

ESTUDIOS

Compliance e os fundos de pensão: Melhores práticas e segurança jurídica

Compliance and pension funds: Best practices and legal certainty

Eduardo Rocha Dias 

Universidade de Fortaleza, Brasil

Suzyane Moura Lima 

Advogada, Brasil

Tiago Damasceno Caxilé 

Universidade de Fortaleza, Brasil

RESUMO O artigo tem por objetivo efetuar uma análise crítica sobre a gestão de recursos das entidades fechadas de previdência complementar, também chamadas de fundos de pensão, com o objetivo de contribuir para o debate de segurança jurídica e melhores práticas. A análise terá por objetivo entender a importância da gestão, os riscos envolvidos na atividade e os modelos existentes de *compliance* aplicados aos fundos de pensão. Trata-se de pesquisa bibliográfica, documental e qualitativa. A hipótese é que somente o efetivo *compliance* pode viabilizar a perseguição dos objetivos estatutários da entidade de previdência privada fechada, reduzindo a interferência política e garantindo a eficiente administração dos recursos para o pagamento dos benefícios contratados pelos participantes. A conclusão da pesquisa foi positiva, de forma a repensar os controles a que se submetem os fundos de pensão.

PALAVRAS-CHAVE Fundos de pensão, *compliance*, administração dos recursos, benefícios.

ABSTRACT The article aims to make a critical analysis of the management of resources of closed pension funds in order to contribute to the debate on legal certainty and best practices. The analysis focus on understanding the importance of management, the risks involved in the activity and the existing compliance models applied to pension funds. It is a bibliographic, documentary, and qualitative research. The hypothesis is that only ef-

fective compliance can make it possible to pursue the social objectives of pension funds, reducing political interference and ensuring the efficient management of resources for the payment of benefits contracted by participants. The conclusion of the research was positive, in order to rethink the controls to which pension funds are subject.

KEYWORDS Closed pension funds, compliance, administration of resources, benefits.

Introdução

Na segunda década do século XXI, um dos grandes temas debatidos pela sociedade brasileira se refere à previdência. Passou-se, recentemente, por um processo legislativo que culminou com a promulgação de uma Emenda à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988¹ que implementou uma reforma previdenciária.

A Emenda Constitucional 103, de 12 de novembro de 2019, vem gerando diversos debates, reações e pedidos de inconstitucionalidade, em virtude do aumento da idade mínima de aposentadoria, bem como do tempo mínimo de contribuição. Entretanto, este é apenas um dos problemas, já que o sistema previdenciário brasileiro não está adstrito ao Regime Geral de Previdência Social.

O termo Previdência está relacionado a um olhar de futuro do indivíduo, ou seja, uma «pré-vidência» como diz Reis (2014: 15). Atualmente, o sistema previdenciário brasileiro é bastante complexo. Há o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), voltado a toda população brasileira, em geral. Outro é o Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos Civis (RPPS), destinado aos funcionários estatutários e possui esferas distintas, conforme o ente federativo a que o servidor é vinculado. Devido às especificidades da atividade, criou-se o regime previdenciário direcionado apenas aos militares. Por fim, o Regime de Previdência Complementar (RPC), que complementa os regimes existentes e visto como uma nova alternativa previdenciária. Assim, verifica-se que a previdência brasileira é bastante complexa, com divisão de responsabilidades entre o público e o privado.

O enfoque do presente trabalho é o Regime de Previdência Complementar. Nos termos do artigo 202 da Carta Constitucional, o regime objetiva constituir reservas que garantam o benefício contratado. Sua adesão é facultativa e pode ser operada por dois meios distintos. O primeiro é através de entidades abertas de previdência complementar, com finalidade lucrativa. O segundo, por intermédio das entidades fechadas de previdência complementar, sem fins lucrativos.

O RPC possui como população assistida 16,5 milhões de pessoas, baseado nos contratos existentes. Entre 2011 e junho de 2020, obteve um aumento de 38%, segun-

1. Constituição da República Federativa do Brasil, disponível em <https://bit.ly/3xdYXBN>.

do o Relatório Gerencial de Previdência Complementar² apresentado em dezembro de 2020.³ O crescimento adveio pelo aporte de mais de 4 milhões de novos participantes, no período, junto as Entidades Abertas de Previdência Complementar. As Entidades Fechadas obtiveram, neste mesmo período, um incremento de 512 mil novos entrantes. Assim, a população assistida pelas entidades fechadas tornou-se de 3,3 milhões de contratos.

Há duas categorias de Entidades Fechadas Privadas. A primeira é patrocinada por uma ou mais pessoas jurídicas, privada ou pública, cujos beneficiários são seus empregados ou servidores, respectivamente. A segunda, foram instituídas por instituições de caráter profissional, classista ou setorial, visando benefícios aos seus associados ou membros, a exemplo da Ordem dos Advogados do Brasil — OAB e centrais sindicais.

Assim, o artigo visa analisar de forma crítica a gestão de recursos das entidades fechadas de previdência complementar, mais conhecidas pelo nome «fundos de pensão», contribuindo com o debate sobre o tema e intencionando agregar na aplicação de melhores práticas e segurança jurídica.

A hipótese é que somente o efetivo *compliance* pode viabilizar a perseguição dos objetivos estatutários da entidade de previdência privada fechada, reduzindo a interferência política e garantindo a eficiente administração dos recursos para o pagamento dos benefícios contratados pelos participantes. A conclusão da pesquisa foi positiva, para repensar os controles a que se submetem os fundos de pensão.

Para alcançar esse objetivo, far-se-á uma breve análise sobre o sistema previdenciário complementar em entidades fechadas e as formas como elas se organizam visando um gerenciamento ético, adequado e sustentável. Para isso, far-se-á uma pesquisa bibliográfica, documental e qualitativa, buscando trazer argumentos que colaborem para a implementação de um sistema de *compliance* forte e sólido, contribuindo para o debate.

A finalidade e o pano de fundo da problemática

As entidades fechadas têm como objeto a administração e execução de planos de benefícios de natureza previdenciária. Não podem prestar serviços fora deste escopo. Apenas excepcionalmente, se as entidades fechadas prestassem serviços assistenciais à saúde, na data da publicação da Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001,⁴ po-

2. Ministério da Economia. Relatório Gerencial de Previdência Complementar, dezembro, 2020, disponível em <https://bit.ly/3I9ewzT>.

3. Disponível em <https://bit.ly/3I9ewzT>.

4. Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em <https://bit.ly/3x8qx3a>.

deriam continuar a fazê-lo. A condição é que estabeleça um custeio específico e mantidas em separado do plano previdenciário a sua contabilização e o seu patrimônio.

Como anotam Dias, Leitão e Macêdo (2012: 57), a previdência privada, ao se basear na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, fez expressa opção pelo regime de financiamento de capitalização. Toda a previdência privada deve se estruturar para constituir reservas obtidas dos participantes, patrocinadores e instituidores. Estas deverão, numa perspectiva de curto, médio e longo prazos, assegurar os benefícios contratados.

