie de “empurrão” positivo ao trabalhador, conhecido como “*nudge*” no jargão da economia comportamental<sup>11</sup>, para que ele tome a decisão acertada, no tempo certo.

Esse procedimento, *s.m.j.* não retira do regime o caráter facultativo, uma vez que fica garantido ao patrocinador ou ao instituidor o direito de criar ou não o plano e assegurado ao participante o direito de requerer o cancelamento da inscrição automática do plano de benefícios e, ocorrendo esta manifestação expressa de vontade, no prazo de noventa dias, também é

---

<sup>11</sup> THALER, Richard H.; SUNSTEIN, Cass R.: ***Nudge: Improving decisions about health, wealth and happiness***. USA: Penguin Books, 2008.

assegurado o direito à restituição das contribuições descontadas, devidamente atualizadas monetariamente.

Por outro lado, aqueles que defendem a impossibilidade jurídica da inscrição automática argumentam que essa medida afrontaria diretamente os mandamentos constitucionais insculpidos no art. 5º, incisos II e XX<sup>12</sup>, e no art. 202, os quais preveem que ninguém está obrigado a fazer ou se abster de fazê-lo senão em virtude de lei, que ninguém é obrigado a associar-se ou manter-se associado e a facultatividade da empresa ou o instituidor de criar e ofertar o plano e do trabalhador em aderir ou não ao plano de previdência complementar, bem como as disposições do direito contratual relativa a manifestação de vontade.

Para estes, o fato de inscrever automaticamente o empregado de empresa ou o associado de instituidor, estaria descumprindo o principal objetivo de um contrato, ou seja, o acordo e manifestação positiva e prévia de vontade em interesses mútuos, bem como a inscrição num plano de benefícios, contrato previdenciário, sem a manifestação clara e prévia de vontade, viciaria, assim, a relação jurídico-previdenciária.

O argumento de que se o empregado ou associado não se manifestasse pelo cancelamento da inscrição no prazo dado pelo ofertante, indicaria, por presunção a concordância com a inscrição, se mostra contrário aos princípios do direito contratual que evidencia a necessidade da expressão prévia e positiva da vontade dos contratantes.

Outro ponto, segundo o positivismo jurídico, insculpido no inciso II do art. 5º, no título dos direitos e garantias fundamentais da Carta Magna, a obrigação de fazer algo ou de se abster, deveria estar claramente definida em lei. Assim, a obrigação da empresa ou do instituidor de inscrever automaticamente seus empregados ou associados num contrato previdenciário

---

<sup>12</sup> Constituição Federal, art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

(...)

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

privado, que traz efeitos financeiros, com seus direitos e obrigações, deveria estar positivado em norma legal para atender ao dispositivo constitucional.

Nessa linha, a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional - PGFN, se manifestou no sentido de que é necessário, no mínimo, que a inscrição automática seja fixada em lei para gerar efeitos e segurança jurídica aos sujeitos dessa obrigação, dando o entendimento que o Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC não teria competência para criação dessa obrigação e regular essa matéria.

Diante disso, como o desconto na remuneração do empregado, que pela legislação do trabalho devem ter a prévia autorização do empregado, conforme trata o art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, c/c a Súmula 342 do TST, mereceria discussão e reacenderia a polêmica sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações relativas às relações entre as partes que figuram no contrato previdenciário privado, tema que foi definido e pacificado há pouco tempo no Supremo Tribunal Federal, sem que tenha merecido a concordância de todos os magistrados daquela Suprema Corte,

Naquela oportunidade a decisão, tirada por maioria, foi no sentido de que a competência para julgar esse tipo de litígio é da justiça comum, convalidando o disposto no § 2º do art. 202 da Constituição, bem como o art. 68<sup>13</sup> da Lei Complementar nº 109, de 2001.

Ainda merece observação o fato que a facultatividade também alcança a empresa e o instituidor na criação do plano, de forma que eles não estão obrigados a criar plano de benefícios. Assim, o efeito atingido em outros países, com cultura, organização e legislação diversa, relatados nas experiências internacionais pode não ser atingido.

