



SUPLEMENTO DO **RELATÓRIO GERENCIAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

4º trimestre de 2025 - 15ª Edição

Programa de Integridade no âmbito das EFPC

MINISTÉRIO DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL





CONTEXTUALIZAÇÃO

A governança das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) vive um momento de atualização normativa que eleva o debate sobre Integridade, bem como traz um olhar necessário aos aspectos relacionados à Diversidade, à Equidade e à Inclusão (DEI). A Resolução Previc nº 26, de 16 de dezembro de 2025, alterou a Resolução nº 23, de 2023 recomendando que as entidades de grande porte (segmentos S1 e S2) adotem Programas de Integridade e DEI na sua estrutura de governança, inclusive na gestão de pessoal.

Esse movimento sinaliza um padrão de expectativa regulatória e que as temáticas de Integridade e Diversidade no âmbito das EFPC tornaram-se requisitos centrais de boa governança e cumprimento do dever fiduciário que envolve a administração dos planos de benefícios de Previdência Complementar.

A recente evolução da norma aprofunda as diretrizes Ambientais, Sociais e de Governança (ASG) e de Integridade com o objetivo de promover nas EFPC uma cultura de ética corporativa e inclusão, coerente com os objetivos de longo prazo dos fundos de pensão e as expectativas dos participantes.

Na prática, isso significa que os programas de Integridade, por exemplo, deixam de ser apenas um código de conduta e passam a dialogar diretamente com a rotina administrativa e com os mecanismos de controle e supervisão das Entidades. Do ponto de vista estratégico, incorporar Integridade à governança fortalece a sustentabilidade, a legitimidade e a confiança no sistema de Previdência Complementar.

Para o Departamento do Regime de Previdência Complementar (DERPC) da Secretaria de Regime Próprio e Complementar (SRPC) é de suma importância que as EFPC acelerem a mudança cultural no setor integrando Programas de Integridade robustos em sua estratégia.

Essa integração pode fortalecer os controles internos, a prevenção de irregularidades e a excelência decisória, ao mesmo tempo que agrega diversida-

2



Contextualização



Normativas



Benefícios



Elementos



Dicas

de de experiências e justiça nas oportunidades, tornando as Entidades mais conectadas com as exigências de sustentabilidade do Regime de Previdência Complementar (RPC).

Nesta edição do Suplemento do Relatório Gerencial de Previdência Complementar serão apresentadas as principais recomendações dos Órgãos de Controle e as melhores práticas no âmbito da Administração Pública Federal para subsidiar as EFPC na elaboração de um Programa de Integridade. Quanto às temáticas relacionadas às Políticas de DEI, estas serão objeto da próxima edição.





INTEGRIDADE: PRINCIPAIS ABORDAGENS E RECOMENDAÇÕES

PROGRAMA DE INTEGRIDADE NO ÂMBITO DAS EFPC

De modo geral, o conceito de integridade no contexto institucional refere-se ao conjunto de princípios, normas, procedimentos e mecanismos adotados para prevenir, detectar e corrigir práticas como corrupção, fraude, irregularidades e outros desvios de conduta.

Essas práticas afetam direitos, valores e a confiança, a credibilidade e a reputação das instituições. Por isso, os Programas de Integridade têm como objetivo fortalecer a cultura ética das organizações.

Este Suplemento apresenta, de forma clara e objetiva, a importância dos Programas de Integridade no âmbito das EFPC. Ao longo do documento, são destacados os principais elementos e oferecidas orientações práticas para apoiar a implementação e o aprimoramento dessas iniciativas, reforçando o compromisso das entidades com a ética, a transparência e a proteção dos interesses dos participantes.

POR QUE É IMPORTANTE FALAR DE INTEGRIDADE NO ÂMBITO DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA?

O segmento fechado de Previdência Complementar tem grande importância econômica e social para o país. Reúne centenas de entidades que administram cerca de R\$ 1,4 trilhão em ativos previdenciários e milhões de participantes e assistidos, além de gerar emprego e renda.



Diante desse impacto, esses recursos devem ser geridos com zelo, responsabilidade e visão de longo prazo. Isso inclui considerar não apenas os resultados financeiros, mas também os efeitos sociais, ambientais e econômicos de suas decisões.

Por isso, é fundamental que cada entidade adote práticas de governança, gestão e controles internos compatíveis com sua estrutura e riscos. Essas práticas são essenciais para garantir o cumprimento dos objetivos dos planos de benefícios e para manter a confiança dos participantes, além de atrair novas adesões.

