

Confira a entrevista com o diretor de Planejamento Marcus Madureira, que fala sobre a importância do AETQ

De acordo com a [Resolução Bacen 3792](#), todos os planos de benefícios administrados por entidades fechadas de previdência complementar, como a Previ, devem ter um Administrador Estatutário Tecnicamente Qualificado, o AETQ. Quem desempenha esse papel na Previ é Marcus Madureira, o diretor de Planejamento da Entidade.

Madureira, que exerce o cargo de diretor desde que seu predecessor José Carlos dos Reis, o Zeca, pediu afastamento por motivos de saúde, trabalha na Previ desde 2000, onde já ocupou os cargos de analista, gerente de núcleo e gerente executivo, sempre em áreas dentro da Diretoria de Planejamento. Diante da exigência regulamentar de que o AETQ seja certificado e tenha três anos de experiência na área de investimentos, como determina a Instrução Previc nº 6 de 29/5/2017, conversamos com Madureira sobre a pertinência das normas e como foi passar pelo processo para ser considerado habilitado ao assumir o cargo de diretor.

**Por que o AETQ deve ser o diretor de Planejamento?**

Na Resolução Bacen 3792 são descritas as atribuições do AETQ, que é “o dirigente responsável pela gestão, alocação, supervisão, controle de risco e acompanhamento dos recursos garantidores dos planos e pela prestação de informações relativas à aplicação desses recursos”. Quando olhamos as atribuições da Diretoria de Planejamento, percebemos claramente que o diretor dessa área é o mais adequado para ser o AETQ. Essa é a Diretoria responsável por estudar e propor as políticas orientadoras da gestão dos ativos da Previ, especialmente no que diz respeito à alocação de recursos, análise de risco, aderência às necessidades de liquidez e solvência dos planos e programação orçamentária.

Como foi o processo de habilitação para se tornar o AETQ quando você assumiu a

Diretoria de Planejamento?

Quando tomei posse como diretor eu já tinha a certificação do Instituto de Certificação Institucional e dos Profissionais de Seguridade Social, o ICSS, por ser gerente executivo na Gerência de Políticas de Investimentos e Cenários da Previ. Encaminhamos todos os documentos para a Previc. Cópias dos diplomas, da certificação e a comprovação de tempo de trabalho na área de investimentos. Depois, eles me chamaram para uma entrevista, que era uma sabatina.

E como foi essa entrevista?

Como é um processo novo, que existe só desde 29/5/2017, eu fui um dos primeiros a participar. A entrevista foi realizada lá na sede da Superintendência Nacional de Previdência Complementar, a Previc, em Brasília, com a presença de vários diretores da Previc. A entrevista demorou quase duas horas, e eles fizeram uma série de perguntas relacionadas a gestão de investimentos de fundos de pensão. Focaram nos aspectos técnicos, da Resolução Bacen 3792, da Resolução CGPC 13, das Leis Complementares 108 e 109 e abordaram diversos temas. Perguntaram sobre a gestão de riscos de um Fundo de Pensão, sobre como é o processo de planejamento de investimentos em uma entidade, o que eu preciso levar em consideração para construir uma política de investimentos, quais são os principais riscos e oportunidades que eu tenho que identificar e monitorar, de acordo com as características de cada plano de benefícios, como construir uma política de investimentos diferenciada para cada um deles e como fazer o correto acompanhamento do desempenho dos ativos bem como da execução das Políticas e Diretrizes de Investimentos. Ficou claro que a Previc quer saber se o profissional está capacitado para construir e exercer de fato a função de AETQ. E não só se esse profissional tem o conhecimento, mas também se ele tem comprometimento com o fundo e com os seus associados.

Você pode explicar um pouco mais sobre isso?

É um processo muito completo e robusto. A Previc tenta identificar no dirigente que será habilitado tanto a capacitação como a experiência e o comprometimento. Eles querem um especialista no assunto, mas que seja realmente engajado com a fundação que vai ajudar a gerir. Perguntaram não só da parte técnica, mas também da minha história, da minha relação com a Previ. Sou associado, trabalho na entidade há 18 anos. Faz parte de um processo evolutivo da Previc que está no plano de ação 2017-2018. A Superintendência quer fortalecer as linhas de defesa com a qualificação de dirigentes. É um dos pilares. Tem a ver tanto com a certificação quanto com a experiência. Esse processo da sabatina vem no bojo de um aperfeiçoamento, de um fortalecimento de uma forma geral da supervisão baseada em risco.

Então você considera as exigências para habilitação pertinentes?

Sem dúvida, por vários motivos. O primeiro é que a gestão de um plano de previdência requer uma atenção muito maior do que a gestão de um fundo de investimento. Estamos lidando com investimentos de longuíssimo prazo, com a aposentadoria dos participantes. Isso é seríssimo. Você tem que ter um olhar de planejamento de longo prazo. Segundo ponto: a Previc precisa de alguma forma definir parâmetros mínimos de capacitação dos dirigentes. Quem assume um cargo como esse não pode errar. Essas pessoas precisam entrar com o conhecimento necessário. As exigências da certificação e da experiência são importantes. A certificação delimita o conhecimento mínimo que a pessoa tem que ter ao entrar. E a experiência também faz toda a diferença, porque você já conhece o mercado, sabe como ele funciona. Trabalhar num fundo de pensão exige um pouco de conhecimento de tudo. Você precisa conhecer um pouco de atuária, de finanças, de ações, de título público, contabilidade, controladoria. Não ter esse conhecimento pode prejudicar a entidade com tomadas de decisões equivocadas. Não estou me referindo a má-fé, mas erradas mesmo, sob o ponto de vista de alocação de longo prazo. Você pode estar com o viés de curto prazo e alocar errado, prejudicando o participante. Como eu já disse, a gestão de um fundo de pensão é diferente de uma gestão de caixa ou de um fundo de investimento. Você está tomando uma decisão hoje que vai impactar os participantes lá na frente. Então as exigências da Previc, além de pertinentes e necessárias, ajudam a Previ a cumprir a sua missão, que é garantir o pagamento de benefícios a

todos nós, associados, de forma eficiente, segura e sustentável. E ajudam o segmento como um todo. Se a Previc não exigir condições mínimas de capacitação e de comprometimento dos dirigentes ou dos conselheiros, você pode ter problemas sérios em várias fundações e isso contamina o sistema de forma geral. É o risco sistêmico. Medidas como essa elevam a régua, melhoram o segmento como um todo, para todo mundo. E no caso da Previ especialmente, você consegue dotar a Diretoria com capacidade técnica para tocar nossos desafios e cumprirmos a nossa missão.

Marcus Madureira é bacharel em Administração de Empresas, com MBA em Gestão e Finanças Corporativas pela Fundação Getúlio Vargas e pós-graduação em Análise de Conjuntura pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. O diretor tomou posse no Banco do Brasil em 1985 e na Previ em 2000.

A Previ entende que a qualificação de seus dirigentes e a prévia habilitação dos mesmos, na forma da legislação vigente, reforçam a boa governança e a garantia de uma gestão técnica e voltada para o cumprimento da missão da entidade. Você pode ler mais sobre [como funciona a habilitação de dirigentes](#) e conhecer o [papel de AETQ](#) aqui, no site da Previ.

Fonte: Previ, em 23.02.2018.