

A IMPORTÂNCIA DA CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO PROCESSO DECISÓRIO DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO BRASIL: UMA CONTRIBUIÇÃO À LUZ DA TEORIA DO CAPITAL INTELECTUAL

Anderson Soares Silva¹

José Roberto Ferreira Savoia²

Fabiana Lopes da Silva³

RESUMO

Atualmente, diante do ambiente de competição em que as organizações estão inseridas, torna-se importante desenvolver mecanismos que visem à redução da incerteza em que suas decisões são tomadas. Nesse sentido, o investimento em Capital Intelectual, assume papel de relevância, tendo em vista que sua utilização, no processo decisório, dá-se tanto no âmbito interno, quanto no externo, das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC). O presente trabalho analisa a importância da certificação de dirigentes para a tomada de decisão das EFPC, partindo-se da premissa de que o investimento no Capital Humano, como ferramenta no processo decisório, leva a decisões mais eficientes e eficazes. Os resultados alcançados sugerem uma relação entre o capital intelectual, a certificação de dirigentes e a tomada de decisões nas EFPC. Em especial, a ênfase dada no desenvolvimento do seu capital humano aponta para um aumento da probabilidade de ocorrer a congruência de objetivos individuais e organizacionais.

Palavras-chave: Capital Intelectual. Certificação Profissional. Fundos de Pensão.

¹ Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP), Brasil. comandante.soares@usp.br

² Professor Doutor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP), Brasil. jrsavoia@usp.br

³ Professora Doutora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), Brasil. fabianalopes@usp.br

1 INTRODUÇÃO

A manutenção da renda ao longo da vida sempre constituiu uma das prioridades na agenda dos trabalhadores. A questão relevante nesse processo é representada pelo período pós-laboral, em que a remuneração por meio do trabalho já não se apresenta possível e os rendimentos provenientes de outras fontes de renda, configuram-se, na maioria dos casos, insuficientes para a manutenção do padrão de vida ora vigente.

Com o passar do tempo, percebeu-se que políticas que contribuíssem para a manutenção dos padrões de renda, ou que pelo menos ajudassem a mantê-los, seriam de grande valia para a sociedade, uma vez que contribuiriam para a melhoria social, além de auxiliar na manutenção do poder de compra na economia, contribuindo, desta forma, mutuamente, com o alcance de metas sociais e econômicas.

Nesse sentido, de acordo com Gurgel (2007), por meio do Decreto Legislativo nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, estabeleceu-se o que ficou conhecido como o ponto de partida da Previdência Social Brasileira e da proteção social com aposentadoria, pensão, assistência médica e auxílio farmacêutico. O país passou a contar com um marco legal que regulamentava a existência do que naqueles anos se chamava de “caixa de aposentadorias e pensões”. Não obstante aos problemas que se vislumbrava no Regime Geral de Previdência Social, quando observado de forma mais analítica e profunda, este sistema representou seu papel de propiciador de renda pós-período laboral para milhões de trabalhadores. Entretanto, a Constituição Federal, promulgada em 1988, estabeleceu novo regramento para o Regime Geral de Previdência Social, colocando-o em direção a um déficit previdenciário sem precedentes, contribuindo para dificultar o desempenho de suas funções.

Diante desse cenário, as Entidades Previdência Complementar surgem como alternativa para a manutenção da renda no período pós-laboral, na medida em que se revelam como mecanismos capazes de promover a poupança futura por meio da restrição do consumo presente. Segundo Machado (2006), pode-se observar que a previdência complementar brasileira vem apresentando elevadas taxas de crescimento.

Tal fato justifica-se, dentre outros motivos, pela impossibilidade dos sistemas compulsórios de previdência satisfazerem completamente as necessidades dos segurados, associada às previsões sobre o desequilíbrio do sistema. Assim, a mencionada situação tem incentivado a adesão de parte expressiva da população brasileira a esquemas complementares de previdência.

O Brasil, segundo Duarte (2009), possui o maior sistema de previdência complementar da América Latina e, segundo Pena (2008), o oitavo maior do mundo.

Socialmente, propicia a melhoria da condição social por meio da manutenção das condições de vida após a aposentadoria. Economicamente, é importante por canalizar grandes volumes de poupança, proporcionando recursos financeiros provenientes dos poupadores para os investidores que necessitam de recursos para a realização de seus projetos.

Diante dessa relevância social e econômica, o Sistema de Previdência Complementar deve ser analisado para maximizar seus resultados, pois os recursos arrecadados no presente devem ser aplicados para honrar os compromissos firmados para o futuro. Dado esse contexto, torna-se importante um estudo que abranja a condução da gestão das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), objetivando a otimização de seu desempenho.

Por essa razão, este trabalho pretende contribuir com a gestão das referidas entidades, destacando a importância do investimento em capital intelectual, por meio da capacitação/certificação profissional dos dirigentes e conselheiros, no processo decisório das EFPC.