Ainda sobre essa situação, Dias (2014: 119) afirma que, no financiamento por capitalização, há a formação de reservas individualizadas que garantirão o benefício contratado. Já no financiamento por repartição simples, quem está trabalhando hoje paga os benefícios de quem já se aposentou. Não há a formação de reservas. Destaque-se, porém, a previsão do artigo 18, § 1.º, da Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001, referente aos planos de benefícios das entidades fechadas. A norma prevê a obrigatoriedade do regime financeiro de capitalização para os pagamentos em prestações programadas e continuadas. Ou seja, para benefícios de risco e relativos a eventos que atribuam o pagamento de um benefício em parcela única ou pecúlio, são admitidos outros regimes de financiamento, como os de repartição simples e de capital de cobertura.

As entidades fechadas de previdência complementar são responsáveis pelo gerenciamento de recursos relativos a benefícios direcionados a um grupo específico. Esse grupo é formado por pessoas vinculadas a uma entidade patrocinadora através de uma relação empregatícia ou com vínculo associativo com o ente instituidor do plano. Essas entidades são tidas como fundos de pensão por sua referência com as *pension funds* dos Estados Unidos e da Inglaterra.

Como já mencionado, tais entidades não possuem finalidade lucrativa, nos termos estabelecidos pela Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001, constituídas como fundações ou sociedades civis. Sua finalidade primordial é previdenciária visto seu objetivo exclusivo de operar planos de previdência sob o regime de capitalização. As entidades realizam investimentos com os recursos das contribuições concretizadas pelos planos, visando trazer maior rentabilidade financeira aos seus participantes.

Tais entidades não integram a Administração Pública, mas seu patrocinador pode ser estatal, ou seja, a entidade gestora do recurso pertence, exclusivamente, aos seus associados. Segundo o entendimento de Reis (2014: 25), a entidade é a estrutura organizacional que administra e geri os planos de previdência. Diferente do plano de previdência propriamente dito, sendo a universalidade de direitos e obrigações que se vinculam os participantes e assistidos, o patrocinador e os instituidores.

Há uma exceção, a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (FUNPRESP), instituída pela Lei 12.618/2012, que pode envolver os servidores dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário. Essa instituição integra a Admi-

nistração Pública Indireta, como pessoa jurídica de direito privado. Sua criação está em conformidade com a diretriz constitucional do artigo 40, §§ 14, 15 e 16.

As entidades fechadas são administradoras, executoras e operadoras de planos de benefícios de natureza previdenciária, buscando a proteção das pessoas em situações previstas nos respectivos regulamentos. Toda entidade possui um estatuto que dispõe sobre sua estrutura organizacional e funcionamento, observados os dispositivos fixados nas Leis Complementares 108 e 109,⁵ ambas de 2001, conforme o caso. A FUNPRESP, neste mesmo sentido, é estruturada como entidade fechada de previdência complementar e constituída de Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva.

As regras do plano de previdência são concretizadas no regulamento, também chamado «contrato previdenciário». Esse é tido como o documento mais importante para os participantes e assistidos, constando as regras de funcionamento de cada plano, rol de benefícios, fontes de custeio, condições de elegibilidade, carências, fórmulas de cálculo do valor da aposentadoria e o reajuste do benefício.

Assim, há um grande controle das entidades por diversos órgãos, regramentos, contratos e outros, tudo visando sua sustentabilidade. Para que as entidades fechadas tenham autossustentabilidade, é necessária a aplicação de diversos comportamentos, gerenciamento e responsabilidade.

A importância da gestão de recursos das entidades fechadas de previdência complementar

Consoante o último Relatório Gerencial da Previdência Complementar,⁶ o patrimônio do RPC atingiu R\$ 2,12 trilhões ao final do ano de 2020. Constatou-se um crescimento de 6,53% em comparação ao registrado em 2019. Só em relação às entidades fechadas, os ativos foram registrados em 1,04 trilhão de reais. Conforme **figura 1**.

É possível inferir que se trata de vultosos recursos que devem ser geridos com a máxima responsabilidade de modo que os fundos de pensão alcancem seu escopo de garantir os benefícios contratados. Apesar do crescimento experimentado, este foi inferior ao observado entre 2018 e 2019, que foi de 11,40%. Contudo, levando-se em consideração o período pandêmico, houve um incremento importante, porque

5. Lei Complementar 108, de 29 de maio de 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, e dá outras providências. Disponível em <https://bit.ly/3nXlTc2>. Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em <https://bit.ly/3x8qx3a>.

6. Ministério da Economia, Relatório Gerencial de Previdência Complementar, dezembro, 2020, disponível em <https://bit.ly/3mJNQMO>.

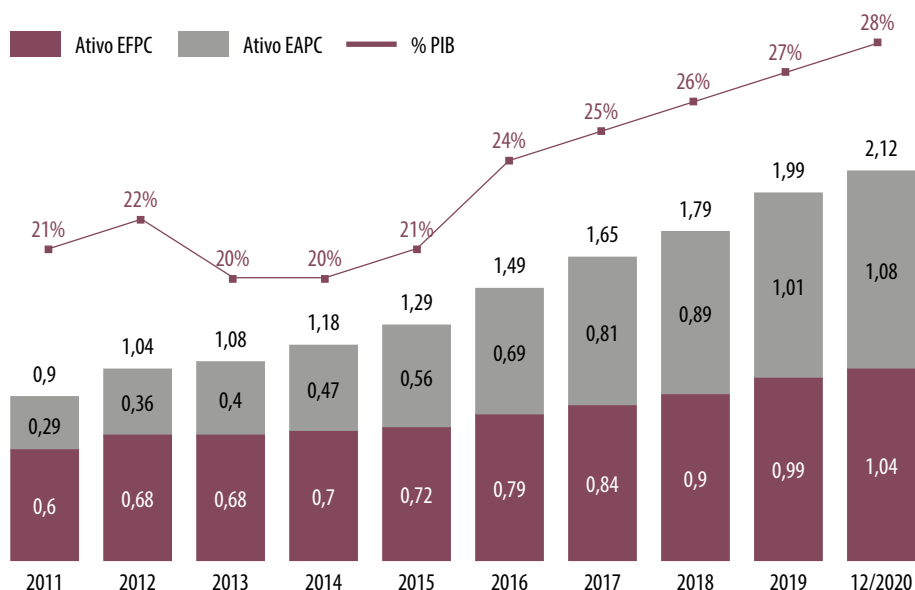


Figura 1. Crescimento do Patrimônio do Regime de Previdência Complementar.
Fonte: Relatório Gerencial da Previdência Complementar 2020.

períodos de exceção geram reflexos econômicos como insegurança e instabilidade no mercado.

Consciente do volume de recursos envolvidos, o artigo 3, inciso I da Lei Complementar dispôs que cabe ao Estado determinar padrões mínimos de segurança econômico-financeira e atuarial. O intuito é preservar a liquidez, solvência e o equilíbrio dos planos de benefícios, isoladamente, e de cada instituição previdenciária complementar no conjunto de suas atividades.

Como já antecipado anteriormente, a solvência dos planos de benefícios é pedra de toque das entidades previdenciárias complementares, possibilitando o cumprimento de seus objetivos estatutários, em especial com relação à constituição de reservas. O citado artigo assegura, ainda, aos participantes e assistidos, o pleno acesso às informações relativas ao gerenciamento de seus respectivos planos de benefícios.

