

# A QUALIFICAÇÃO PELA CERTIFICAÇÃO NA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Lygia Avena (\*)

## Resumo:

A Previdência Complementar Fechada passa a ter cada vez maior relevância no cenário brasileiro seja como instrumento da prestação previdenciária supletiva a milhões de participantes e assistidos, proporcionando-lhes e aos seus familiares um padrão de vida mais digno quando da sua aposentadoria, seja como propulsora do desenvolvimento econômico.

Nessa condição, aplica as suas significativas reservas em diversos segmentos da economia, sendo ainda alternativa previdenciária apontada pelas políticas públicas, como ocorre atualmente com a previdência complementar dos servidores públicos.

Nesse contexto, a maior complexidade das operações e das relações jurídicas desenvolvidas no Setor e os enormes desafios nos processos decisórios dos gestores, que possuem o dever fiduciário de buscar garantir os benefícios contratados, demandam desses agentes uma efetiva capacitação para o bom desempenho das suas funções.

Para esse fim, a qualificação dos gestores e a sua certificação, sob a supervisão da Superintendência Nacional de Previdência Complementar-PREVIC (“PREVIC”) são valiosos instrumentos para alcançar boas práticas de governança e uma adequada gestão de risco.

Este estudo visa abordar tais aspectos no âmbito da Previdência Complementar Fechada, considerando os seus objetivos institucionais e os normativos aplicáveis.

## Palavras Chave:

Previdência Complementar Fechada. EFPC. Fundos de Pensão. Certificação. Qualificação dos Gestores.

## **1. Introdução. O Contexto Previdenciário. A Previdência Complementar Fechada no Brasil.**

A Previdência Privada, de caráter complementar, ganha cada vez mais importância nos cenários social, político e econômico.

Seja por proporcionar cada vez maior cobertura da previdência supletiva a milhões de brasileiros, seja por gerar um grande acúmulo de poupança interna no País, propulsora da economia e de grande geração de empregos, a previdência privada, também denominada previdência complementar, vem tendo uma atuação cada vez mais significativa no Brasil.

Para que tenhamos uma dimensão da importância dessa previdência, apenas as entidades fechadas de previdência complementar, entidades sem fins lucrativos, também denominadas Fundos de Pensão, detêm, reservas da ordem de aproximadamente R\$ 1,2 trilhões de reais.

Tais entidades pagam hoje mais de R\$ 90 bilhões em benefícios ao ano, abrangendo milhões de participantes, pensionistas e beneficiários que passam a ter uma cobertura previdenciária mais efetiva, considerando os proventos ainda sabidamente insuficientes da previdência pública.

As entidades fechadas de previdência complementar (“EFPC”), também denominadas Fundos de Pensão, foram inicialmente criadas no âmbito das empresas patrocinadoras vinculadas à Administração Pública e, posteriormente, desenvolvidas no contexto das empresas patrocinadoras privadas, surgindo como importantes instrumentos da sua política de recursos humanos.

Com a finalidade de concederem e manterem benefícios de caráter previdenciário, tais entidades foram criadas com o objetivo de propiciar maior segurança previdenciária aos empregados das empresas patrocinadoras, inscritos nos seus planos de benefícios.

A partir da Lei Complementar nº 109, de 29.05.2002 (“LC 109”), tais entidades passaram a serem gestoras também de planos instituídos, proporcionando a previdência complementar para associados de associações de classe ou entidades setoriais. A previdência associativa passou a ser um dos grandes vetores de crescimento do Setor, juntamente com a previdência complementar dos servidores públicos, esta última nos termos da Emenda Constitucional nº 103, de 2019.

Nos moldes da legislação aplicável, essas entidades foram constituídas sob a forma de fundação ou de sociedade civil (esta última forma adotada anteriormente ao atual Código Civil), sempre sem fins lucrativos, sendo enquadradas no âmbito da “Ordem Social”, prevista no Título VIII da Constituição Federal.

Em razão da sua finalidade e características próprias, o regime de previdência privada vem previsto no título VIII da Constituição Federal, na Ordem Social, nos termos do caput do art. 202, a seguir transcrito:

***Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.***

Atuando sob o regime de capitalização e constituindo reservas, provisões e fundos destinados ao cumprimento dos compromissos assumidos nos planos de benefícios, investindo e reinvestindo as suas reservas em prol da sua finalidade previdenciária, nas últimas décadas os Fundos de Pensão passaram a exercer um papel de investidores institucionais cada vez mais relevante.