O processo de certificação tem o principal objetivo promover o aprimoramento contínuo dos profissionais responsáveis pela gestão de recursos dos participantes ativos, inativos e pensionistas dos fundos de pensão brasileiros. Segundo Alves (2009, p. 2), a instituição de um programa de certificação profissional visa:

Assegurar que as entidades fechadas de previdência complementar tenham, dentro de sua estrutura de governança, um quadro de pessoal composto por

profissionais tecnicamente qualificados e capazes de fazer frente aos riscos inerentes à atividade previdenciária [...]

Nesse sentido, o problema a ser respondido pela presente pesquisa é: como a certificação/capacitação de dirigentes das EFPC pode repercutir no processo decisório das EFPC e contribuir para a ocorrência de tomadas de decisões que atendam aos interesses dos participantes/assistidos?

Diante do exposto, o presente estudo tem por objetivo apontar a importância da certificação de dirigentes para a tomada de decisão no âmbito interno das EFPC, partindo-se da premissa de que o investimento no capital intelectual representa uma importante ferramenta no processo decisório, o que por sua vez, tende a levar a decisões mais eficientes e eficazes.

O presente estudo visa contribuir para a discussão da importância do investimento em capital intelectual, por meio da certificação/capacitação dos dirigentes e conselheiros das EFPC como fator de sucesso da entidade no processo de tomada de decisões. Nessa linha, expõe que:

Se nada for feito para proteger a organização contra a possível ocorrência de comportamento indesejável ou omissão de comportamento desejável causado por limitações pessoais, pode haver sérias repercussões. No mínimo, um controle inadequado pode resultar em desempenho mais baixo ou um risco mais alto de mau desempenho. Em caso extremo, se o desempenho, não for controlado em uma ou mais de suas dimensões críticas, o resultado pode ser o fracasso organizacional. (MERCHANT, 1982, p. 44-45)

Com vistas a alcançar seu propósito, o presente estudo encontra-se organizado em cinco seções, sendo a primeira esta introdução. A segunda seção apresenta o construto teórico utilizado na pesquisa, a teoria relativa ao capital intelectual, apresentando-se algumas abordagens consideradas como referência no que diz respeito à análise da influência do capital intelectual no processo de tomada de decisão, em especial no âmbito das EFPC.

Na terceira seção foram abordados os aspectos metodológicos, enquanto que na quarta seção foi realizada uma análise crítica dos resultados encontrados, buscando-se

evidenciar a importância do capital intelectual, por meio da certificação/capacitação de dirigentes, no âmbito decisório. Por fim, na seção 5, foram expostas as considerações finais, por meio da análise dos resultados encontrados na pesquisa, bem como da formulação das conclusões e recomendações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Previdência Complementar

A Previdência Social consiste num conjunto de políticas sociais, cujo fim é amparar e assistir o cidadão e a sua família em situações como a velhice, a doença e o desemprego. É um sistema de proteção social que assegura o sustento do trabalhador e de sua família, quando ele já não pode mais trabalhar.

Pode-se considerar previdência social como uma poupança forçada, imposta ao cidadão para garantir no futuro, após perda da sua capacidade laboral, uma renda que lhe condicione condições de viver em sociedade. (...) um seguro de contribuição mútua para que haja o recebimento pelo segurado no futuro. (BERTUSSI e TEJADA, 2003, p. 28)

Segundo a Secretaria de Previdência Complementar - SPC (2008), a Previdência Social no Brasil está composta por três regimes específicos. O primeiro denomina-se Regime Geral de Previdência Social (RGPS), de caráter obrigatório, é operado por órgãos públicos, que recolhem contribuição e pagam, dentro do mesmo exercício financeiro, benefícios aos aposentados e pensionistas. A simultaneidade e a equivalência entre os valores recolhidos e os pagos caracterizam o que se denomina regime de repartição simples.

Os Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos (RPPS) constituem o segundo pilar da Previdência Social no Brasil e, via de regra, possuem as mesmas características do Regime Geral de Previdência Social mencionadas acima.

A Previdência Complementar, regime que constitui o terceiro e último pilar do

sistema previdenciário brasileiro, tem caráter facultativo e visa proporcionar ao trabalhador proteção previdenciária adicional, de acordo com sua respectiva necessidade e vontade. Às entidades que administram o regime complementar cabe recolher as contribuições, aplicar o patrimônio acumulado e pagar os benefícios aos assistidos. A essa forma de financiamento, em que o pagamento dos benefícios depende também do rendimento do patrimônio, denomina-se regime de capitalização.

O sistema de Previdência Complementar data sua origem do fim do século XIX na Inglaterra (REVISTA FUNDOS DE PENSÃO, 2002, p. 15). Os empregados do governo e das empresas de serviços públicos criaram fundos para depositarem parcela de seus vencimentos objetivando complementar suas aposentadorias.