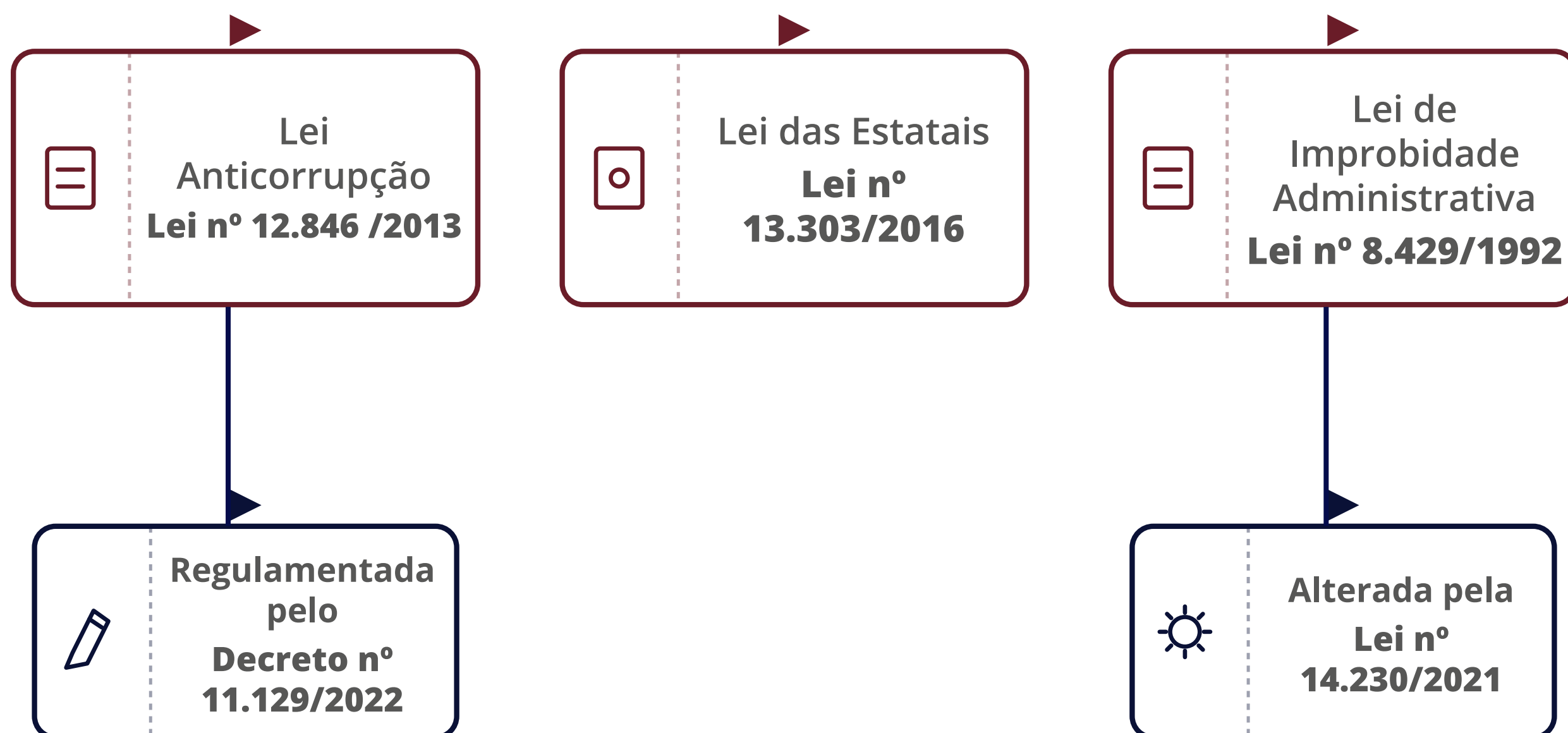
Por possuir caráter voluntário e complementar, a confiança é um elemento central para o segmento de previdência privada. As pessoas precisam se sentir seguras ao confiar suas reservas a uma instituição, especialmente em um contexto em que casos de corrupção e instabilidade institucional são frequentemente divulgados e podem gerar insegurança. Nesse cenário, os Programas de Integridade se tornam essenciais, ajudando a fortalecer a atuação ética e a prevenir riscos.





PERSPECTIVA NORMATIVA NO SETOR DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

No ordenamento jurídico brasileiro, o tema da Integridade é tratado por diversas normas, entre as quais se destacam:



No âmbito do segmento Fechado de Previdência Complementar, observa-se que a Resolução CGPC nº 13/2004, especialmente em seu art. 3º, estabelece diretrizes de governança, gestão e controles internos, que reforçam a adoção de elevados padrões éticos e de integridade, em consonância com o dever fiduciário na administração dos recursos dos participantes e assistidos.