Contudo, o acesso às informações pelos participantes, por si só, não é suficiente para um efetivo controle. A perícia técnica é necessária para o acompanhamento e fiscalização do destino dado aos recursos. Para atingir estes objetivos, a Lei 12.154/2009 criou um aparato estatal composto por três órgãos principais. São eles: o Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC), órgão regulador, e a Câmara de Recursos da Previdência Complementar (CRPC), instituição recursal para as penalidades administrativas, ambos ligados ao Ministério do Trabalho e Previdência; e, por fim, a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), o órgão fiscalizador ligado ao Ministério da Economia.

Cabe ao CNPC estabelecer os padrões mínimos de segurança econômico-financeira e atuarial, com o fim de preservar a liquidez, solvência e o equilíbrio dos planos operados pelas entidades fechadas de previdência. O órgão é composto por representantes do poder público e os indicados pelas entidades fechadas de previdência complementar, tantos pelos patrocinadores como pelos participantes e assistidos.

Cada plano previdenciário possui identidade própria em vários aspectos: regulamentares, cadastrais, atuariais, contábeis e de investimento. O órgão regulador estabelece que os planos de benefício são independentes, ou seja, não respondem por obrigações de outro plano operado pela mesma entidade fechada. Para a realização do monitoramento atuarial e de investimento, as entidades devem gerar e encaminhar à PREVIC balancetes contábeis, demonstrativos de investimento, atuariais e contábil, podendo congregiar mais de um patrocinador ou investido, considerada «multipatrocinadora».

Para Cazetta (2006: 99), deve-se destacar o cuidado para não avaliar incorretamente os ativos ou passivos, sob pena de comprometer a viabilidade e solvência dos planos da entidade. Isto porque os direitos e obrigações de participantes e patrocinadores têm como parâmetros as realidades atuariais e econômico-financeiras existentes ao longo da execução de cada plano.

No Brasil, viu-se o desenrolar de diversos escândalos nos fundos de pensão. Fundos como o Postalis, o FUNCEF e o Petros são exemplos de vultosos prejuízos.⁷ O caso encontra-se sob investigação pelos órgãos competentes e afetaram uma vasta gama de participantes e beneficiários. Informações noticiadas pelos veículos de comunicação, chega-se ao montante de 42 bilhões de reais os recursos desviados de todos os fundos citados. Dez planos de previdência concentram 80% do citado prejuízo, 9 dos quais são patrocinados por empresas estatais.

Os prejuízos bilionários sofridos confirmam a 94.^a posição ocupada pelo Brasil no índice de Percepção da Corrupção no Mundo em 2020. O índice é produzido pela Transparência Internacional e avalia 180 países, e é referência no mundo por tomadores de decisões nos setores públicos e privados para avaliação de riscos e das estratégias de ações das entidades de previdência complementar.

Segundo a Transparência Internacional, o Brasil está em uma condição delicada, com 38 pontos, e abaixo da média regional da América Latina e Caribe, com 41, e mundial, de 43. Além disso, é distante da média do G20, com 54 pontos, e dos países que integram a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento) e que detém 64.

Como consequência dos prejuízos, o Postalis, por exemplo, vem impondo a cobrança de contribuições extras de seus participantes, beneficiários e patrocinadores

7. Época Negócios, «Após prejuízos bilionários, fundos de pensão terão regras rigorosas», disponível em <https://glo.bo/3x52pPf>.

para o equacionamento dos prejuízos causados. Isso traz um potencial danoso as partes envolvidas, porque se eleva as contribuições ou institui aporte financeiro extra dos prejudicados. Há surpresa financeira que não era prevista. É, portanto, inconteste a necessidade de um gerenciamento adequado dos recursos, com transparência, de forma acessível, evitando a penalização dos seus participantes.

No que toca à eficiência, a gestão não se subordina à simples execução dos objetivos atuariais mínimos. Busca-se obter resultados materialmente possíveis, no intervalo de risco definido pelos administradores, das aplicações permitidas e do plano de investimentos. Isto ocorre porque patrocinadores e participantes têm o interesse de contribuir de forma menos onerosa à viabilização dos benefícios.

Para Santos e Menini (2020:7), o gerenciamento diligente deve, na medida do possível, não apenas obter equilíbrio atuarial, mas perseguir a remuneração dos recursos geridos em uma dada situação de mercado e num determinado limite de risco. A definição dos níveis e margens de risco não fica a juízo discricionário daqueles que se encarregam da administração da entidade. Eles decorrem substancialmente das necessidades e características de cada plano à luz da realidade e das alternativas de mercado existentes temporalmente de sua execução.

Para Cazetta (2006: 129), a última regra-matriz da gestão das entidades fechadas é a autonomia de atuação perante interesses estranhos aos planos, seja de patrocinadores, sejam de participantes. A despeito do direito de participação, não se pode tolerar, no âmbito do sistema de previdência privada fechada, a subordinação dos objetivos dos planos a orientações que lhe sejam estranhas, oriundas de interesses particulares. Portanto, o exercício do gerenciamento subordinado da entidade deve expressar total autonomia das ingerências de patrocinadores e órgãos de participantes e assistidos, quando apartados do interesse dos respectivos planos.

Conforme os ditames da Lei Complementar 108, de 29 de maio de 2001,⁸ compete ao Conselho Deliberativo da EFPC definir a política geral da entidade e seus planos de benefícios, a gestão de investimentos e plano de aplicação de recursos e a contratação de auditora independente. Já a sua diretoria-executiva compete executar a política de administração fixada pelo Conselho Deliberativo.

O artigo 20 da Lei Complementar 108, de 29 de maio de 2001, dispõe que os membros da Diretoria Executiva devem ter comprovada experiência na área financeira, administrativa, contábil e de auditoria. O intuito é que o gerenciamento possua credibilidade, segurança e sustentabilidade, sob o critério da probidade e prudência. É

8. Lei Complementar 108, de 29 de maio de 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, e dá outras providências. Disponível em <https://bit.ly/3nXlTc2>.

pressuposto o domínio da técnica necessária à concretização da denominada gestão subordinada de recursos e operações, buscando-se a eficiente adequação dos atos de gerenciamento às necessidades dos planos de benefícios.

Os escândalos de corrupção nos fundos de pensão brasileiros culminaram com a edição, pelo Banco Central do Brasil, da Resolução 4.661, de 25 de maio de 2018.⁹ Esta norma dispõe sobre a aplicação dos recursos garantidores dos planos administrados por entidades fechadas de previdência complementar.

A norma define em quais segmentos os recursos dos fundos de pensão podem ser aplicados: renda fixa, variável, estruturado, imobiliário, operações com participantes e exterior. Define ainda os percentuais máximos de recursos que podem ser aplicados em cada segmento, ressaltando a preocupação com a liquidez dos investimentos realizados pelas EFPC.

Outro ponto relevante da norma é a responsabilização daqueles que tomaram parte do processo decisório, no que tange a aplicação dos recursos da instituição. Além dos princípios norteadores da aplicação e demais preceitos necessários a boa gestão, o artigo 4 da resolução citada indica que a responsabilidade do cumprimento das normas, quer por ação ou omissão e segundo suas atribuições, são das pessoas que participam do processo de análise, assessoramento e decisão. O regramento não se restringe aos que estão diretamente envolvidos, mas todos que puderam influir ou contribuir no processo de análise, de assessoramento e decisão, diretamente ou por intermédio de pessoa jurídica contratada.