No Brasil a previdência complementar precede a previdência oficial, “tendo seu início em 1904, com a criação da Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil S.A., a PREVI.” (MARTINEZ, 1996, p. 26)

A legislação categoriza as entidades de previdência complementar em abertas e fechadas, estas últimas também denominadas de fundos de pensão. Ambas as entidades são integradas por segmentos distintos e com características próprias.

Segundo a SPC (2008), as entidades que operam no segmento aberto são denominadas de sociedades anônimas, que exercem suas atividades sempre com finalidade lucrativa. O acesso a esse segmento da previdência é facultado a qualquer cidadão, independentemente do vínculo profissional ou associativo. Seu funcionamento é autorizado e fiscalizado pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), órgão vinculado ao Ministério da Fazenda, e normatizado pelo Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP).

No tocante à EFPC, objeto de estudo dessa pesquisa, esta se organiza sob a forma de entidade civil sem fins lucrativos e são acessíveis a grupos específicos de trabalhadores, vinculados a empregadores, chamados de Patrocinadores, ou a entidades representativas de classe, denominadas Instituidores.

Segundo Folador e Anzolin (2008), em sistemas de previdência sob o regime de capitalização, os fundos de pensão ocupam espaço especial. Os trabalhadores podem

integralizar os recursos garantidores dos benefícios futuros durante o período laborativo, constituindo reservas para pagamentos programáveis, de tal forma que, ao se aposentarem, toda a massa de recursos já estará constituída, compatibilizando, assim, a prática capitalista com a proteção social.

A fiscalização das EFPC é exercida pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC e sua atividade regulada pelo Conselho Nacional de Previdência Complementar - CNPC.

2.2 O Capital Intelectual e o Processo Decisório no Âmbito das EFPC

Quanto ao processo decisório, destaca-se que:

Desde a hora em que acordamos até o momento em que dormimos tomamos decisões em nossas vidas. Sejam conscientes ou não, com boas ou más conseqüências, elas configuram-se como a mais importante ferramenta utilizada para lidar com as oportunidades, as ameaças e as incertezas da nossa existência. Portanto, saber tomar decisões torna-se fundamental, sendo que para se tomar uma boa decisão é preciso preencher alguns requisitos básicos. (SILVA e FONSECA, 2007, p. 1)

Assim, o acirramento da competição no mundo dos negócios vem obrigando as organizações a investir intensivamente no desenvolvimento e no fortalecimento das competências profissionais de seus membros, como forma de alcançar diferenciais de desempenho nos mercados em que atuam.

Por estarem inseridas num ambiente de alta competição, caracterizado por uma sociedade profundamente afetada pelos paradigmas introduzidos pela "era do conhecimento", as organizações estão cada vez mais dependentes de mecanismos eficazes de administração da informação, visando a redução do quadro de incerteza em que suas decisões são tomadas.

Ainda nesse pensamento, Rodriguez (2002) afirma que as organizações, a fim de se tornarem competitivas e eficazes, estão adotando um novo modelo de gestão, que alia o uso dos recursos tecnológicos à sua capacidade de inovação, criação e transformação da informação em insumo capaz de alimentar e sustentar seus processos decisórios.

Recentemente, estudos têm procurado acompanhar e evidenciar as experiências das organizações com novas sistemáticas de gerenciamento, destacando-se a gestão do valor a partir do investimento no estoque de capital intelectual.

A gestão do capital intelectual é “processo de identificação, mensuração e controle dos investimentos realizados nos elementos do capital intelectual e de seus retornos para a organização” (LIMA e ANTUNES, 2012, p. 33)

Destacada a relevância do processo que consiste na tomada de decisão, passemos ao contexto das EFPC e o processo decisório. Primeiramente, dado que as EFPC devem gerir os recursos captados e entregá-los no futuro para os seus participantes, cabe analisar como elas investem este quantitativo, mediante decisões tomadas, a fim de cumprir com a obrigação de restituição futura dos recursos que lhes foram confiados.

Segundo Costa (2008), para os participantes das EFPC, a análise das práticas de governança auxilia na condução dos destinos da entidade e na garantia de um futuro melhor, pois a governança determina o nível e as formas de atuação que estes podem ter na EFPC, possibilitando-lhes exercer influência no seu desempenho da mesma

Além disso, boas práticas de governança corporativa repercutem na solidez e longevidade com segurança que as EFPC necessitam para garantir o pagamento a seus participantes. Assim, cada vez mais há a preocupação dos participantes com a gestão dos investimentos feita pelas EFPC, sendo que algumas perguntas devem ser feitas pelos interessados em aderir aos planos de benefícios como participantes das EFPC:

- De que forma os dirigentes das EFPC alocam os ativos de que dispõem?
- Quais os instrumentos são utilizados para definir essas alocações?
- Antes da decisão de investir em um determinado ativo, verifica-se o impacto que o mesmo trará à rentabilidade e ao risco da sua carteira de investimentos?