Mais recentemente, a Resolução Previc nº 23/2023, com alterações promovidas pela Resolução Previc nº 26/2025, recomenda a adoção de Programas de



Integridade pelas Entidades dos segmentos S1 e S2, além de considerá-la positivamente em suas atividades de supervisão, conforme previsto no art. 228. As inovações trazidas pela Resolução Previc nº 26/2025 reforçam o papel da Integridade como um dos temas centrais na Agenda do setor de Previdência Complementar.

Contudo, trata-se de um tema que vai além de iniciativas pontuais ou de caráter circunstancial. A promoção de uma Cultura de Integridade deve ser compreendida como um elemento estruturante do sistema, essencial para a sustentabilidade, a transparência e a proteção dos interesses dos participantes.



AGENDA REGULATÓRIA DO CNPC:

O Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC) inseriu, na agenda regulatória de 2026, a realização de Análise de Impacto Regulatório para aprofundar os estudos sobre a adoção de Programas de Integridade pelas Entidades do segmento.





PRINCIPAIS BENEFÍCIOS DA PROMOÇÃO DA INTEGRIDADE

A adoção e o fortalecimento de práticas de Integridade trazem diversos benefícios para o setor, entre os quais se destacam:



Aumentam a confiança dos participantes, assistidos e da sociedade nas Entidades de Previdência Complementar;



Contribuem para a credibilidade e a reputação das Entidades;



Promovem maior eficiência e sustentabilidade;



Incentivam a adoção de boas práticas ambientais, sociais e de governança (ASG);



Favorecem a transparência, fortalecendo o setor e aumentando sua atratividade;



Reduzem o risco de decisões influenciadas por conflitos de interesse ou por condutas inadequadas; e



Auxiliam na atração e retenção de profissionais e parceiros comprometidos com padrões éticos.

A implementação de um Programa de Integridade permite que instrumentos de gestão e controle atuem de forma integrada, contribuindo para a prevenção de riscos.

Mais do que adotar regras formais, o desafio está em consolidar a integridade como uma cultura organizacional. Isso significa promover um ambiente no qual agir de forma ética seja a conduta esperada e natural na tomada de decisão.

Em outras palavras, trata-se de construir uma cultura baseada em valores compartilhados, alinhados às finalidades da Previdência Complementar: proteger e garantir, no longo prazo, os direitos e os benefícios dos participantes.

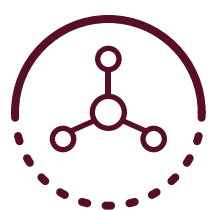


A

ATENÇÃO:

Embora a Resolução Previc nº 23/2023 recomende a adoção de Programas de Integridade para as EFPC dos segmentos S1 e S2, as boas práticas de Integridade são relevantes para todas as Entidades. Afinal, são essas práticas que contribuem para a sustentabilidade, a confiança e a credibilidade no setor de Previdência Complementar Fechada.





ELEMENTOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Levar o conceito de Integridade para o contexto da Previdência Complementar significa compreender que, para o adequado cumprimento do dever fiduciário, as EFPC devem adotar práticas que garantam que todas as suas decisões e condutas, tanto internas quanto nas relações com terceiros, estejam alinhadas a padrões éticos.

Isso inclui Princípios como Transparência, Responsabilidade, Respeito, Segurança, Conformidade com a legislação e Probidade, que são essenciais para assegurar a sustentabilidade das Entidades e a continuidade da relação previdenciária ao longo do tempo.

A implementação de um Programa de Integridade organiza, de forma estruturada, um conjunto de princípios, diretrizes, mecanismos de controle e procedimentos internos voltados à prevenção, à detecção e à correção de irregularidades.

Esse Programa, formalizado em documento aprovado pelo Conselho Deliberativo, inclui ações como Código de Ética, gestão de riscos, canais de denúncia e medidas de responsabilização, para evitar desvios éticos, fraudes e atos de corrupção que possam comprometer direitos, valores e a confiança na Entidade.