Como já mencionado, os denominados Fundos de Pensão passaram a ser grandes investidores de longo prazo, fomentadores da poupança nacional, geradores de emprego e propulsores do desenvolvimento econômico e social, tendo papel de destaque no Brasil.

Alcançaram efetivo *status* constitucional notadamente com a Emenda Constitucional nº 20/98 que alçou este Regime a um novo patamar jurídico e institucional.

A partir da Emenda Constitucional nº 20/1998 e, posteriormente, com a promulgação das Leis Complementares 108 e 109, de 29/05/2001 (“Leis Complementares 108 e 109”),

além de sucessivas resoluções editadas em decorrência da referida legislação, uma maior modernização e flexibilização dos planos de benefícios foi estruturada no Sistema de Previdência Complementar.

Posteriormente, a Resolução do então Conselho de Gestão da Previdência Complementar, Resolução CGPC nº 13, de 01.10.2004, trouxe inestimável contribuição para o aprimoramento dos controles internos e melhores práticas de governança.

A referida resolução, além de estabelecer diretrizes fundamentais de controles internos nas EFPC, introduziu a obrigatoriedade dos gestores atuarem numa Gestão Baseada em Riscos (identificando, analisando, avaliando, controlando e monitorando os riscos), cobrada com propriedade aos gestores pelo órgão de supervisão, a Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC (“PREVIC”), na sua Supervisão Baseada em Riscos.

Na mesma linha, a Resolução do Conselho Monetário Nacional, atualmente a Resolução CMN nº 4.994, de 24.03.2022, ressalta a Gestão Baseada em Riscos como obrigação dos gestores para o cumprimento do seu dever fiduciário.

Para tal fim, e, considerando a relevância já demonstrada desse Regime Previdenciário, a necessidade de garantir o cumprimento dos benefícios contratados, o equilíbrio econômico-financeiro e atuarial dos planos de benefícios e o cumprimento do dever fiduciário para com os participantes e assistidos, passou a ser indispensável uma efetiva capacitação dos gestores, notadamente dos dirigentes e conselheiros, atestada pela certificação.

Tal mecanismo permite que sejam recrutados gestores de alto desempenho nas suas respectivas áreas estratégicas e atesta as suas competências, tornando mais seguros os processos decisórios no âmbito das EFPC.

Nesse contexto, este estudo apresenta aspectos centrais da qualificação dos gestores das EFPC pela certificação e os normativos aplicáveis, sendo apresentadas algumas reflexões sobre o tema.

## **2. Habilitação, Qualificação e Normativos aplicáveis à Certificação na Previdência Complementar Fechada.**

As Leis Complementares nº 108 e 109 já refletiam, quando da sua promulgação, em 29.05.2001, a preocupação do Legislador com a fixação de requisitos mínimos para que os dirigentes pudessem exercer as suas funções, estabelecendo como necessários:

- (i) comprovada experiência no exercício de atividade na área financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização, atuarial ou de auditoria;
- (ii) não ter sofrido condenação criminal transitada em julgado;
- (iii) não ter sofrido penalidade administrativa por infração da legislação da seguridade social, inclusive da previdência complementar ou como servidor público; e
- (iv) ter formação de nível superior.

Portanto, a preocupação com os requisitos e a qualificação dos gestores para a sua habilitação, com a sua efetiva capacitação, já era definida em sede de leis complementares, seguindo previsão constitucional contida no § 6º do art. 202 da Constituição Federal inicialmente para os dirigentes de EFPC com patrocinadores vinculados à administração pública:

*Art. 202. (...),*

***§ 6º Lei complementar estabelecerá os requisitos para a designação dos membros das diretorias das entidades fechadas de previdência complementar instituídas pelos patrocinadores de que trata o § 4º e disciplinará a inserção dos participantes nos colegiados e instâncias de decisão em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação.***

Posteriormente, tais requisitos das Leis Complementares nº 108 e 109 foram ampliados em diversas resoluções do CNPC, notadamente na última Resolução CNPC nº 39, de 30.03.2021 (Resolução CNPC nº 39”), que dispôs sobre os processos de certificação, habilitação e qualificação dos gestores inclusive alcançando os conselheiros e, no que tange à certificação, aos integrantes de processos decisórios de investimentos.