Tais questionamentos se fazem presentes, pois deles vão depender o desempenho final do investimento e a manutenção da capacidade de pagamento no longo prazo.

De acordo com Rodrigues Júnior (2004), os fundos de pensão estão atravessando um período em que os participantes, que possuem cada vez mais acesso à informação,

estabelecem comparações entre as entidades e cobram melhor desempenho de seu fundo. Esta comparação ocorre não somente entre o desempenho das EFPC, mas também entre o desempenho das entidades abertas.

Nesse contexto, a questão da certificação/capacitação de dirigentes toma contornos cada vez mais relevantes, uma vez que dirigentes mais capacitados desfrutam de maior probabilidade de tomar decisões apropriadas aos cenários que se apresentam em uma determinada organização.

Cabe mencionar que o benefício futuro vai espelhar também as condições dos mercados e do país, além do valor maior ou menor das contribuições vertidas para o plano, mas será sempre de fundamental importância a qualidade do gestor.

Diante do desafio de buscar maior rentabilidade, mediante o menor risco, cabe salientar como são as formas de alocação dos recursos que compõem as carteiras das EFPC.

Somado a isso, observam-se alguns fatores que denotam a complexidade da gestão das EFPC, como seguem:

O sistema de previdência complementar brasileiro, nos últimos tempos, tem encarado diversas situações que colocam à prova quase que diariamente sua eficiência, solidez e maturidade. Dentre esses desafios cabe destacar: a proliferação de planos de contribuição definida e de contribuição variável em suas mais diversas variantes; a possibilidade do participante poder optar por perfil de investimento mais conservador ou arrojado para seu plano; a forte redução das taxas de juros e a decorrente busca por novas modalidades de investimentos; o aumento da longevidade da população e demais alterações demográficas; as rotineiras modificações societárias de patrocinadores e de fundos de pensão; os desafios da gestão de riscos diante das crises financeiras internacionais e muitos outros. (ALVES, 2009, p. 1)

As contribuições dos participantes, bem como dos patrocinadores de planos de benefícios devem ser aplicados para, como consequência, fazer face ao pagamento futuro dos benefícios contratados. Por se tratar de um tipo de poupança, o patrimônio dos planos de previdência complementar é constituído mediante capitalização de

depósitos frequentes e periódicos das contribuições, normalmente realizados ao longo da vida laboral do trabalhador, que pode chegar até 35 anos.

Portanto, como qualquer organização que gerencie investimento, as EFPC também estão sujeitas a algum tipo de risco. Segundo a SPC (2008), o principal e mais importante risco é justamente não obter a rentabilidade mínima necessária para fazer face aos compromissos assumidos pelo plano. Na tentativa de fugir desse dilema original, cabe ao gestor dos recursos, dentro dos limites estabelecidos em lei, avaliar os riscos que incorrerá ao buscar a melhor rentabilidade.

Logo, é recomendável que os responsáveis pela aplicação do patrimônio do fundo conheçam os riscos envolvidos no negócio. Nesse contexto, Pinho (2009) ressalta os principais tipos de risco para as EFPC: i) risco de mercado associado ao preço do ativo diante das condições do mercado, onde os investimentos podem sofrer flutuações em decorrência de vários fatores econômicos; ii) risco operacional relacionado a problemas que possam ocorrer em função de controles insuficientes ou inadequados causados por falta de controle ou falhas humanas, causando perdas; iii) risco de crédito associado à falta de capacidade de o devedor honrar seus compromissos; iv) risco legal relacionado à falta de amparo legal que possa estar sujeito determinado contrato, decorrente da perda resultante da inobservância de leis, não cumprimento da legislação e acompanhamento de processos; e v) risco atuarial relacionado ao tipo de plano atuarial implantado e as perdas resultantes devido a inadequação das premissas atuarias e dos cálculos atuariais efetuados e que impactam no descasamento entre ativos e passivos.

Dado o exposto, depreende-se que:

Para as EFPC é imprescindível que haja um gerenciamento constante dos riscos quando da tomada de decisões, pois a alocação dos recursos bem como o cálculo de forma errônea dos benefícios acarreta não apenas a perda da rentabilidade, mas a deterioração do patrimônio de cada um dos participantes e assistidos. Além disso pode gerar déficits junto à instituição patrocinadora dependendo do tipo de plano. Podemos também identificar diferentes tipos de risco na mesma operação. (PINHO, 2009, p. 165)

Além disso, segundo Miglioli (2006), cumpre destacar que independentemente

das etapas do processo decisório, a administração de qualquer organização está diretamente relacionada à capacidade e habilidade de seus tomadores de decisão nos seus diversos níveis, sendo que a condução de uma empresa só é possível graças às decisões tomadas por esses profissionais.