Além de atender às diretrizes normativas, os Guias Especializados e as orientações sobre o tema indicam que um Programa de Integridade eficaz deve contemplar, entre outros, os seguintes elementos:



1

COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO:

A Direção da Entidade deve demonstrar, de forma clara e contínua, seu compromisso com a ética, com a prevenção de fraudes e corrupção e com a promoção de uma Cultura de Integridade;

2

AMBIENTE NORMATIVO E DE ESTRUTURA INTERNA:

A EFPC deve contar com normas internas claras sobre condutas e valores relacionados à Integridade, bem como definir responsáveis pela implementação e acompanhamento das ações;



3

CONTROLES INTERNOS E GESTÃO DE RISCOS:

É necessário identificar, avaliar e acompanhar continuamente os riscos relacionados à Integridade, incluindo situações que possam favorecer fraudes, irregularidades ou conflitos de interesse;

4

CANAL DE DENÚNCIA:

A existência de canais seguros, acessíveis e confiáveis para o registro de denúncias ou relatos de situações que envolvam possíveis irregularidades é necessária;



5

APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADES:

A Entidade deve possuir procedimentos para apurar ocorrências e responsabilizar eventuais culpados, garantindo tratamento adequado e justo dos casos;

6

TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO CONTÍNUOS:

É importante promover ações de capacitação, transparência e comunicação para difundir os valores de Integridade junto a empregados, colaboradores, dirigentes, parceiros, participantes e demais públicos relacionados à Entidade;



7

MONITORAMENTO:

O Programa deve ser acompanhado e avaliado periodicamente, com o objetivo de verificar sua eficácia e promover melhorias contínuas.

Essas ações devem estar organizadas sob a forma de Programa de Integridade, estruturadas de acordo com o porte, a complexidade e as características de cada Entidade.

Além do foco em prevenir, identificar e apurar irregularidades relacionadas a fraude, corrupção e lavagem de dinheiro, os Programas de Integridade vem ampliando seu alcance. Hoje, também contribuem para a promoção da ética e da boa governança, incorporando preocupações com o desenvolvimento econômico responsável, justo e democrático.

Nesse contexto, passam a abranger temas como diversidade, equidade e inclusão, sustentabilidade ambiental, direitos humanos, responsabilidade social e o uso seguro da tecnologia e da inovação.





CONFIRA AS DICAS A SEGUIR!

BUSQUE CONHECIMENTO:

Além das normas sobre Integridade, existem livros, guias e cursos que ajudam a entender como estruturar um bom Programa e colocá-lo em prática. Alguns materiais de referência incluem:

Programa de Integridade: diretrizes para empresas privadas

Controladoria Geral da União



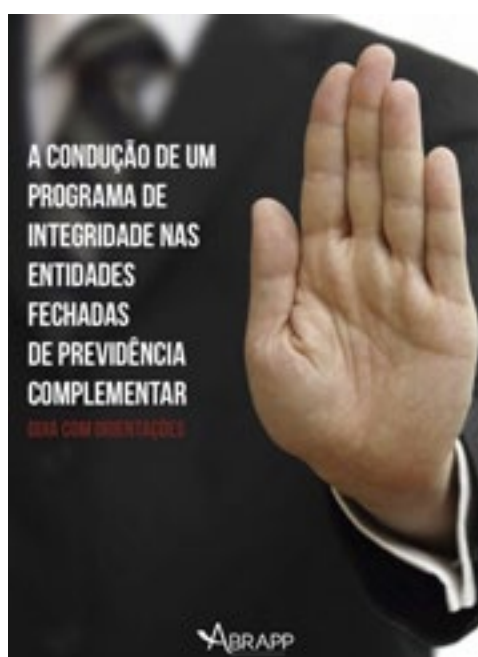
Volume I
(2015)



Volume II
(2024)

A Condução de Um Programa de Integridade nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar: Guia com Orientações

Abrapp



Abrapp
(2017)



BUSQUE INSPIRAÇÃO:

Órgãos públicos, empresas privadas e diversas EFPC já possuem Programas de Integridade estruturados e em funcionamento. Conhecer essas experiências pode ajudar a identificar boas práticas e soluções que podem ser adaptadas à realidade da sua Entidade.

Em geral, essas informações estão disponíveis nos sites institucionais dessas Organizações.

TROQUE IDEIAS:

Participar de eventos, reuniões técnicas, oficinas e treinamentos promovidos por Entidades do setor é uma forma importante de aprofundar conhecimentos.

Esses espaços permitem a troca de experiências, o esclarecimento de dúvidas e o conhecimento de casos práticos, contribuindo para o amadurecimento das ações de Integridade.

COMECE:

Nenhum Programa de Integridade nasce pronto ou completo. Construir uma Cultura de Integridade é um processo contínuo, que exige aprimoramento ao longo do tempo.

Por isso, o mais importante é começar. Com a prática, sua Entidade poderá fortalecer e adaptar as ações de Integridade de acordo com sua realidade, suas necessidades e as características do setor





**DEPARTAMENTO DO REGIME DE
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
DERPC**

**SECRETARIA DE REGIME
PRÓPRIO E COMPLEMENTAR
SRPC**

**MINISTÉRIO DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL
MPS**

derpc.cgeac@previdencia.gov.br

**MINISTÉRIO DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL**