Ao tratar da qualificação do gestor e da sua capacitação, não podemos deixar de reconhecer que a experiência é um dos itens fundamentais nessa avaliação, inclusive para fins da sua certificação, assim conceituada nos termos do art. 1º da Resolução CNPC nº 39: *processo realizado por entidade certificadora para comprovação de atendimento e verificação de conformidade com os requisitos técnicos necessários para o exercício de determinado cargo ou função.*

Distingue-se a certificação do conceito de qualificação. A primeira é processo supervisionado pela PREVIC para confirmação do atendimento aos requisitos condicionantes ao exercício de determinado cargo ou função.

Já a segunda, é um processo continuado pelo qual o dirigente ou profissional envolvido na gestão dos planos de benefícios aprimoram seus conhecimentos e sua capacitação para o exercício de suas atribuições na entidade.

Como bem destacado no Manual do Código de Autorregulação em Qualificação e Certificação da ABRAPP, SINDAPP e ICSS, a certificação profissional representa um instrumento de reconhecimento público, concedido por uma entidade certificadora independente, que visa atestar uma qualificação profissional necessária para o exercício de determinada função em uma organização.

Na previdência complementar fechada a certificação representa o processo de comprovação do atendimento e verificação de conformidade com os requisitos técnicos estabelecidos para o exercício de determinados cargos ou funções nas EFPC. Essa comprovação é atestada por meio de certificados dessas entidades certificadoras reconhecidas pelo órgão supervisor, a PREVIC.

Portanto, a certificação é um instrumento no qual se busca evidenciar as competências técnicas desejadas.

Como é indicado no referido Código:

*“os desafios do ambiente econômico, social e político, além das questões de competitividade interna e externa ao setor, impõem a necessidade de um desenvolvimento*

*profissional que não se limite ao senso comum, mas que se volte para novos conhecimentos e novas abordagens, consolidados por meio de qualificações e certificações, assegurando a inovação e a credibilidade da entidade, e, por consequência, do segmento.*

*Importante observar que os normativos que regem o segmento da previdência complementar fechada fazem alusão à necessidade da capacitação do seu corpo técnico interno, com especial referência às certificações envolvendo conselheiros, diretores, gerentes, coordenadores e membros de comitês e aqueles que conduzem a área de investimentos.*

*Entretanto, muitos outros profissionais também devem fazer parte desse enfoque, inclusive no que diz respeito à prestadores de serviço externos, com especial destaque para aqueles que atuam em gestoras e consultorias de investimentos, atuariais, e de risco e auditorias independentes, matéria tratada também em normativos específicos.”*

O mesmo Código conceitua a qualificação como o processo contínuo pelo qual o profissional envolvido na gestão dos planos de benefícios aprimora seus atributos, habilidades e conhecimentos para ser capaz de exercer suas funções com qualidade e eficiência, atuando adequadamente no contexto organizacional da sua entidade.

Nesse contexto, a qualificação profissional fortalece o compromisso pela busca de excelência da entidade aprimorando e proporcionando maior segurança nos processos decisórios. Aumenta ainda a visão crítica e analítica dos processos, otimiza a produtividade e torna mais eficaz a gestão de riscos e o enfrentamento de situações adversas que possam comprometer os objetivos da entidade previdenciária.

Ampliando os requisitos previstos nas Leis Complementares nº 108 e 109, de 2001 para a habilitação dos gestores (dirigentes e conselheiros), a Resolução CNPC nº 39 dispôs:

***Art. 3º São requisitos mínimos para posse no cargo de membro da diretoria-executiva, do conselho fiscal e do conselho deliberativo:***

*I - comprovada experiência de no mínimo três anos no exercício de atividades nas áreas financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização, de atuária, de previdência ou de auditoria;*

*II - não ter sofrido condenação criminal transitada em julgado;*

*III - não ter sofrido penalidade administrativa por infração da legislação da seguridade social, inclusive da previdência complementar, ou como servidor público; e*

*IV - reputação ilibada.*

*(Grifamos).*

Seguindo normativos do CNPC anteriores, foi destacada ainda a referência do tempo mínimo de experiência necessária (três anos) em uma ou mais áreas profissionais citadas, bem com a reputação ilibada.

Foram ainda incluídos os requisitos de exigência de residência no Brasil e formação de nível superior, bem como a certificação, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 3º e na proporção dos membros prevista na Resolução.