O processo decisório é o resultado de uma série de atividades anteriores, de reflexão, de discussão, de estudos e de negociações. Pode-se afirmar que várias das citadas atividades se dão através dos elementos componentes do Capital Intelectual, onde a capacitação/certificação de dirigentes passa a ganhar destaque, diante das diversas questões que se apresentam no ambiente de gestão das EFPC.

Neste sentido, decisão é um processo contínuo de escolha entre várias opções, sendo possível dizer que o ato de tomar decisão está intimamente ligado ao ato de administrar. Tal afirmativa guarda relação com o pensamento de Herbert Simon que afirma que “tomar decisões e administrar são sinônimos”. (PAIVA, 2002, p. 10)

Mediante aos fatos apresentados, pode-se inferir que a existência de uma relação entre a tomada de decisão e o capital intelectual fica patente, permitindo afirmar que a ferramenta ideal para o processo decisório consiste na conjunção de elementos como tecnologia da informação, habilidades das pessoas, intuição e capacidade analítica dos executivos, entre outros, denotando a importância do capital intelectual no processo decisório.

3 METODOLOGIA

Metodologia “significa, na origem do termo, estudo dos caminhos, dos instrumentos usados para se fazer ciência”. (DEMO, 1992, p. 11). O mesmo autor afirma que ela não se restringe apenas aos métodos e técnicas utilizados na pesquisa, pois, além da face empírica à qual estes estão relacionados, a metodologia envolve também “a intenção da discussão problematizante”.

Diante da existência de várias taxonomias de tipos de pesquisa, no presente trabalho será adotada a de Vergara (2003) que propõe classificar as pesquisas quanto aos

fins pretendidos e quanto aos meios propostos. A mesma autora observa ainda que os tipos de pesquisa “não são mutuamente excludentes” (VERGARA, 2003, p. 49), sendo possível utilizá-las de forma combinada.

Diante do exposto, pode-se classificar a presente pesquisa como exploratória e descritiva quanto aos fins. Exploratória, porque foi realizada em área onde ainda existem poucos estudos, não havendo desta forma grande quantidade de conhecimento acumulado e sistematizado. Assim, buscou-se a obtenção de maiores conhecimentos sobre a importância do investimento no capital intelectual, por meio da certificação de dirigentes, para a tomada de decisão, tanto no âmbito interno quanto no âmbito externo das EFPC.

O objetivo da pesquisa exploratória é buscar entender as razões e motivações subentendidas para determinadas atitudes e comportamentos das pessoas. Ela é frequentemente utilizada na geração de hipóteses e na identificação de variáveis que devem ser incluídas na pesquisa. Segundo Malhotra (1993), a pesquisa exploratória proporciona a formação de ideias para o entendimento do conjunto do problema.

Assim, os estudos exploratórios são frequentemente usados para gerar hipóteses e identificar variáveis que devem ser incluídas na pesquisa. Destaca-se que:

A pesquisa com dados qualitativos é a principal metodologia utilizada nos estudos exploratórios e consiste em um método de coleta de dados não-estruturado, baseado em pequenas amostras e cuja finalidade é promover uma compreensão inicial do conjunto do problema de pesquisa. (MALHOTRA, 1993, p. 156)

Além de exploratória, como mencionado, esta pesquisa também pode ser classificada como descritiva, pois buscou expor as características fundamentais do capital intelectual, com ênfase no capital humano, e do processo decisório no ambiente interno das organizações, procurando evidenciar a relação existente entre ambos. Além disso, buscou-se apontar a influência dessa relação no que tange aos interesses dos participantes das EFPC.

Vergara (2003) afirma que a pesquisa descritiva consiste em expor as

características de uma determinada população ou de determinado fenômeno, podendo estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Por fim, ressalta-se que a pesquisa descritiva “não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação” (VERGARA, 2003, p.47).

Adicionalmente, pode-se classificar o presente trabalho como bibliográfico, por tratar-se de um estudo sistematizado, onde a fundamentação teórica foi realizada pela análise de várias abordagens de autores que tratam do assunto, onde se buscou explorar os aspectos conceituais do capital intelectual, em especial de capacitação/certificação profissional, bem como do processo decisório, tanto interna quanto externamente às organizações.

4 CAPITAL INTELECTUAL E CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE DIRIGENTES DE FUNDOS DE PENSÃO

4.1 Promoção, Investimento em Capital Intelectual e Certificação Profissional

Esta seção busca descrever as medidas de promoção e investimento em capital intelectual. Primeiramente, são ressaltadas as ações no campo legal para, posteriormente, mencionar as medidas organizações.