A entidade fechada de previdência complementar deve manter registro de todos os documentos que suportem a tomada de decisão na aplicação dos recursos dos planos. Deve, ainda, designar o administrador estatutário tecnicamente qualificado (AETQ) como principal responsável pelo gerenciamento, alocação, supervisão e acompanhamento dos recursos garantidores de seus planos e pela prestação de informações relativas à aplicação deles.

A Resolução 4.661, de 25 de março de 2018, do Banco Central do Brasil¹⁰, exige uma maior cautela na escolha dos investimentos, bem como na documentação dos responsáveis pela tomada daquela decisão. O intuito é possibilitar a apuração de futuras responsabilidades. O artigo 11 da resolução demonstra ainda preocupação com a avaliação e monitoramento dos riscos das carteiras de crédito da entidade para evitar novos e vultosos prejuízos aos fundos de pensão.

9. Banco Central do Brasil, Resolução 4.661, de 25 de março de 2018. Dispõe sobre as diretrizes de aplicação de recursos garantidores dos planos administrados por entidades fechadas de previdência complementar. Disponível em <https://bit.ly/2Z7fwCV>.

10. Banco Central do Brasil, Resolução 4.661, de 25 de março de 2018.

Por que o compliance?

O *compliance* é um termo em inglês significa conformidade, cumprimento, obediência ou execução ao que foi determinado. É traduzido muitas vezes empregado no português como «conformidade». Em geral, é a promoção de uma cultura, no ambiente empresarial, que estimule a organização a agir com ética e em conformidade com os objetivos estatutários e legais.

Citando Collard e Roquily, San Clemente Arciniegas (2020: 11) entende que traduzir *compliance* como cumprimento da lei é insatisfatório, porque o instituto jurídico se refere a uma série de ações, decisões e processos que visa garantir o respeito aos padrões leais e éticos por parte da empresa e seus colaboradores.

Para San Clemente Arciniegas (2020: 10), *compliance* é uma nova denominação jurídica que vem ganhando força com os anos. Possui uma tendência regulatória mundial que fornece ferramentas úteis para diversas disciplinas jurídicas, podendo ser considerado como um novo ramo do direito. Destaca ainda o autor que os postulados dessa nova disciplina jurídica são especialmente relevantes no combate à corrupção.

O *compliance* teve sua embriogenia nos Estados Unidos, quando a Securities and Exchange Commission (SEC), autoridade administrativa que supervisiona o mercado de capitais, à semelhança da Comissão de Valores Mobiliários no Brasil, começou a contratar pessoas para criação de procedimentos internos de controle, capacitação de pessoal e monitoramento de operações. O objetivo era auxiliar a área de negócios e atingir uma supervisão efetiva. Isso trouxe credibilidade aos investidores e forneceu segurança nas ações da instituição.

A correlação entre as empresas e o combate à corrupção é uma necessidade global, cuja origem remonta a 1977, quando os Estados Unidos adotaram a Lei de Prática de Corrupção no Exterior (Foreign Corrupt Practices Act). Segundo a lei norte-americana, as empresas foram proibidas de pagar suborno a autoridades de países estrangeiros, tendo como finalidade firmar contratos e acessos a outros mercados, sob pena de graves consequências criminais.

Embora no início houvesse a preocupação da perda de competitividade das empresas americanas por obediência a esta lei, anota San Clemente Arciniegas (2020: 11), que dispositivos legais semelhantes foram adotados na maioria dos Estados. Inicialmente pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) em 1997, seguida pela Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção em 2003, da qual o Brasil é signatário. Segundo o art. 12 da Convenção da ONU, os Estados se comprometem a combater a corrupção corporativa e a estabelecer normas que visem salvaguardar a integridade das entidades privadas relevantes.

No Brasil, o programa de *compliance* foi denominado como de integração, con-

forme previsão na Lei 12.846, de 1 de agosto de 2013,¹¹ e diversas outras editadas posteriormente a este diploma. Como exemplo, há o artigo 41 do Decreto Federal 8.420, de 18 de março de 2015,¹² que regulamenta a lei citada. Antes de tais dispositivos, a Lei Federal 9.613/98 já buscava estabelecer maior controle no sistema financeiro privado, obrigando as empresas a buscarem conformidade com a ordem jurídica em seus atos.

Para Assi e Hanoff (2018: 24), o *compliance* é dirigido ao comportamento das pessoas, sejam elas tomadores de decisão, gestores ou colaboradores. Disciplinará as ações ao redor de uma maior responsabilidade corporativa, direcionando o ser humano ao que é certo até sua efetiva internalização e massificação no ambiente corporativo. Não apenas em questões complexas, mas inclusive em questões simples e podem gerar impacto aos negócios (Assi e Hanoff, 2018: 25).

Já no Decreto Federal 8.420, de 18 de março de 2015, artigo 41, *compliance* é o conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo a lisura. Esses mecanismos são efetivados através de canais de denúncias e na aplicação efetiva de códigos de ética e conduta, das políticas e diretrizes, objetivando detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e outros atos ilícitos praticados no Brasil como no exterior.

Assim, observa San Clemente Arciniegas (2020: 14) que *compliance* não se limita a proibir a corrupção, mas em estabelecer estratégias que as empresas devem adotar para preveni-la. Neste sentido, promove a redução de custos com passivos judiciais; a diminuição de riscos de sanção; a segurança na adoção de estratégias em investimentos e em relação aos tributos; fortalecimento nas relações de mercado; maior credibilidade da instituição diante dos concorrentes e dos órgãos públicos pertinentes; a proteção da imagem institucional; e o aumento da competitividade e lucratividade.

No caso, o sistema de previdência privada fechada não possui fins lucrativos, devendo as entidades que o efetivam ser estruturadas como sociedades civis ou fundações. Se não há o objetivo lucrativo, faz-se necessária a implementação de comportamentos positivos e que atenuem os impactos das adversidades econômicas. O objetivo das entidades fechadas é a administração e execução de planos de benefício, sendo vedada a prestação de serviços dispares de seu objeto, exceto quando visar serviços assistenciais, devendo estes serem custeados de forma específica e com contabilização própria.

11. Lei 12.846, de 1 de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em <https://bit.ly/3x3HjAl>.

12. Decreto Federal 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei 12.846, de 1 de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em <https://bit.ly/3FvQwEQ>.

A observância das normas do órgão regulador e fiscalizador, a PREVIC, é importante tanto na questão de governança quanto no seu pilar central que é o *compliance*. A tarefa de identificar, administrar e eliminar conflitos de interesses que afetem a imparcialidade das pessoas no desempenho de suas funções de gerenciamento é árdua. Deve-se avaliar melhor os processos, não se podendo se contentar com meros mapeamentos.

Para a implementação do programa de *compliance* é necessária a verificação de 9 pilares imprescindíveis. Esses pilares mostram o grau de comprometimento da instituição em sua implementação, desde seus funcionários até o alto escalão da entidade (Serpa e Sibile, 2015: 3). Os pilares são: o suporte à alta administração; a avaliação dos riscos; a criação do código de conduta e políticas de *compliance*; a criação de controles internos; a realização de treinamentos e comunicação; a disponibilização de mecanismos para suporte anônimo, em relação a condutas ou suspeita de condutas inadequadas; o processo de investigação na estrutura da entidade; o chamado *due diligence* para com terceiros; e o monitoramento e auditoria do funcionamento do programa.