A certificação passa a ser exigida, além dos dirigentes e conselheiros, também dos membros de comitês de assessoramento que atuam na avaliação e aprovação dos investimentos e dos demais empregados da EFPC responsáveis diretamente pela aplicação dos recursos garantidores dos planos de benefícios (art. 5º, III e IV da Resolução CNPC nº 39).

Nos termos dos artigos 6º da citada Resolução, o processo de certificação (cuja validade máxima é de quatro anos) deve ser realizado por instituição autônoma, responsável pela emissão, manutenção e controle dos certificados, com capacidade técnica reconhecida pela PREVIC e mediante conteúdo mínimo regulamentado pelo órgão fiscalizador.

Considerando que a PREVIC atua na Supervisão Baseada em Risco cobrando dos gestores a Gestão baseada em Risco, a quantidade dos membros da diretoria-executiva e dos conselhos deliberativo e fiscal e demais profissionais certificados será considerada dentre os parâmetros da PREVIC para a aplicação do seu referido processo de supervisão.

Verifica-se, portanto, que a certificação é instrumento fundamental a assegurar e atestar os requisitos de capacitação e experiência dos gestores.

Não foi por outra razão que a Resolução PREVIC nº 23, de 14.08.2023 (“Resolução PREVIC nº 23”), implementou o modelo de certificação por experiência, reconhecendo os anos que o gestor teve durante a sua atuação no Sistema.

No artigo 25, a Resolução PREVIC elencou os requisitos mínimos para a habilitação dos dirigentes:

*Art. 25. São considerados requisitos mínimos para habilitação:*

*I – ter comprovada experiência de, no mínimo, três anos no exercício de atividades nas áreas financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização, de atuária, de previdência complementar ou de auditoria, nos termos da legislação aplicável;*

*II – não ter sofrido penalidade administrativa por infração da legislação da seguridade social, inclusive da previdência complementar, ou como servidor público;*

*III – não ter sofrido condenação criminal transitada em julgado; e*

*IV – ter reputação ilibada.*

*§ 1º A experiência de que trata o inciso I poderá ser comprovada mediante certificado emitido por instituição certificadora reconhecida pela Previc, que poderá ser dispensado para dirigentes de EFPC em fase de encerramento. (Grifamos).*

*§ 2º Para fins de avaliação do cumprimento do requisito mencionado no inciso II do caput, serão consideradas apenas as penalidades de suspensão ou de inabilitação com trânsito em julgado.*

*§ 3º As condenações criminais não relacionadas com as responsabilidades de dirigente de EFPC ou com as funções inerentes ao cargo pretendido não são consideradas para fins de avaliação do requisito previsto no inciso III do caput.*

*§ 4º A ausência de reputação ilibada será configurada pela verificação de condenação judicial proferida por órgão colegiado, em ação de natureza criminal, ação de responsabilidade civil ou ação de improbidade administrativa, devendo a condenação possuir relação com as atividades do cargo pretendido.*

*§ 5º Os requisitos relacionados nos incisos III e IV do caput devem ser comprovados por meio de declaração assinada pelo habilitando e pelos representantes estatutários autorizados, sem prejuízo da requisição, pela Previc, da documentação pertinente, bem como da sua verificação por meio de consulta às bases de dados disponíveis. (Grifamos).*

E, no art. 26 da mesma Resolução, dispôs a PREVIC:

*Art. 26. O membro da diretoria-executiva indicado para a função de administrador estatutário tecnicamente qualificado (AETQ) deve possuir certificado específico para profissionais de investimentos e experiência mínima de três anos de exercício de atividades na área de investimentos.*

*§ 1º Para as EFPC dos segmentos S3 e S4, a Previc pode considerar para fins de experiência profissional do administrador estatutário tecnicamente qualificado atividades correlatas a de investimentos que suprem os requisitos para o desempenho do cargo.*

*§ 2º São considerados para fins de comprovação da experiência profissional os cargos, empregos e funções regularmente ocupados nos quinze anos que antecedem o pedido de habilitação. (Grifamos).*

Portanto, também neste dispositivo, é prestigiada a certificação por experiência do gestor, considerando um período expressivo de experiência anterior à habilitação.

Nos termos do art. 28 da Resolução PREVIC nº 23, a validade da habilitação é de quatro anos, expirando no final do mandato do dirigente, se ocorrer antes.

No caso de AETQ a validade da habilitação expira na data de vencimento da certificação de investimentos, se esta ocorrer antes do prazo mencionado.