No aspecto legal, de acordo com Gabas (2008), além do fator democrático na composição gerencial dos fundos de pensão, prevaleceram, com igual peso, outros dois itens: i) o cuidado com uma composição idônea à frente dos fundos de pensão; e ii) o aperfeiçoamento do nível profissional de seus dirigentes: profissionalismo, credibilidade e ilibada conduta, os quais foram elementos motivadores das leis complementares nº 108 /2001 e 109/2001.

Ao mesmo tempo, a preocupação com o profissionalismo e a transparência será encontrada no inciso I do parágrafo 3º do art. 35 da Lei 109, e no inciso I do art. 20 da Lei nº. 108/2001. Tal situação aponta para o fato de que os legisladores tinham por objetivo fazer com que os membros do Conselho Deliberativo e do Conselho Fiscal (no caso da lei nº.109/2001) ou os membros da Diretoria-Executiva (no caso da lei nº.

108/2001) atendessem aos seguintes requisitos mínimos: “comprovada experiência no exercício de atividade financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização, atuarial ou de auditoria”.

Além disso, a Resolução CGP n.º 13, de 01 de outubro de 2004, que estabelece princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos a serem observados pelas EFPC, quanto aos aspectos a serem observados sobre a estrutura de governança, enfatizou a importância da competência profissional para o cargo a ser exercido, bem como destacou o processo de educação continuada, conforme exposto a seguir:

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 permanentemente atualizados em todas as matérias pertinentes às suas responsabilidades.

Assim, entendeu-se que para que o sistema tivesse mais credibilidade, profissionalismo, transparência, prudência na gestão dos ativos e fortalecimento da capacidade de regulação seria fundamental que os dirigentes das EFPC cumprissem seus deveres, fazendo uma boa gestão dos recursos financeiros de terceiros.

Segundo Gabas (2008), caso tais elementos não fossem capazes de se enquadrar nos ditames acima, nada mais justo que buscassem um aperfeiçoamento profissional que se traduzia no acompanhamento das regras nacionais e nas recomendações internacionais de boa gestão, que poderia ser obtida por meio da obrigatoriedade da certificação dos dirigentes dos fundos de pensão. Ainda, o referido autor entende que as leis complementares básicas da Previdência Complementar, aprovadas em 2001, significaram um avanço sem precedentes no capítulo referente à estrutura administrativa das EFPC, tanto do ponto de vista da democratização de sua gestão, como também na exigência de qualificação moral, educacional e profissional dos dirigentes.

Ainda no ambiente normativo, destaca-se a obrigatoriedade de certificação para os administradores e demais participantes envolvidos no processo decisório dos investimentos das EFPC, dada Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) n.º

3.792, de 24 de setembro de 2009 e alterações. A referida resolução que traz as diretrizes de aplicação dos recursos garantidores dos planos administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar estabelece que:

Art. 7º Nos termos do art. 35, §§ 5º e 6º, da Lei Complementar nº. 109, de 2001, a

EFPC deve designar o administrador estatutário tecnicamente qualificado (AETQ), responsável pela gestão, alocação, supervisão, controle de risco e acompanhamento dos recursos garantidores de seus planos e pela prestação de informações relativas à aplicação desses recursos. (Redação dada pela Resolução nº 4.275, de 31/10/2013.)

Art. 8º A aplicação dos recursos dos planos da EFPC requer que seus administradores e demais participantes do processo decisório dos investimentos sejam certificados por entidade de reconhecida capacidade técnica.

§ 1º O disposto no caput se aplica:

I - ao AETQ;

II - à diretoria-executiva;

III - à maioria dos membros do conselho deliberativo;

IV - aos membros dos comitês de assessoramento que atuem diretamente com investimentos; e

V - a todos os demais empregados da EFPC diretamente responsáveis pela aplicação dos recursos de que trata o art. 1º desta Resolução.

§ 2º A partir de 31 de dezembro de 2014, os membros elencados nos incisos II, III e IV do § 1º terão prazo de um ano, a contar da data de nomeação, para obter a certificação.

§ 3º A certificação prevista no caput deve ser renovada em periodicidade não superior a quatro anos, contados da data da última certificação.

(Artigo 8º com redação dada pela Resolução nº 4.275, de 31/10/2013.)

Assim, a certificação é um instrumento que busca garantir a segurança aos participantes dos planos de benefícios previdenciários em relação aos gestores responsáveis pelos recursos garantidores das obrigações da entidade. A referida resolução do CMN abarcou não apenas o administrador estatutário tecnicamente qualificado (AETQ), mas incluiu todos os profissionais da EFPC participantes do processo decisório dos investimentos, dentre eles, a diretoria executiva, à maioria dos membros do conselho deliberativo, e aos membros de comitê de assessoramento e demais empregados diretamente responsáveis pela aplicação dos recursos. A norma fixou prazo para o enquadramento dos respectivos dirigentes, bem como a periodicidade de renovação.