A prevenção é a arma principal. Para isto, estudos de impacto devem ser contínuos. Não apenas de impacto regulatório, considerado externo, mas nos processos internos. Trata-se de pilares como o de avaliação dos riscos, a implementação de condutas e viabilizar para serem praticadas em todo o âmbito da instituição. A ineficiência é custosa para as organizações. Com a avaliação de pontos de controle, de pontos de riscos e de identificar nos processos que ações podem ocorrer e possam causar alguma fragilidade (Assi e Hanoff, 2018: 86). A mudança na mentalidade das pessoas também é importante, especialmente na mudança de condutas protelatórias e irresponsáveis.

As relações entre os entes envolvidos (patrocinadores, instituidores e a instituição gestora) deve ser acompanhada de perto, com transparência e responsabilidade. O investimento do fundo deve envolver riscos adequados e bem calculados, evitando-se os de grau mais elevado. Para isso é importante a análise de especialistas internos ou, caso necessário, externos. Tais instituições precisam ter uma estrutura mínima, mas extremamente eficaz na perseguição dos objetivos da entidade previdenciária fechada. A diminuição da interferência política se faz necessária.

O *compliance* é importante, mas não deve ser motivo de engessamento da instituição. De um lado, ao estabelecer critérios ou modelos, deve-se evitar a desgovernança corporativa nas instituições previdenciárias. Por outro lado, trazer engessamento pela falta de avaliação adequada dos processos é outro risco. O sistema deve ser reavaliado de tempos em tempos, através de um acompanhamento contínuo do programa. Trata-se do último pilar de implementação, onde ocorre o monitoramento e a auditoria do programa.

A importância do *compliance* pode ser verificada para mitigação ou isenção de eventual multa aplicada pelo órgão responsável, conforme artigo 18, IV do Decreto

Federal 8.420, de 18 de março de 2015,¹³ possibilitando a redução de 1% a 4% do montante em caso de comprovação de a pessoa jurídica possuir e aplicar um programa de integridade. Outra possibilidade é o eventual acordo de leniência, conforme artigo 37, IV do decreto, obrigando as empresas a adoção, aplicação ou aperfeiçoamento de programa de integridade.

É necessária a avaliação de impactos regulatórios para as instituições, em conformidade com a Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019¹⁴, em especial quanto a seu artigo 5. Elas visam preparar os regulados e fiscalizados para uma gestão sustentável de modo que não dependa apenas de um único indivíduo.

Diante destes fatos, avulta de importância apresentar o papel da PREVIC, suas punições, o histórico de atuação da fiscalização, dentre outros. Pode-se verificar que a grande arma é o gerenciamento. Para auxiliar na gestão, é imprescindível a utilização de métodos de governança e um bom suporte no *compliance*. Trata-se de institutos diferentes que se complementam.

Para auxiliar as instituições de previdência complementar, a PREVIC editou o Guia PREVIC de Melhores Práticas de Governança para Entidades Fechadas de Previdência Complementar,¹⁵ um verdadeiro manual. O objetivo é oferecer diretrizes básicas para a atuação destas instituições, visando a difusão de conhecimento para o aperfeiçoamento dos objetivos estatutários e o gerenciamento eficiente de patrimônio. Isso se deve porque a governança está diretamente ligada a gestão das EFPC, envolvendo a conformidade legal e a prestação de contas adequada. Portanto, a finalidade é a preservação do direito dos participantes e a execução dos contratos previdenciários, que se dá pela concessão e preservação dos valores dos benefícios com os melhores resultados possíveis.

Para um bom gerenciamento as instituições de previdência complementar devem capacitar e aperfeiçoar os profissionais nela atuante, como meio de proporcionar segurança em sua atividade aos beneficiários. Segundo a PREVIC, os dirigentes e conselheiros ser escolhidos segundo critérios técnicos, os quais serão qualificados para suas respectivas funções e contribuindo com a lisura da instituição. O treinamento e capacitação contínuo são essenciais.

Para Santos e Menini (2020:A governança refere-se a como a instituição é admi-

13. Decreto Federal 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em <https://bit.ly/3FvQwEQ>.

14. Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado, e dá outras providências. Disponível em <https://bit.ly/3ctXTjP>.

15. Superintendência Nacional de Previdência Complementar. Guia PREVIC Melhores Práticas de Governança para Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Disponível em <https://bit.ly/329Obku>.

nistrada, o que envolve diversos fatores (políticas, regulamentações, cultura e processos). Por *compliance*, a gestão e os posicionamentos da instituição diante das normas vigentes, respeitando a ética e a verdade. Assim, não é possível a instituição buscar implementar uma política ou cultura sobre determinado tema se existem falhas no gerenciamento, ou nos processos. É preciso trabalhar ambos em conjunto.

Governança é o governo interno da instituição, é as formas de funcionamento da entidade, desde aspectos de decisão, dos órgãos internos, o relacionamento com os patrocinadores ou os participantes, e agir com bom nível de transparência, de comunicação, de profissionalismo e de controles. Também trata do relacionamento entre os stakeholders internos — sócios, diretoria, conselho de administração — e externos — órgãos de fiscalização, controle, regulamentação, governo, legislação. Tais assuntos são realizados em estratégias para demonstrar o valor da instituição.

Se existe uma empresa que adota um programa de *compliance*, espera-se que ela apresente garantias de que todas as normas sejam cumpridas. A principal diferença do *compliance* para a governança é que ele interfere exclusivamente na elaboração das políticas internas. Afeta a regularidade das atividades da empresa no que diz respeito ao que é determinado por diretrizes internas e pelos dispositivos legais.

Para a criação do *compliance* é necessário conhecimento profundo das leis do setor – saber e entender o funcionamento da atividade - e a adequabilidade – conduta da instituição, ou seja, se a empresa está agindo nos rigores da lei. Na estrutura interna da EFPC, o *compliance* avalia a instituição,¹⁶ por um diagnóstico, e traz elementos que mitigam os riscos de não conformidade e de eventuais fraudes.

Importante ressaltar que, em 2014, entra em vigor a Lei 12.846, de 1 de agosto de 2013,¹⁷ a qual dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, além de outros assuntos. Tal lei é conhecida como Lei Anticorrupção. Essa lei é regulamentada pelo Decreto Federal 8.420, de 18 de março de 2015,¹⁸ que em seu artigo 41 traz o que entende por Programa de Integridade.

O programa de integridade consiste em um aperfeiçoamento do *compliance*. Isso porque o *compliance* é a conformidade, enquanto a integridade é a adesão cultural das pessoas as normas desta conformidade. Para isso, o conjunto de mecanismos e

16. Em seu aspecto comportamental, de agir em conformidade com os ditames da ética, dos regulamentos e potencializando a imagem da instituição.

17. Lei 12.846, de 1 de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em <https://bit.ly/3x3HjAI>.

18. Decreto Federal 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei 12.846, de 1 de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em <https://bit.ly/3FvQwEQ>.

procedimentos internos, de auditoria e de incentivo à denúncia de irregularidades, dentro de uma pessoa jurídica, auxiliam a gestão. Neste contexto é pertinente citar Peter Drucker, que disse «a cultura devora a estratégia no café da manhã».¹⁹ Ou seja, de nada adianta o *compliance* se não houver uma mudança cultural por meio da integridade.