No caso da instituição do regime de previdência complementar para os servidores, cujas obrigações de inscrição do servidor, de descontar das contribuições de cada um deles, além da própria contribuição dos órgãos da União, estão fixadas em lei, há um fator que impacta de forma positiva e fundamental o caso. Anualmente, há a contratação de milhares de servidores

---

<sup>13</sup>Lei Complementar n.º 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.

públicos pelos poderes da União, cuja aplicação da inscrição automática garante o fluxo de entrada elevando o número de adesões ao plano.

No caso da extensão, na forma de regras geral dessa prática para o regime, onde encontramos empresas privadas e estatais patrocinando planos de benefícios, como medida efetiva de fomento ao Regime de Previdência Complementar, é necessário a ocorrência de alguns fatores determinantes para o sucesso dessa ação.

Inicialmente é necessário que a empresa tome a decisão de criar o plano de benefício no regime complementar, no segmento operado pelas entidades fechadas, para que depois ela possa oferecer e inscrever automaticamente os futuros empregados que admitir. Sem essa decisão, a aplicação da inscrição automática se torna inócua pois não haverá o criador e ofertante (empresa ou associação) e, conseqüentemente, o plano de benefícios para que o empregado seja automaticamente inscrito.

Outro aspecto a ser observado é o caso do trabalhador que pode acessar o Regime de Previdência Complementar por intermédio de um vínculo associativo, na figura do plano de instituidor, que pela característica da relação associativa entre as partes, tem dificuldade de relativa complexidade para atender a todas as exigências da adoção do instituto da inscrição automática em seus planos.

Ainda sobre a questão, impende informar que a inscrição automática para os servidores públicos no âmbito da União é objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 5502, de 2016, que aguarda julgamento e decisão daquela Suprema Corte, onde se questiona a constitucionalidade da Lei nº 12.618, de 2012, com a alteração da Lei nº 13.183, de 2015, em razão do disposto no art. 202 da Constituição que assegura o caráter facultativo ao Regime de Previdência Privada.

## **6. Conclusão**

A instituição da inscrição automática, com a modificação do *option in* pelo *option out*, se mostra uma tendência mundial e que conta com o apoio da Organização para a Cooperação e

Desenvolvimento Econômico - OCDE, *ad exemplum*, com resultados amplamente positivos e de riscos minimizados.

No entanto, em nosso ordenamento jurídico, altamente positivado, a proposta de inscrição automática traz debates sobre sua viabilidade jurídica, tendo em vista o caráter facultativo do regime de previdência complementar, inserido no art. 202 da Constituição Federal, bem como outros dispositivos constitucionais que garantem a liberdade associativa, a obrigação de fazer ou abstenção de fazer algo decorrer de lei e a contratualidade que pressupõe objetivos e interesses comuns por parte dos contratantes.

Portanto, para que se possa promover de forma efetiva a implantação da inscrição automática, torna-se imprescindível a adequação dos normativos específicos que regem o Regime de Previdência Complementar – RPC, visando a adequação das formas de ingresso, saída e cancelamento de inscrição nos planos de benefícios e, dessa forma, afastar quaisquer imbrólios que possam gerar arguição de inconstitucionalidade ou afronta a outros dispositivos legais.

Todavia, é importante a compreensão que a instituição do mecanismo de inscrição automática não é a panacéia ou remédio que resolverá todos os problemas do Regime de Previdência Complementar visto que possui potencial limitado de expansão, quando aplicado às empresas e associações, uma vez que mesmo na hipótese de inscrição automática e permanência dos inscritos nos planos de benefícios do regime, a quantidade total de participantes é sempre limitada pela oferta de planos pelas empresas e associações e pela quantidade de empregados e associados.

Portanto, mesmo com a implementação da inscrição automática, são necessárias outras políticas públicas que incentivem as empresas e associações a criar ou a aderir a planos já existentes, bem como a se buscar veículos previdenciários mais simples, flexíveis e de baixo custo, que contemplem as novas modalidades de relação do trabalho, com vistas a sustentabilidade do Regime de Previdência Privada no futuro.

## 7. Bibliografia

BLOOMBERG: <https://www.bloomberg.com.br/>.