Além disso, o Guia PREVIC de Melhores Práticas de Governança para EFPC - PREVIC (2012, p.15) destaca:

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 das suas atribuições e responsabilidades, sobretudo relativas ao dever fiduciário.

59. A profissionalização, mediante aprimoramento constante de capacitação técnica, constitui fator preponderante para fortalecer a relação de confiança entre a EFPC e 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.

Assim, entendeu-se que para que o sistema tivesse mais credibilidade, profissionalismo, transparência, prudência na gestão dos ativos e fortalecimento da capacidade de regulação seria fundamental que os dirigentes das EFPC cumprissem seus deveres, fazendo uma boa gestão dos recursos financeiros de terceiros. Segundo Gabas (2008), caso tais elementos não fossem capazes de se enquadrar nos ditames

acima, nada mais justo que buscassem um aperfeiçoamento profissional que se traduzia no acompanhamento das regras nacionais e nas recomendações internacionais de boa gestão, que poderia ser obtida por meio da obrigatoriedade da certificação dos dirigentes dos fundos de pensão. Ainda, o referido autor entende que as leis complementares básicas da Previdência Complementar, aprovadas em 2001, significaram um avanço sem precedentes no capítulo referente à estrutura administrativa das EFPC, tanto do ponto de vista da democratização de sua gestão, como também na exigência de qualificação moral, educacional e profissional dos dirigentes. Diante do ora exposto, começa-se a desenhar a importância da capacitação/certificação como instrumento capaz de incrementar o estoque de capital intelectual das EFPC, contribuindo para a otimização dos processos decisórios, conforme foi visto na seção anterior.

Destacado o arcabouço jurídico, concernente à capacidade dos dirigentes das EFPC em conduzirem as respectivas gestões, serão expostos os principais aspectos referentes ao processo de investimento em capital intelectual, em especial no seu principal componente que é o capital humano, por meio da certificação/capacitação dos dirigentes das EFPC. Entretanto, antes de abordar tais aspectos, faz-se necessária a apresentação de alguns preceitos.

Davenport e Prusak (1998) afirmam que um conhecimento melhor pode levar à eficiência mensurável em desenvolvimento de produtos e na sua produção. Pode-se utilizá-lo para tomar decisões mais acertadas com relação à estratégia, concorrentes, clientes, entre outros aspectos. Porém, uma vez que o conhecimento e as decisões estão, de modo geral, na cabeça das pessoas, pode ser difícil determinar o caminho que vai do conhecimento até a ação. Mantendo essa linha de pensamento e remetendo-se às EFPC, 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 é 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.

Corroborando com esse pensamento, observa-se:

A boa gestão dos fundos de pensão é essencial para garantir a proteção dos direitos dos participantes e dos assistidos dos planos de benefícios. Dentre uma série de diretrizes que as entidades devem seguir e aderir, uma das mais relevantes é a qualificação adequada e a capacitação continuada dos dirigentes. (PINHEIRO, 2008, p. 7)

Continuando na defesa desse raciocínio, acrescenta-se:

Investir na qualificação dos dirigentes dos fundos de pensão é visto como uma forma de se buscar a competência técnica e gerencial desejada para os gestores. Afinal de contas, ter uma boa bagagem de conhecimento técnico específico torna-se imprescindível para que se possa avaliar, controlar e mitigar o risco sistêmico a que as entidades estão expostas. (ALVES, 2009, p. 1) 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 os riscos aos quais as entidades e planos de benefícios estão expostos. (PREVIC, 2012)

E, ainda:

Desta forma, a entidade não estaria restringida a aplicar seus recursos a partir de limites quantitativos previamente definidos, mas, em contrapartida,

deveria demonstrar capacidade de administrar riscos, o que contempla, inclusive, a existência de quadro de pessoal qualificado para esta função. (SCHMITZ, NASCIMENTO, PINTO JR., 2009, p. 24)

Assim, a valorização cada vez maior, dentro do ambiente de negócios competitivos, das ideias, inovações e informações sobre mercados e clientes, faz com que haja uma forte atenção voltada para o Capital Intelectual e confirma a adequação da estrutura proposta por Edvinsson e Malone (2008), culminando em investimentos crescentes em: i) quadro de pessoal competente que produza ganhos para a organização, através do seu conhecimento, sua capacidade de ação e criatividade; ii) estrutura interna que inclua novos conceitos de gerenciamento, sistemas de informação, tecnologia, uso de *networking*, servindo de suporte para que o quadro de recursos humanos se desenvolva; e iii) estrutura externa, que conduza a uma melhor imagem da organização e a melhores relações com o mercado, principalmente com clientes e fornecedores.

