

Por Ana Paula Oriola De Raeffray e Franco Mauro Russo Brugioni

Os últimos sete anos provocaram uma inflexão sistêmica no equilíbrio entre previdência complementar fechada, gestão trabalhista e responsabilidade civil empresarial. O conjunto formado pelos Temas 955 e 1021 do **Superior Tribunal de Justiça** (STJ) e, também, pelos Temas 20 e 24 do **Tribunal Superior do Trabalho** (TST) reorganiza o contencioso e consolida uma nova lógica: a proteção atuarial das entidades fechadas de previdência complementar (EFPC) e a transferência do risco econômico para os patrocinadores, **e, desde fevereiro de 2026, com a fixação da tese do Tema 20 pelo TST, essa inflexão se tornou ainda mais evidente, pois o prazo prescricional para indenizações por perdas e danos agora está definido.**

O STJ foi categórico: sem reserva matemática prévia, não há como aumentar o benefício já concedido. A Corte reafirmou que a concessão de benefício de previdência complementar depende de reserva matemática previamente constituída, como exige o art. 202 da Constituição e a LC 109/2001.

Quando o benefício já está sendo pago, é inviável incluir reflexos de verbas trabalhistas reconhecidas depois, se sobre elas não houve contribuição prévia. No Tema 955, isso foi afirmado em relação às horas extras; no Tema 1021, o STJ expandiu o entendimento para “quaisquer verbas remuneratórias” reconhecidas na Justiça do Trabalho, após a concessão do benefício.

O caminho para reparar o prejuízo do participante é outro: ação indenizatória contra o empregador, na Justiça do Trabalho. Em ambos os temas, o STJ assinalou que os eventuais prejuízos do participante que não pôde contribuir na época correta, por ato do empregador, devem ser discutidos em ação própria contra ex-empregador, na Justiça do Trabalho e não mais em face da EFPC.

Além disso, houve modulação: para ações já ajuizadas na Justiça comum até 8 de agosto de 2018 (data do julgamento do Tema 955), admite-se o recálculo da renda mensal, desde que o participante realize os aportes necessários ao plano de benefícios.

É importante lembrar, ainda, que o STJ já havia fixado, no Tema 936, que o patrocinador não tem legitimidade passiva em ações de revisão de benefício de previdência complementar – essas discussões devem ocorrer entre participante e entidade de previdência, na Justiça Comum.

Para os patrocinadores, os efeitos combinados desses precedentes geram um considerável aumento do passivo trabalhista, haja vista que as ações de indenização por perdas em aposentadoria complementar podem surgir anos depois da extinção do contrato, quando o trabalhador já está aposentado e tomou consciência da defasagem entre o benefício que recebe e o padrão remuneratório que teve reconhecido na Justiça do Trabalho.

Com o julgamento do Tema 20, o TST fixou tese jurídica para estabelecer que a pretensão de indenização segue o mesmo prazo prescricional das verbas trabalhistas (cinco anos durante o contrato, limitado a dois anos após a extinção), conforme o art. 7º, XXIX, da Constituição. Definiu, também, que a pretensão indenizatória só pode ser deduzida a partir da concessão do benefício ou do saldamento do plano, quando se torna impossível recolher contribuições. Para perdas e danos anteriores às teses do STJ, o marco inicial da prescrição quinquenal corresponde às datas de publicação das decisões (16/08/2018 para horas extras e 11/12/2020 para outras verbas), e a prescrição biennial somente se aplica aos contratos encerrados após a publicação da certidão de julgamento do Tema 20. Por fim, assentou que, quando não se aplica a regra do Tema 20, a prescrição dos reflexos diretos nas contribuições não extingue o direito de pedir indenização.

Essa decisão, proferida em fevereiro de 2026, embora traga previsibilidade, tem o

potencial de gerar um novo ciclo de demandas, pois os marcos estabelecidos permitem que ações sejam ajuizadas no momento da concessão do benefício ou do saldamento, ou quando a ação trabalhista transitar em julgado, o que prolonga a exposição dos patrocinadores.

Enquanto o STJ fixou a responsabilidade do patrocinador, o TSTjá **julgou o Tema 20, definindo o prazo prescricional, e ainda** está enfrentando **outra** questão relevante em sede de recurso repetitivo, **como o** Tema 24, **que discute** a competência da Justiça do Trabalho quando se trata de pedido de indenização em decorrência de perdas havidas no plano de benefício por má gestão da EFPC.

Essa combinação das teses acarreta impactos graves para patrocinadores. Algumas decisões já determinam inclusive o pagamento mensal da diferença de benefício por toda a expectativa de vida do trabalhador (participante), mesmo sem previsão no plano de benefícios, além de diferenças pretéritas (danos já ocorridos) e projeções futuras.

Apesar desse cenário adverso, há teses de defesa consistentes, que vêm ganhando eco em parte da doutrina e podem ser trabalhadas estrategicamente, **incluindo a análise de vias constitucionais para levar o tema ao Supremo Tribunal Federal (STF).**

Uma delas refere-se ao cálculo da complementação. Ele deve ocorrer segundo regras próprias do plano, e não apenas pela remuneração base. Logo, não basta demonstrar que determinada verba foi reconhecida judicialmente sendo necessário provar que, caso recolhida à época, teria efetivamente alterado a reserva matemática e o valor do benefício de previdência complementar.

O valor da indenização não pode ser um cálculo intuitivo ou mero “espelhamento” da complementação. O patrocinador deve exigir estudo atuarial específico, demonstrando o impacto da verba na constituição da reserva matemática, para evitar condenações baseadas em projeções genéricas.

Embora o dano seja de natureza continuada, não se deve deixar de enfrentar a prescrição,**pois o Tema 20 já foi julgado pelo TST e fixou marcos claros para o prazo de cinco anos durante o contrato e dois anos após a extinção. É preciso, caso a caso, avaliar cuidadosamente o enquadramento fático ao marco prescricional fixado.**

Há verbas cuja natureza salarial não integram o salário de contribuição para o plano de benefícios, razão pela qual cabe ao patrocinador sustentar que, mesmo reconhecidas como salariais no campo trabalhista, não possuem obrigatoriedade legal de repercutir no plano de previdência complementar.

Em casos de alteração de remuneração não informada à EFPC, ou de acordos extrajudiciais firmados com renúncia a verbas salariais, é possível alegar culpa concorrente, omissão do participante e/ou aceite tácito do histórico contributivo.

O patrocinador, em face desse cenário, passa a responder por um dano que depende não apenas de sua conduta, mas de fatores previdenciários, atuariais e regulatórios complexos, muitos fora de seu controle direto.

Esse deslocamento demanda respostas institucionais **estratégicas e eficientes**: integração entre departamentos jurídico, trabalhista e previdenciário; governança mais sofisticada da folha de pagamento; revisão dos manuais de compliance e enquadramento de verbas; diálogo mais próximo com as EFPC.

Em um ambiente de envelhecimento populacional, maior dependência de benefícios de previdência complementar e crescente judicialização, essa agenda deixa de ser apenas previdenciária: é tema central de gestão de riscos corporativos no Brasil, **que exige reflexão sobre adoção de medidas estratégicas, como estudos atuariais específicos, monitoramento cuidadoso de**

contribuições e passivo e eventual provocação ao STF para mitigar incertezas jurídicas, especialmente sobre os marcos prescricionais fixados pelo TST, de modo a estabelecer parâmetros definitivos que reduzam a litigiosidade e fortaleçam a governança dos planos de previdência complementar.

(03.03.2026)