Vale ressaltar que, como a certificação atesta a qualificação do gestor e a sua aptidão para o exercício das suas funções, é previsto no art. 30, II, da citada Resolução.

A referida Resolução dispõe que enquanto não apresentado o certificado exigido para o exercício de cargo ou função fica suspensa a habilitação do dirigente, sendo vedado o seu exercício no cargo ou função durante a suspensão da habilitação (art. 30, § 2º).

De fato, nos termos do art. 38 da Resolução PREVIC nº 23:

*“ (,,) a certificação deve atestar a comprovação de atendimento e a verificação de conformidade dos requisitos técnicos necessários para o exercício de determinado cargo ou função.”*

O órgão de supervisão, por meio da sua Diretoria de Licenciamento, analisa os pedidos de reconhecimento das Certificadoras e os respectivos certificados.

Os requisitos mínimos das instituições Certificadoras são dispostos no art. 40 da Resolução PREVIC nº 23:

***Art. 40. Será reconhecida a capacidade técnica da Instituição Certificadora que atender aos seguintes requisitos mínimos:***

***I - demonstrar capacidade para, no mínimo, três anos na emissão de certificados ou em atividades de treinamento vinculadas aos conteúdos previstos no Anexo II;***

***II - comprovar capacidade para a guarda, controle e renovação de certificados;***

***III - emitir certificado que exija conhecimento, formação e experiência compatíveis com os requisitos técnicos necessários para o exercício de cargo ou função em EFPC;***

***e***

***IV - compartilhar com a Previc, semestralmente, informações acerca dos certificados emitidos, respeitados os termos da Lei nº 13.709, de 2018.***

***Parágrafo único. A análise do requerimento de reconhecimento do certificado deve considerar a abrangência, a profundidade e a aplicabilidade do conteúdo para fins do exercício do cargo ou função na EFPC.***

E no art. 43 da mesma Resolução, dispôs:

***Art. 43. Somente deve ser reconhecido certificado cujo processo de obtenção seja mediante avaliação com aprovação em exames por provas, por provas e títulos ou por experiência.***

*§1º A avaliação por provas deve contemplar, integral ou parcialmente, o conteúdo previsto no Anexo II.*

*§2º A comprovação por experiência deverá considerar as atividades desenvolvidas nos últimos quinze anos anteriores à solicitação e ser avaliada por uma banca especializada, que deverá realizar entrevista do candidato, elaborando parecer que ficará à disposição da Previc.*

*§3º A avaliação por experiência exigirá no mínimo três anos de exercício em cargo em corpo diretivo ou do primeiro e segundo níveis hierárquicos gerenciais, imediatamente abaixo do corpo diretivo de entidade de previdência, suas patrocinadoras, instituidoras, assim como órgãos privados ou públicos relacionados à previdência complementar.*

A PREVIC destacou, portanto, o cuidado com as instituições Certificadoras, em razão da importância destas, considerando a sua credibilidade no mercado e a demonstração da efetividade no seu processo de certificação.

Nesse contexto, foi editada Portaria da PREVIC, da DILIC nº 1.044, de 2023, de 21.11.2023, cujo anexo relaciona as instituições certificadoras, habilitadas a conceder a certificação e os respectivos certificados.

Atualmente, a depender da área objeto da certificação, constam as seguintes certificadoras autorizadas pela PREVIC:

- i) ANBIMA;
- ii) ANCORD;
- iii) APIMEC;
- iv) CFASB;
- v) FGV;
- vi) ICSS;
- vii) PLANEJAR;
- viii) IBGC;
- ix) IPCOM-FIPECAFI.

### **3. A importância da qualificação, capacitação e certificação dos gestores das EFPC.**

Na formulação das políticas públicas para a previdência complementar, aspecto relevante é a instituição de mecanismos que visem a maior qualificação e capacitação dos gestores, sendo a certificação instrumento valioso nesse processo.

Essa preocupação com a capacitação dos gestores já tinha sido destacada em 2004, quando da Resolução do então CGPC de nº 13, de 2004, em plena vigência, que dispõe sobre princípios, boas práticas de governança, gestão de riscos e controles internos, resolução plenamente vigente e atual.