Destaca Leal (2020: 163) que, embora o *compliance* seja importante medida em prol da integridade, é preciso reconhecer riscos que podem comprometê-lo. A exemplo do risco de programas que já nascem deliberadamente de modo a não funcionar ou cumprir os seus escopos, criando, por conseguinte, ambientes falsos de conformidade e servem apenas para tentar mascarar ações ilícitas e antiéticas.

Neste sentido, Gabardo e Castela (2015: 141) observam uma nova forma de aplicação do princípio da publicidade, porque não basta apenas provar que tem um programa de integridade, é preciso constatar sua existência, apresentando seu funcionamento e sua eficiência. A aplicação do *compliance* traz a normatização de condutas positivas e esperadas por seus componentes, quer por meio da constituição de códigos de ética e de conduta, como por políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Anota García Caveró (2016: 231) que o emprego de procedimentos adequados para a gestão do risco de cometer atos de corrupção implica em reconhecer a importância de cada um destes elementos: identificar e avaliar os riscos, adotar medidas de resposta aos mesmos, acompanhar e fiscalizar sua execução, a atualização dos procedimentos. Por fim, conforme o pensamento de Regiani (2018:27), uma cultura organizacional que promova o cumprimento das normas da empresa e um controle interno que impeça o seu descumprimento.

A norma ISO 19600, da Organização Internacional de Normalização é a primeira norma internacional de conformidade. Esta norma fornece diretrizes para o estabelecimento, desenvolvimento, implementação, avaliação, manutenção e melhoria do sistema de gestão de *I* efetivamente e ágil em uma organização. Para esta padronização internacional, o componente central de um sistema de *compliance* é o reforço da cultura organizacional, a identificação e a avaliação dos riscos.

Observa Artaza y Galleguillos (2018: 50) que os indivíduos não tendem a se ver como corruptos ou criminosos. Logo, é comum o uso de técnicas de racionalização, fazendo compreender atos de corrupção como normais e aceitáveis no âmbito dos negócios. Dentre as técnicas de racionalização destaca-se a negação de responsabilidade e/ou do dano, e a comparação do comportamento com a conduta de outras pessoas que agiram semelhantemente.

19. «Culture eats strategy for breakfast», no original.

Portanto, prescreve Artaza y Galleguillos (2018: 254) que as instituições devem promover a conscientização de seus funcionários, a utilização de avaliação de desempenhos, alimentar o ambiente ético da organização e tornar a conduta dos gestores como modelos de ética. Aqueles que ocupam cargo de chefia devem ser exemplo de reforço da cultura organizacional.

Desta forma, no âmbito dos fundos de pensão, o *compliance* tem por objetivo a garantia da efetividade dos objetivos da instituição previdenciária, devendo sua estrutura ser atualizada conforme as características e riscos inerentes ao funcionamento. O programa deve envolver todos os setores da instituição: pessoal, processos, políticas vigentes, dentre outros. É importante, também, aprender com as situações que ocorrem em outras instituições, visando ajustar comportamentos e procedimentos.

Segundo Cazetta (2006: 158), as entidades possuem o dever de construir reservas técnicas, provisões e fundos conforme o plano de benefícios, em conformidade com procedimentos do órgão regulador e fiscalizador; cálculo das reservas e os planos de custeio e rentabilidade, por exemplo.

Ainda nesta ótica, é importante que as EFPC atentem para o constante aprimoramento das políticas de prevenção, com permanente avaliação dos resultados. Como observa Leal (2020: 161), os fenômenos corruptivos e de quebra de integridade inovam a todo tempo nas estratégias predatórias do interesse dos fundos de pensão e a garantia dos benefícios previdenciários aos seus associados.

Responsabilidade civil dos administradores das entidades fechadas de previdência complementar

Diante da responsabilidade das entidades fechadas de previdência complementar e da necessidade de comprometimento de todos os envolvidos na finalidade da instituição. O primeiro pilar que rege o *compliance* é o comprometimento e o suporte da Alta Administração, também chamado «tone from the top». Para a eficiência de um programa de *compliance* está na existência de suporte e da adesão da alta administração.

Pondera ainda Assi e Hanoff (2018: 147) que a falta de compromisso da alta administração pode resultar em uma possível ausência de compromisso dos demais colaboradores/funcionários, fazendo com que o programa de integridade exista somente «no papel» ou, como dizemos comumente, «para inglês ver». Cabe à alta administração deve demonstrar — por diversos modelos, posturas e exemplos — o seu compromisso com o programa de integridade e que o gerenciamento de *compliance* seja mais efetiva e respeitada.

Nas palavras de Gazoni (2019: 87), é a alta administração que provê os recursos para mitigar riscos, bem como absorve os riscos, por ser tomador de decisões visando a finalidade da instituição. São os líderes que reforçam valores e princípios através de palavras e comportamentos. Assim, em um programa de *compliance* exitoso, o comprometimento e o suporte à alta administração são necessários para atingir suas

finalidades. A alta administração, pelo programa de compliance, resguarda a si e aos demais envolvidos.

Nas EFPC isso é mais intenso. Trata-se de uma instituição, com já referido, que não tem propósitos lucrativos, mas que deve prover atos essenciais para a boa aplicação dos recursos e o pagamento de benefícios a seus assistidos. Por esta finalidade social e necessidade de ganho de capital para o financiamento dos benefícios, tendo em vista as circunstâncias de corrupção, observa-se o aumento do número de ações de responsabilização civil contra esses administradores com a finalidade de obter reparação por danos causados pela gestão.

Esse aumento de vigilância, aliado a uma evolução positiva da governança das entidades e companhias, com a adoção de boas práticas de compliance, ética e gestão, inaugurou uma era em relação à responsabilidade dos gestores profissionais na condução dos negócios, investimentos e relações com a sociedade civil, em geral.

Para exemplificar o que foi apresentado, tem-se como referência o programa de compliance do SEBRAE Previdência (2017: 4). Verifica-se que há uma estruturação no sentido de viabilizar aos administradores as informações necessárias para suas decisões. Essa é uma das facetas: o suporte. Verifica-se que o programa possui seus alicerces bem definidos e devidamente explicados para difusão na estrutura institucional de condutas e meios de prover uma gestão equilibrada e sustentável.

Os pontos destacáveis do programa de compliance do SEBRAE Previdência, no que concerne sua instituição, são as etapas enfrentadas. A cultura é o desafio maior na estratégia de adesão do compliance. De nada vale um excelente programa de compliance «de fachada». A incorporação dos valores éticos torna-se o real desafio, porque não se realiza apenas em um momento, mas deve ser continuamente testado e reanalisado.

