

Por Jorge Wahl

Perto de sua conclusão, algo esperado para acontecer no mais tardar no início de 2027, o projeto destinado a criar uma metodologia de avaliação da maturidade de nossos conselhos é mais uma prova de que uma vida associativa intensa pode produzir de positivo. Para isso estão mobilizados o Comitê Técnico de Gestão de Pessoas e as Comissões Técnicas de Governança e Riscos, exemplos de instâncias técnicas de que a Abrapp dispõe para produzir os melhores frutos.

O projeto traz consigo, adianta Simone Castelhão (Eletros), Coordenadora do Comitê de Gestão de Pessoas, uma clara mudança de perspectiva sobre o papel dos conselhos. O novo instrumento reforça que estes colegiados não devem atuar apenas como órgãos de fiscalização e conformidade. A proposta é impulsionar uma evolução para uma atuação mais estratégica, capaz de antecipar riscos, orientar o futuro da entidade e contribuir para a geração de valor no longo prazo.

Trata-se de um modelo de evolução em cinco níveis. A maturidade é tratada como uma jornada, que vai desde um conselho predominantemente formal e reativo até outros que se mostrem transformadores, capazes de combinar governança, inovação, sustentabilidade e visão de futuro.

Inclui-se nisso um forte alinhamento com as melhores práticas do mercado. É que o trabalho integra referências do IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa), da regulamentação das EFPC, do Código de Autorregulação da Abrapp e do Planejamento Estratégico 2025-2027, criando uma visão unificada sobre o que se espera da governança das entidades fechadas nos próximos anos.

Fica evidente ainda uma visão abrangente da governança, a começar de que esta não se limita à conformidade regulatória. O modelo analisará sete dimensões fundamentais, dentre elas: estratégia e ASG (ambiental, social e governança).

Destaca-se a ênfase numa maior integração entre segurança e inovação. Nesse sentido, um dos grandes diferenciais do trabalho é a incorporação do conceito de Governança Ambidestra, que busca equilibrar rigor fiduciário, segurança regulatória e capacidade de inovação.

Há também o foco em evidências e não apenas em percepção. Melhor explicado: a metodologia exige comprovações concretas. Isso aumenta a objetividade do diagnóstico e reduz avaliações baseadas apenas em opinião.

O grupo de trabalho representando o Comitê de Gestão de Pessoas neste projeto enfatiza tratar-se de uma ferramenta de desenvolvimento, não de fiscalização. O que significa que o objetivo não é classificar os conselhos entre bons ou ruins, mas identificar oportunidades de evolução, apoiar planos de desenvolvimento e fortalecer continuamente a governança das EFPC.

E tudo isso para reforçar a conexão com o futuro do sistema, uma vez que o instrumento prepara os conselhos para temas que já impactam o nosso segmento: transformação digital, novos modelos de previdência, ampliação de sustentabilidade de longo prazo e outros que nos desafiam.

Para ser sustentável – A evolução da governança tornou-se um fator decisivo para a sustentabilidade das entidades fechadas. Um desafio que se vai buscar vencer com muita informação e claros conceitos e diretrizes.

Resultado do empenho de cada uma das instâncias técnicas envolvidas no trabalho ainda em andamento, a metodologia permitirá avaliar não apenas o cumprimento das exigências regulatórias, mas principalmente a qualidade das práticas de governança, a efetividade das decisões e a contribuição dos Conselhos para a geração de valor e a perenidade das entidades.

E para isso, em um cenário cada vez mais complexo, os Conselhos são chamados a exercer um

papel mais estratégico, antecipar riscos, apoiar a transformação das entidades e contribuir para sua sustentabilidade de longo prazo.

O modelo permite identificar pontos fortes, oportunidades de melhoria e prioridades para fortalecimento da governança, respeitando a realidade e o momento de cada entidade.

“Percebe-se nisso tudo que o grande valor da avaliação não está na nota obtida, mas na reflexão que ela promove. Conselhos mais conscientes de seu papel, mais preparados para atuar de forma estratégica e mais alinhados ao propósito institucional tendem a gerar organizações mais sólidas, resilientes e sustentáveis”, resume Altenide Santos – integrante do Comitê de Gestão de Pessoas.

Fonte: Abrapp em Foco, em 28.09.2026