Ilustrativo o artigo 4º da referida Resolução:

***Art. 4º É imprescindível a competência técnica e gerencial, compatível com a exigência legal e estatutária e com a complexidade das funções exercidas, em todos os níveis da administração da EFPC, mantendo-se os conselheiros, diretores e empregados plenamente atualizados em todas as matérias pertinentes às suas responsabilidades.***

E, tratando da necessária gestão de riscos que deve ser praticada pelos gestores das entidades fechadas de previdência complementar, o que pressupõe, a sua qualificação atestada pela certificação, dispõe a mesma Resolução:

***Art. 12. Todos os riscos que possam comprometer a realização dos objetivos da EFPC devem ser continuamente identificados, avaliados, controlados e monitorados.***

***§ 1º Os riscos serão identificados por tipo de exposição e avaliados quanto à sua probabilidade de incidência e quanto ao seu impacto nos objetivos e metas traçados.***

***§ 2º Os riscos identificados devem ser avaliados com observância dos princípios de conservadorismo e prudência, sendo recomendável que as prováveis perdas sejam provisionadas, antes de efetivamente configuradas.***

Também no que tange à gestão de riscos, na mesma diretriz dispõe a Resolução CMN nº 4.994, de 24.03.2022:

***Art. 10. A EFPC, na administração da carteira própria, deve identificar, analisar, avaliar, controlar e monitorar os riscos de crédito, de mercado, de liquidez, operacional, legal, sistêmico e outros inerentes a cada operação.***

Para cumprir uma adequada gestão de riscos naturalmente é preciso que o gestor seja qualificado, capacitado para enfrentar os inúmeros riscos e incertezas que incidem no setor e na aplicação dos recursos garantidores dos planos de benefícios.

Buscou-se, portanto, no comando decorrente do ordenamento jurídico aplicável às EFPC, maior profissionalismo, eficiência, credibilidade, capacitação e preparo de todos aqueles que atuam nas EFPC para a sua boa gestão e cumprimento do dever fiduciário com os participantes e assistidos.

Dessa forma, os processos decisórios e de gestão de riscos passam a ser mais seguros e eficazes, o que pode ser verificado notadamente na gestão de recursos das EFPC.

Nesse sentido, o Guia PREVIC Melhores Práticas de Governança para as Entidades Fechadas de Previdência Complementar PREVIC (set. 2022, p.15) ressalta:

***58. Os dirigentes e conselheiros devem ser selecionados com base em critérios técnicos, com vistas a garantir profissionais qualificados para o desempenho de suas funções. O treinamento e a capacitação constituem requisitos fundamentais para mantê-los aptos a exercerem as suas atividades, conscientes da sua atribuições e responsabilidades, sobretudo relativas ao dever fiduciário.***

***59. A profissionalização, mediante aprimoramento constante da capacitação técnica, constitui fator preponderante para fortalecer a relação de confiança entre a EFPC e os seus participantes, patrocinadores e instituidores. Cuidar do patrimônio, das finanças e do bem estar da massa de participantes e assistidos dos planos de benefícios é uma responsabilidade solidária de todos os envolvidos na gestão da entidade.***

***60. Investir na qualificação dos gestores da EFPC é uma forma de se buscar a competência técnica e gerencial desejada. O conhecimento técnico é imprescindível para que se possa avaliar, controlar e mitigar riscos aos quais as entidades e planos de benefícios estão expostos.***

A certificação vem a atestar tais atributos, dar credibilidade aos mesmos, consistindo em instrumento que proporciona maior segurança em relação aos processos decisórios dos gestores das EFPC, proporcionando maior segurança para os destinatários dos planos de benefícios, os participantes e assistidos, e os seus patrocinadores e instituidores.

No âmbito dos investimentos, a Resolução CMN nº 4.994, dispõe:

*Art. 12. A EFPC deve avaliar a capacidade técnica e potenciais conflitos de interesse de seus prestadores de serviços e das pessoas que participam do processo.*

Portanto, no atual cenário da previdência complementar de alta complexidade, incertezas, riscos e sofisticadas operações, a capacitação dos gestores atestada pela certificação é indispensável fator crítico de sucesso e segurança jurídica para uma boa governança.