Primeiramente, juntando toda diligência, a construção da estratégia e formalização dos documentos que regem o programa. Essa formalização se dá pela estruturação do programa em conformidade com a legislação e as recomendações da instituição reguladora, a PREVIC, por boas práticas. É o momento de criação das políticas, resoluções, delineamento dos procedimentos e meios de controle. Isso se faz através de investigações internas para eficiência das atividades de mitigação de riscos. Verifica-se a preponderância na questão documental, pela criação deste ou geração de relatórios de análise.²⁰

Após a fase documental, tem-se a aderência. Essa aderência é a prática, a absorção e incorporação do comportamento ético pelos funcionários e alta administração. Trata-se da questão cultural. Para isso é preciso realizar o «tom da alta administração», ou seja, o primeiro exemplo deve ser dado pela alta administração em seguir o programa. É necessário a manutenção deste compromisso em tempos de bonança e

20. Sebrae Previdência, *Manual do Programa de Compliance*. Deloitte, fev. 2017. Disponível em encurtador.com.br/bpZ45, p. 10, 12-42.

dificuldades. Além disso, a comunicação aos demais funcionários e o contínuo treinamento para os novos funcionários e aperfeiçoamento dos demais envolvidos é de inegável importância para absorção das regras. Por isso o nome integridade.²¹

Por fim, é preciso sempre testar e aperfeiçoar o programa, fechando as arestas. Esse é o momento do monitoramento. O programa, assim como qualquer procedimento, precisa sempre ser verificado, observando se continua atingindo seus objetivos e proporcionando o ambiente adequado para sustentabilidade do negócio.²² Todas essas fases foram realizadas pelo programa do SEBRAE Previdência.

Importante que a Lei 12.846, de 1º de agosto de 2013,²³ conhecida como Lei Anticorrupção, traz em seu artigo 3.º que a responsabilidade civil da empresa não exclui a responsabilidade individual dos dirigentes ou administradores, ou qualquer outra pessoa que tenha contribuído para a tomada de decisão. Esta é a importância de disseminar na estrutura da entidade previdenciária as condutas adequadas, amenizando eventuais riscos na atividade da instituição, bem como da responsabilidade das pessoas envolvidas.

A responsabilidade dos administradores da EFPC deve ser analisada em uma visão conjunta do artigo 63 da Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001,²⁴ e a Resolução 4.661 do Banco Central do Brasil, de 25 de março de 2018.²⁵ Verifica-se que aqueles que exercem poder de gerenciamento responderão pelos prejuízos que derem causa à entidade previdenciária, quer por sua ação ou omissão. No caso, por exemplo, de falta de informação ou informação inverídica aos órgãos reguladores, nos termos dos artigos 35 e 39 da Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001, os membros da alta administração poderão responder solidariamente pelos danos e prejuízos causados.

Importa destacar que a Lei das Sociedades Anônimas, Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976,²⁶ não se aplica às EFPC por expressa previsão legal. Isto porque o artigo 31, §1º da Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001, dispõe que elas devem se organizar sob a forma de fundação ou sociedade civil, sem fins lucrativos. Enquanto as

21. Sebrae Previdência, *Manual do Programa de Compliance*, p. 10, 44-45, 47-50.

22. Sebrae Previdência, *Manual do Programa de Compliance*, p. 10 e 52.

23. Lei 12.846, de 1 de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em <https://bit.ly/3x3HjAI>.

24. Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em <https://bit.ly/3x8qx3a>.

25. Banco Central do Brasil, Resolução 4.661, de 25 de março de 2018. Dispõe sobre as diretrizes de aplicação de recursos garantidores dos planos administrados por entidades fechadas de previdência complementar. Disponível em <https://bit.ly/2Z7fwCV>.

26. Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em <https://bit.ly/3oLuOOD>.

entidades abertas são constituídas unicamente sob a forma de sociedades anônimas, a teor do artigo 36 do mesmo diploma legal.

A responsabilização civil dos administradores da EFPC dependerá da comprovação da existência do ato ilícito, da existência de dolo ou culpa e da comprovação do nexos causal entre o ato e o prejuízo suportado pela instituição. Tal análise deve ser feita caso a caso. Isso porque é necessário a adaptação fática a cada um dos requisitos supracitados.

Com esse exercício de comparação, é possível observar que existem diversos elementos similares na Lei Complementar 109, de 29 de maio de 2001, e na Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976,²⁷ para a responsabilização civil dos administradores. A diferença está na caracterização da solidariedade: na primeira, a responsabilidade é imputada sem a exemplificação dos elementos que poderiam afastá-la; na segunda, é devidamente exposta.

Conclusão

Conforme visto, as entidades fechadas de previdência complementar têm por objeto a administração e execução de planos de benefícios de natureza previdenciária. Assim, todos os atos de gestão devem guardar consonância com a realização dos objetivos específicos dos seus planos de benefícios. Para verificar se as atividades desempenhadas estão conforme os objetivos da entidade, é necessário detalhar as necessidades de cada plano e os critérios que informam os regimes de apuração atuarial e gerenciamento econômico-financeira. Uma vez definidos esses objetivos, critérios e procedimentos é que a entidade pode realizar o controle de adequação e o juízo de eficiência dos atos praticados pelos administradores da entidade.

O programa de compliance nas entidades de previdência privada consiste no processo de acompanhamento das atividades operacionais da entidade, não na dimensão de realização de juízos estritamente formais, mas a verificação do enquadramento material e jurídico afeto as disposições legais e institucionais diretoras das operações da entidade. Assim, a gestão regular dos respectivos planos pela entidade deve compreender iniciativas e práticas conforme as necessidades e características de cada um dos planos e em medidas de autocontrole e correção dos desvios identificados (juízos de adequação e eficiência).

Destarte, as pessoas envolvidas no programa de integridade precisam de uma atuação independente, viabilizando uma reavaliação contínua do programa. Essa reavaliação envolve desde aspectos regulatórios como comportamentais. Esses aspectos envolvem desde os funcionários internos quanto terceiros envolvidos, como empresas terceirizadas, contratados, autônomos e outros. Ademais, os atos de geren-

27. Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em <https://bit.ly/3oLuOod>.

ciamento precisam ser avaliados também segundo a realidade do mercado ao tempo de sua ocorrência, e quanto à compatibilidade entre resultado e risco assumido em cada caso.

Diferentemente da auditoria, o programa de compliance não se destina precipuamente a atribuir responsabilidades e sanções. Isto é apenas um resultado e não o seu fim principal que é o controle do enquadramento das operações das entidades fechadas. As atividades de compliance se prestam a dar efetividade à regra de gestão subordinada aos objetivos e necessidades dos planos de benefícios e o exercício do direito de informação, que corresponde ao critério de transparência. Os representantes no Conselho deliberativo têm o dever de agir conforme o objetivo da representação, mas também o dever de prestar contas, demonstrando que sua atuação está conforme o que se espera do representante.

A função de controle dos atos de gerenciamento no âmbito das entidades fechadas serve para prover a entidade das informações necessárias para obter permanentemente o cenário que permita a constituição de reservas que garantam os benefícios contratados e assegurar, aos participantes, pleno acesso à informação. O compliance não avalia apenas riscos atinentes a atos de gestão econômico-financeira, mas quaisquer riscos identificáveis nas atividades de responsabilidade da entidade.

As atividades de compliance são instrumentais ao gerenciamento da entidade e são exigíveis dos órgãos da administração, mas é atribuição do Conselho Fiscal acompanhar e avaliar a adequação material e formal dos atos de gestão e controle de riscos, cabendo-lhe emitir relatórios de controles internos que contemplem a aderência da gestão dos recursos dos planos de benefícios à política de investimentos, recomendações a respeito de eventuais deficiências e o saneamento delas.

