

*Edição n. 442 da Revista da Previdência Complementar – uma publicação da Abrapp, ICSS, Sindapp e UniAbrapp.

Por Paulo Henrique Arantes

Construção do documento que versa sobre qualificação e certificação envolveu diferentes stakeholders a fim de contemplar heterogeneidade das EFPCs - Está concluído e aprovado o terceiro Código de Autorregulação do sistema fechado de Previdência Complementar, volume normativo de 84 páginas que deverá ser lançado no 43º Congresso Brasileiro de Previdência Privada. Documento chancelado por Abrapp, Sindapp, ICSS e UniAbrapp, fruto do trabalho da Comissão Mista de Autorregulação, o Código de Autorregulação em Qualificação e Certificação soma-se ao inaugural Código de Autorregulação em Governança de Investimentos e ao Código de Autorregulação em Governança Corporativa.

Como tem destacado o Diretor- -Presidente da Abrapp, Luís Ricardo Marcondes Martins, o próprio Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC) recomenda a elaboração de normas de autorregulação. “É um caminho sem volta, mas que deve ser fomentado cotidianamente”, afirmou Martins, lembrando que, hoje, municípios que realizam processo seletivo para escolher a entidade previdenciária dos seus servidores inserem como item diferencial nos editais de licitação a adesão aos Códigos de Autorregulação Abrapp/Sindapp/ICSS/ UniAbrapp.

A terceira ferramenta de autorregulação estende-se por seis grandes capítulos: Propósito, Eixos de Observação, Desenvolvimento Institucional, Desenvolvimento Profissional, Governança do Código e Disposições Finais.

O documento enfatiza o fato de os temas da qualificação e certificação profissional e institucional retratarem “uma força motriz das mais significativas no processo de desenvolvimento das entidades e do setor”, conferindo-lhes também a credibilidade exigida pelo aumento da competitividade no momento atual.

Caráter heterogêneo

A construção do Código resultou de discussões envolvendo membros de diversas entidades, de modo a contemplar todas as especificidades do setor. O objetivo foi torná-lo acessível e representativo do conjunto das EFPCs. Também participaram do trabalho órgãos reguladores e fiscalizadores do sistema.

Ao posicionar como uma de suas premissas o respeito à heterogeneidade do segmento, o Código explica ser imperativo identificar necessidades específicas de capacitação e competências para cada uma das principais funções e cargos presentes na estrutura organizacional de uma entidade, considerando, para isso, o seu porte e características.

Nessa direção, o documento identifica 18 cargos ou funções a partir dos quais são definidas diretrizes conforme o perfil de cada fundação. Também aborda a atuação das instâncias administrativas das EFPCs e dos comitês de assessoramento: Investimentos, Planos, Auditoria, Riscos e Conduta Ética.

Quando trata de qualificação na seara dos investimentos, por exemplo, o documento informa que “os requisitos de qualificação e certificação (...) terão amplitude e nível de exigência diferenciada em razão do perfil da EFPC – Básico, Padrão ou ESI (Entidade Sistemicamente Importante)”. Deve-se levar em consideração, no entanto, “definição regular a respeito dos profissionais envolvidos no processo decisório de investimentos, incluindo os respectivos comitês”.

Terceirização

No setor em geral, pelo fato de a área de T.I. ser normalmente terceirizada, os profissionais de tecnologia devem ser capazes de manter “diálogo produtivo com os membros das unidades operacionais”. Deve haver, ainda, comprovada capacitação técnica e experiência dos prestadores de serviços, mediante “criterioso processo de seleção, além de cuidadoso acompanhamento de seu desempenho”.

Em relação à comunicação, outra área que costuma ser terceirizada pelas entidades, o Código recomenda que sejam estabelecidos mecanismos próprios de contratação e acompanhamento do desempenho profissional, a fim de permitir o estreitamento do relacionamento entre a EFPC e seus públicos interno e externo com agilidade, clareza e transparência.

Sustentabilidade

No quesito Sustentabilidade Institucional, o documento destaca como fundamentais as virtudes institucionais de adaptabilidade, contribuição para o segmento e responsabilidade corporativa, econômica e social.

O desenvolvimento de consciência ética, além dos resultados numéricos, significa compromisso com aspectos sociais, ambientais, culturais, trabalhistas e até sanitários.

Por em prática um plano de desenvolvimento institucional requer atenção especial a dois elementos, diz o Código: o ambiente externo, em permanente e intensa mudança, e às competências organizacionais.

Capacitação permanente

Conselheiros, diretores e corpo técnico devem possuir competências profissionais que exigem, além de formação, aprimoramento permanente. Afinal, quadros devidamente qualificados e certificados atribuem maior credibilidade ao segmento, elevam a régua da competitividade, e funcionam como estímulo ao pessoal interno, absorção de cultura e acesso a novos mercados, entre outros avanços.

A certificação profissional, diz o documento, é parte integrante do processo de orientação e qualificação profissional, “não devendo a ele se opor, sobrepor ou substituir”. Ela deve servir como instrumento pelo qual se busca evidenciar as “competências técnicas desejadas” e, ao invés de considerada uma finalidade em si ou obrigatoriedade normativa, deve ser o início de um ciclo permanente de capacitação.

Obtenção do Selo

As EFPCs que aderem aos Códigos de Autorregulação podem partir para a conquista do Selo de Autorregulação, uma espécie de garantia de qualidade. O processo, contudo, não é automático, mas minucioso e regido por regulamento específico. “O período entre a adesão e a obtenção do Selo presta-se, justamente, para as entidades adequarem seus processos”, explica José Luiz Rauen, Coordenador da Comissão Mista de Autorregulação.

Até o fechamento desta edição, 76 entidades haviam aderido ao Código de Autorregulação em Governança de Investimentos e 31 ao Código de Governança Corporativa. Entre as primeiras, haviam sido concedidos 22 Selos; entre as segundas, oito. Na opinião do Coordenador, o estímulo a que mais EFPCs busquem o Selo virá de campanhas de esclarecimento e do destaque dado às detentoras em eventos e publicações da Abrapp. “Mas o maior estímulo, penso, virá, ou já está vindo, por ‘contaminação’”, observa.

Na opinião de Adriana de Carvalho Vieira, Secretária Executiva da Comissão de Governança e Riscos da Abrapp e membro da Comissão de Autorregulação, o Selo é sempre desejado, mas o fundamental é que a entidade conta com diagnóstico de elevado nível da governança. “A Autorregulação requer todo um processo de acultramento e adequações de estrutura; a conquista

do Selo é um segundo passo.”

Além de depender de investimento, Vieira também enxerga o processo de Autorregulação como “relativamente novo” para as EFPCs. Paralelamente, nota, “as obrigações têm de ser analisadas conforme a fundação e os níveis de risco de suas operações”.

O regulamento para concessão do Selo de Autorregulação engloba uma espécie de auditoria e, se não houver continuidade por parte daqueles que o conquistaram, o mesmo pode ser perdido. “As regras de Autorregulação têm que estar acima das regras de regulação; têm que ser mais exigentes”, frisa a Secretária Executiva.

José Luiz Rauen alerta que hoje o prazo para obtenção do Selo, uma vez feita a adesão ao Código de Autorregulação, é de um ano. Passado esse período, as entidades que não se submeterem ao processo terão de fazer nova adesão. “No futuro, as EFPCs que não tiverem os Selos tenderão a ficar fora do mercado. O mercado está entrando num ambiente de concorrência que tende a ficar mais acirrada a cada dia.”

[Clique aqui](#) para ler a edição n. 442 da Revista da Previdência Complementar na íntegra

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 11.10.2022.