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

FGV: <https://portal.fgv.br/>

FUNPRESP-EXE: [https://www.funpresp.com.br/portal/?page\\_id=75](https://www.funpresp.com.br/portal/?page_id=75).

FUNPRESP-JUD: Notícias n.º 15 - novembro de 2018. Disponível em: [http://www.funprespjud.com.br/wp-content/uploads/2018/11/FUNPRESPJUD-NOTICIAS\\_15.pdf](http://www.funprespjud.com.br/wp-content/uploads/2018/11/FUNPRESPJUD-NOTICIAS_15.pdf)

GOVERNO DO REINO UNIDO: <https://www.gov.uk/workplace-pensions/what-you-your-employer-and-the-government-pay>.

INFOMONEY: <http://www.infomoney.com.br/>.

IPEA: <http://www.ipea.gov.br/portal>.

JARDIM, Maria Aparecida Chaves. **Fundos de Pensão dos Estados Unidos e do Canadá e suas influências no modelo de Fundo de Pensão do Brasil**. Revista Espaço de Diálogo e Desconexão. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/redd/article/view/1721> .

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

KIWISAVER: <https://www.kiwisaver.govt.nz/statistics/annual/>

LIMA, Arnaldo Barbosa de. **Migração de Regime Previdenciário**. 2018. 33 slides. Disponível em: [https://www.funpresp.com.br/fique-por-dentro/seminarios/ArnaldoLima\\_4o%20Workshop%20-%20RJ.pptx](https://www.funpresp.com.br/fique-por-dentro/seminarios/ArnaldoLima_4o%20Workshop%20-%20RJ.pptx)

MOSQUERA, Jorge. **Fatores determinantes para a decisão de servidores públicos na adesão à Previdência Complementar**. Rio de Janeiro: Dissertação de mestrado do Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, 2016

NERY, Pedro Fernando. **Errar é Humano: economia comportamental aplicada à aposentadoria**. Brasília, Senado Federal, 2016. (Texto para Discussão nº 188).

OCDE: <http://www.oecd.org/>;

PAULA, Carlos de; BORGES, Bruna Romão; ROSA, Sérgio. **A Política de Fomento em Estudo Comparado**. Disponível em: [www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previdencia-complementar/publicaes/artigos/](http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previdencia-complementar/publicaes/artigos/) .

PINHEIRO, Ricardo Pena. **A Demografia dos Fundos de Pensão**. Coleção Previdência Social. Série estudos, v.24. Ed. Gráfica Ltda, 2007.

POLITIZE: <https://www.politize.com.br/>;

PORTAL DA INDÚSTRIA: <http://www.portaldaindustria.com.br/>;

PROCURADORIA GERAL DA FAZENDA NACIONAL. **Parecer nº 932/2017**, de 05 de julho de 2017.

REIS, Adacir; TORRES, Maurício. **Inscrição Automática: aspectos jurídicos**. X Seminário de Educação Previdenciária, realizado pela Previc em dezembro de 2016. Disponível em: <http://www.previc.gov.br/>.

ROCHA, Larissa Assunção Matos da. **“I’m in”: A Adesão Automática aos Fundos de Pensão no Reino Unido e em outros países da Europa e América do Norte**. Revista Brasileira de Previdência. Disponível em: <http://www.prev.unifesp.br/index.php/links/20-fois/29-adesao-automatica>.

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA. **Coletânea de Normas – Fundos de Pensão – SPPC**, 2017.

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA. **Estudo de viabilidade para implantação e manutenção de planos de benefícios**. 2017. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previdencia-complementar/estudos-2/>.

THALER, Richard H.; SUNSTEIN, Cass R.: ***Nudge: Improving decisions about health, wealth and happiness***. USA: Penguin Books, 2008.

VIEIRA, Frederico S. Diniz. **Os cuidados que as EFPC devem ter para aplicação da aguardada inscrição automática**. Artigo publicado pela Mercer Gama em 27 de março de 2017. Disponível em: <http://gama-ca.com.br/artigos/as-efpc-estarao-preparadas-para-aplicacao-da-adesao-automatica/>.