O fator mais importante de um programa de um compliance efetivo é o suporte da alta administração. A Diretoria-executiva e o conselho deliberativo são responsáveis por darem o exemplo do padrão de conduta que esperam de seus gestores de médio escalão e demais colaboradores. A alta administração é a dona do programa de compliance e cabe-lhe não apenas assinar os manuais, como, também, segui-los à risca.

Cabe à alta cúpula da EFPC assumir sua responsabilidade na implementação e no monitoramento da governança – justamente no que tange ao comprometimento com os valores éticos e morais – e deverá estar presente em todos os níveis da organização. Ela precisa ser a direcionadora da conduta e das atitudes de todos os colaboradores, servindo como exemplo sempre, na forma como lida com os processos e demonstrando a maneira correta de realizar as atividades legalmente.

O comprometimento efetivo da entidade abrange a atuação da alta administração na implementação, supervisão e monitoramento, direto ou indireto, na gestão do programa de compliance. Quando existir algum indício de falta de efetividade das medidas de integridade ou da ocorrência de não conformidades, a alta administração deve

garantir meios para os ajustes e os aprimoramentos necessários, assim como a adoção de medidas corretivas cabíveis, conhecida também como política de consequências.

Quando os dirigentes recebem informações sobre possíveis irregularidades e não adotem as providências cabíveis, ou simplesmente negligenciem o fato, ou demonstrem intencionalmente desconhecerem o assunto – evitando, assim, buscar mais informações sobre os fatos que são de suas responsabilidades –, fica mais que evidente a total falta de comprometimento real com o programa de integridade, e, nesta situação, não existe gestão de compliance que salve a EFPC. Portanto, todos os fundos de pensão necessitam assegurar que os ocupantes de cargos de gerenciamento e tenham poderes decisórios estejam cientes de seu papel para a eficiente administração dos recursos destinados ao pagamento dos benefícios contratados pelos participantes.

Referências

- ASSI, Marcos e Roberta Volpato Hanoff (2018). *Compliance: Como Implementar*. São Paulo: Trevisan Editora.
- ARTAZA, Osvaldo e Sebastián Galleguillos (2018). «El deber de gestión del riesgo de corrupción en la empresa emanado de la Ley 203.93 de Chile: Especial referencia a las exigencias de identificación y evaluación de riesgo». *Derecho PUCP*, 81: 227-262. Disponible en <https://bit.ly/3FvQk8A>.
- CAZETTA, Luís Carlos (2006). *Previdência Privada: O Regime Jurídico das Entidades Fechadas*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor.
- DIAS, Eduardo, André Studart Leitão e José Leandro Monteiro Macedo (2012). *Nova Previdência Complementar Do Servidor Público*. São Paulo: Método.
- DIAS, Eduardo Rocha (2014). «Liberdade de indicação dos beneficiários nos planos de previdência privada: um diálogo entre a Constituição, o Código Civil e a legislação previdenciária». *Revista dos Tribunais*, 948: 117-134.
- GABARDO, Emerson e Gabriel Morettini Castella (2015). «A nova lei anticorrupção e a importância do compliance para as empresas que se relacionam com a Administração Pública». *A&C, Revista de Direito Administrativo & Constitucional*, 60: 5-23. Disponível em <https://bit.ly/3oLmoyG>.
- GARCÍA CAVERO, Percy (2016). «Las políticas anticorrupción en la empresa». *Revista de Derecho* (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso), 67: 219-244. Disponível em <https://bit.ly/3kUoBGQ>.
- GAZONI, Carolina (2019). «Pilar 1 – Tone from the Top: Comprometimento e Suporte da Alta Administração». In Marcio El Kalay e Matheus Lourenço Rodrigues da Cunha (orgs.). *Manual de Compliance: Compliance mastermind*. Vol. 1. São Paulo: LEC Editora.
- LEAL, Rogério Gesta (2020). «Controle de integridade e administração pública: sinergias necessárias». *Sequência. Estudos Jurídicos e Políticos*, 41 (86): 148-169. Disponível em <https://bit.ly/3DGYaM7>.

- REGIANI, Tatiana (2018). *A Cultura de Ética nos Fundos de Pensão Brasileiros: uma análise sobre a perspectiva interna das fundações*. São Paulo: FGV. Disponível em <https://bit.ly/3sLbexm>.
- REIS, Adacir (2014). *Curso Básico de Previdência Complementar*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.
- SAN CLEMENTE-ARCINIEGAS, Javier (2020). «Compliance, empresas y corrupción: una mirada internacional». *Derecho PUCP*, 85: 9-40. Disponível em <https://bit.ly/3kV2nEq>.
- SANTOS, Fabiano Silva dos e Lillian Castilho Menini (2020). «A Prudência na Aplicação dos Recursos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar». Disponível em <https://bit.ly/3FJxF9U>.
- SERPA, Alexandre e Daniel Sibile (2015). «Os pilares do programa de Compliance: Uma Breve discussão». In *Legal, Ethics e Compliance*. São Paulo: LEC Editora.

Sobre os autores

EDUARDO ROCHA DIAS é Mestrado em Direito pela Universidade Federal do Ceará em 1997. Doutor pela Universidade de Lisboa em 2007. Professor titular do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade de Fortaleza. Integra o Grupo de Pesquisa sobre Direito do Trabalho e Seguridade Social, na Universidade de Fortaleza. Atualmente é Procurador Federal, categoria especial. E-mail: eduardo.dias@agu.gov.br.  <https://orcid.org/0000-0003-0972-354X>.

SUZYANE MOURA LIMA é Graduada em Direito pela Universidade Federal do Piauí (2010). Especialista em Direito Público pela Universidade Federal do Piauí (2011). Especialista em Direito Privado pela Universidade Federal do Piauí (2012). Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Constitucional da Universidade de Fortaleza. Advogada do Banco do Nordeste do Brasil S.A. E-mail: suzylima77@hotmail.com.  <https://orcid.org/0000-0002-4024-0960>.

TIAGO DAMASCENO CAXILÉ é Mestre em Direito pela Universidade de Fortaleza. Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho e em Direito Público pela Universidade Anhanguera-Uniderp. Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Varginha - FADIVA. 2ª Tenente OTT/QCO/Direito do Exército Brasileiro. Assessor Jurídico do Procon de Varginha/MG (2009-2012). Apoiador de Assuntos Jurídico no Serviço de Fiscalização de Produtos Controlados da 10 Região Militar, Ministério da Defesa (2015/2016). Secretário Parlamentar, Câmara dos Deputados (2019). Membro do Grupo de Estudos e Pesquisa em Direito, Administração Pública e Tributação. Membro do Grupo de Pesquisa em Análise Econômica do Direito, Eficiência dos Institutos Jurídicos (UNIFOR). Advogado e Professor Universitário. E-mail: tiago.caxile@edu.unifor.br.  <https://orcid.org/0000-0002-4265-9052>.

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Luis Lizama Portal

EDITOR

Claudio Palavecino Cáceres

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yáñez Monje

SITIO WEB

revistatrabajo.uchile.cl

CORREO ELECTRÓNICO

pyanez@derecho.uchile.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo
estuvieron a cargo de Tipografía
(www.tipografica.io)