Sob esse prisma, como bem salientado na obra de José Roberto Ferreira Savoia, ex-Superintendente da PREVIC, Anderson Soares Silva e Fabiana Lopes Silva, “A importância da Certificação Profissional no Processo Decisório das Entidades Fechadas de Previdência Complementar no Brasil: uma contribuição à luz da Teoria do Capital Intelectual. Revista Inteligência Competitiva” (p. 106 e 17):

*(...) pode-se apontar que o objetivo principal de um fundo de pensão é administrar a poupança dos participantes e pagar benefícios previdenciários, na forma prevista em regulamento. De uma maneira geral, um plano de previdência é desenhado para ter vigência durante prazo relativamente longo. Ocorre que, quanto mais distante o futuro, maior também o grau de incerteza. Como nem todos os acontecimentos podem ser controlados, alguns, principalmente aqueles de caráter negativo, podem ser gerenciados e, se for o caso, evitados.*

*Portanto cabe às EFPC desenvolver e implementar formas de gerenciamento de riscos, tanto em relação ao patrimônio acumulado, quanto em relação às obrigações do plano para com o participante, mediante identificação, avaliação e controle. Todavia, tais procedimentos só podem ser realizados caso o gestor possua qualificação para executá-los, cabendo a organização promover e investir na sua capacitação, certificação.*

*Dessa forma, é possível depreender que é imprescindível que as EFPC reconheçam, identifiquem, invistam, mensurem, e evidenciem a importância do elemento humano, bem como sua capacidade, além do uso da informação pura e simples. Com isso, a certificação, capacitação de dirigentes das EFPC surge como instrumento capaz de incrementar o estoque de capital intelectual dessas entidades.*

E, os mesmos autores na referida obra, citando Carlos Alves Dias Marne, in “Certificação de dirigentes das EFPC”, publicação no 30º Congresso de Previdência Complementar da ABRAPP, indicam:

*“A certificação será uma forma de valorizar os profissionais que exercem cargos de direção em uma entidade fechada de previdência complementar, permitindo que a sociedade reconheça no dirigente uma pessoa especializada e capaz de fazer frente aos momentos de crise.”*

De fato, para que os gestores das EFPC possam exercer adequadamente as suas atribuições, os seus deveres fiduciários e uma eficaz gestão de riscos são imprescindíveis a qualificação, a capacitação atestadas pela certificação.

Tais atributos são também fundamentais para proporcionar que os gestores possam praticar devidamente os denominados atos regulares de gestão.

Nesse sentido, a Resolução PREVIC nº 23 trouxe importante contribuição para a melhor compreensão e aplicação do conceito de Ato Regular de Gestão, ao dispor:

***Art. 230. A conduta caracterizada como ato regular de gestão não configura infração à legislação no âmbito do regime de previdência complementar, operado pelas entidades fechadas de previdência complementar.***

***§ 1º Considera-se ato regular de gestão, nos termos do parágrafo único do art. 22 da Resolução CGPC nº 13, de 2004, aquele praticado por pessoa física:***

***I – de boa-fé, com capacidade técnica e diligência, em cumprimento aos deveres fiduciários em relação à entidade de previdência complementar e aos participantes e assistidos dos planos de benefícios;***

*II – dentro de suas atribuições e poderes, sem violação da legislação, do estatuto e do regulamento dos planos de benefícios; e*

*III – fundado na técnica aplicável, mediante decisão negocial informada e refletida.*

*(...).* (Grifamos).

A previsão conceitual constante do dispositivo da Resolução da PREVIC nº 23, antes transcrito, apresenta importante orientação para a Fiscalização, na análise dos atos passíveis ou não de punição, bem como para os gestores, para fins do seu cumprimento e adoção de melhores práticas de governança.

Verifica-se de forma cristalina no conceito de ato regular de gestão: o ato praticado com capacitação, com técnica e reflexão, portanto conceitos que passas necessariamente pela qualificação dos gestores.

Dessa forma, incentivar e investir na capacitação, na qualificação e certificação de dirigentes, conselheiros e todos aqueles que atuam nos processos decisórios de investimentos são medidas fundamentais para que as EFPC tenham boas práticas de governança, processos decisórios mais seguros e uma eficaz gestão de riscos, em cumprimento aos deveres fiduciários para com os participantes e assistidos dos planos de benefícios.

#### **4. Conclusão.**

Considerando as reflexões anteriores e com a finalidade de contribuir para o estudo e debate do tema, em síntese, concluímos:

- (i) A Previdência Complementar Fechada exerce papel cada vez mais relevante no cenário brasileiro, seja na cobertura previdenciária supletiva crescente a milhões de brasileiros, seja na acumulação de reservas e na significativa poupança interna, com atuação dos Fundos de Pensão na qualidade de investidores institucionais e agentes propulsores da economia.

- (ii) Para o cumprimento do dever fiduciário para com os participantes e assistidos e a garantia dos benefícios contratados, aos gestores, especialmente dirigentes e conselheiros, são demandadas: (i) melhores práticas de governança, em processos de aprimoramento contínuo; (ii) adequada gestão de riscos; (iii) observância ao equilíbrio econômico-financeiro e atuarial dos planos de benefícios; (iv) aderência legal, estatutária e regulamentar.
- (iii) Para tal fim, nesse ambiente previdenciário desafiador em que os gestores se deparam com operações cada vez mais complexas e inúmeros riscos e incertezas nos seus processos decisórios, exige-se destes agentes cada vez maior qualificação, capacitação, atestadas pela certificação, instrumentos fundamentais para proporcionar a necessária segurança ao Setor e aos destinatários dessa previdência supletiva.
- (iv) Nesse contexto, a qualificação e a certificação dos gestores proporciona decisões mais eficientes, seguras e eficazes, devendo ser estimuladas e demandadas pelo setor e pelos órgãos de supervisão.
- (v) A supervisão e regulação no âmbito da previdência complementar fechada, com sucessivos e evolutivos normativos sobre a matéria, vêm contribuindo para a adoção e o estímulo de tais práticas, com o consequente aprimoramento da governança nas entidades fechadas de previdência complementar.

Rio de Janeiro, 09 de julho de 2024.

**Lygia Avena**

*(\*) LYGIA AVENA – Advogada graduada pela PUC-RJ, com pós-graduação em Direito Empresarial pela UCAM-RJ e MBA em Administração pelo IBMEC. Consultora, Gestora Jurídica e Professora especializada em Previdência Complementar em cursos de especialização, pós-graduação e MBA de diversas instituições como IBMEC, FGV Conhecimento, UniAbrapp e ICDS – Instituto Connect de Direito Social. Vice-Presidente da*

*Comissão de Previdência Complementar da OAB-RJ e Conselheira do IPCOM – Instituto de Previdência Complementar e Saúde Suplementar e Sócia fundadora de Avena Advogados Associados. Árbitra e Mediadora na PREVIC. Foi Coordenadora das Comissões Técnicas Nacional e Regional Sudeste de Assuntos Jurídicos da ABRAPP, Membro da Câmara de Recursos da Previdência Complementar - CRPC/MPS e Gestora Jurídica das Fundações Vale do Rio Doce de Seguridade Social-Valia e da Petros-Fundação Petrobras de Seguridade Social. Profissional certificada pelo ICSS.*

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

ALVES, Carlos Marne M. Dias. Certificação de dirigentes das EFPC. Artigo publicado no Caderno Técnico do 30º Congresso Brasileiro dos Fundos de Pensão. ABRAPP - SINDAPP - ICSS. Curitiba-PR, set. 2009, p. 40-48.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil.

Conselho de Gestão da Previdência Complementar. Resolução MPS-CGPC nº 13, de 01.10.2004. Estabelece princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos a serem observados pelas entidades fechadas de previdência complementar - EFPC.

Conselho Monetário Nacional (CMN). Resolução nº 4.994, de 24.03.2022. Dispõe sobre as diretrizes de aplicação dos recursos garantidores dos planos administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar.

Leis Complementares nº 108 e 109, de 29.05.2001. Dispõem sobre o Regime de Previdência Complementar.

Código de Autorregulação em Qualificação e Certificação. ABRAPP, SINDAPP e ICSS. SP. Outubro 2022.

Ministério da Previdência Social. PREVIC. Guia PREVIC Melhores Práticas de Governança para as Entidades Fechadas de Previdência Complementar PREVIC. DF. P. 15, set. 2022.

Resolução CNPC nº 39, de 30.03.2021. Dispõe sobre os processos de certificação, de habilitação e de qualificação no âmbito das entidades fechadas de previdência complementar.

Resolução PREVIC nº 23, de 14.08.2022. Estabelece procedimentos para aplicação das normas relativas às atividades desenvolvidas pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar, bem como normas complementares às diretrizes do Conselho Nacional de Previdência Complementar e do Conselho Monetário Nacional.

SAVOIA, José Roberto Ferreira, SILVA Anderson Soares e Fabiana Lopes. A importância da Certificação Profissional no Processo Decisório das Entidades Fechadas de Previdência Complementar no Brasil: uma contribuição à luz da Teoria do Capital Intelectual. Revista Inteligência Competitiva. SP. V. 6, n 3, p. 90-124. 2016.