Nesse sentido, Silva Filho (2005) defende que o fortalecimento da imagem dos fundos de pensão tem como um de seus principais motivos a busca pelo alto grau de profissionalização de seus dirigentes.

Evidenciada a importância, bem como algumas medidas de promoção para a capacitação do capital intelectual, é salutar ressaltar que não é suficiente apenas ter capacidade, sendo igualmente relevante demonstrar que a possui. Nesse sentido, argumenta-se que:

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 a momentos de crise. (ALVES, 2009, p. 9)

Alves (2009) descreve algumas formas de certificação, mencionando que submeter-se a exames escritos constitui a forma mais transparente e usual das modalidades de certificação. Trata-se de uma avaliação totalmente imparcial, a qual verifica se o profissional possui um conjunto de conhecimentos mínimos que o capacite a exercer a função pretendida.

Continuando com a sua exposição, o autor argumenta, ainda, sobre a modalidade

de análise de currículo profissional detalhado e a entrevista como formas de obtenção de certificado. Ainda, de acordo com Alves (2009), a certificação é um processo que confere maior ou menor credibilidade ao sistema. Portanto a implantação de um programa de certificação de dirigentes, além de estar alinhada com as melhores práticas nacionais e internacionais, criará um novo paradigma de excelência técnica e gerencial dos fundos de pensão brasileiros.

Outro fato que merece destaque, diante da exposição a respeito da promoção em capital intelectual, refere-se ao estímulo para o aprimoramento funcional do indivíduo que se submete a processos de capacitação, sendo apontado como um dos objetivos específicos da certificação.

Segundo Cordeiro *et al* (2004), a educação profissional continuada também constitui um objetivo específico da certificação ocupacional, visto que o certificado conferido ao candidato aprovado normalmente tem validade durante um determinado período, implicando na necessidade de uma nova certificação.

Assim, por estarem inseridas num ambiente de alta competição, caracterizado por uma sociedade profundamente afetada pelos paradigmas introduzidos pela "era do conhecimento", as EFPC estão cada vez mais dependentes de mecanismos eficazes de administração da informação, visando à redução do quadro de incerteza em que suas decisões são tomadas. Ainda nesse pensamento, Rodriguez (2002) afirma que as organizações, a fim de se tornarem competitivas e eficazes, estão adotando um novo modelo de gestão, que alia o uso dos recursos tecnológicos à sua capacidade de inovação, criação e transformação da informação em insumo capaz de alimentar e sustentar seus processos decisórios.

Em consonância com o pensamento anterior, Ruas (2005) destaca que a noção de competência está associada à capacidade de combinar e mobilizar os recursos previamente desenvolvidos por cada indivíduo ou grupo.

Dado o exposto e entendido que o ambiente em que atua as EFPC é de grande incerteza, os riscos e a complexidade dos instrumentos financeiros demandam dessas organizações decisores competentes e com habilidade suficiente a fim de permitir

alcançar bons resultados na gestão. Adicionalmente, para que haja aumento dos níveis de credibilidade e confiança, faz-se necessário não só ser capaz, mas também demonstrar que é capaz, sendo a certificação uma ferramenta recomendada para assegurar o sucesso dessa empreitada.

Assim, diante do atual ambiente socioeconômico, onde há grande instabilidade, a combinação e mobilização dos recursos têm que ser feitas de acordo com cada situação. Isso significa que, no momento presente, levando-se em consideração a dimensão individual, ninguém deve ser considerado competente a priori, equivalendo dizer que a capacitação/certificação dos agentes deve ser constantemente incentivada e exercida com fins de lograr melhores resultados na gestão da organização.

4.2 Investimentos em Capital Intelectual e suas Externalidades

Esta seção tem por finalidade ressaltar as externalidades positivas oriundas do investimento em capital intelectual nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Nesse sentido, observa-se que na relação entre as EFPC e seus participantes existe forte comprometimento com a questão da confiança. As pessoas acreditam que, por meio da atuação dos fundos de pensão, no futuro receberão seus benefícios.

O fato de trabalhar com contratos de longo prazo fazem da previdência uma atividade de risco, “por isso, é preciso primar pela ética e pelo respeito. Esta conduta deve ser praticada não apenas na relação com o participante, mas também com o mercado” (FUNDOS DE PENSÃO, 2004, n.º. 296, p.15). Assim, diante da responsabilidade e dos riscos envolvidos na gestão de uma EFPC, entra em cena a questão da capacitação/certificação de seus dirigentes, como forma de contribuir para a ocorrência de comportamentos desejados, visando o cumprimento da missão da entidade perante seus participantes.

Nesse contexto, vislumbra-se a primeira das externalidades propostas a serem exploradas por esta pesquisa, pois tal processo estimula a credibilidade do Sistema, na

medida em que a relação de confiança entre dirigentes e participantes é fortalecida, mediante o alinhamento do resultado desejado com o resultado alcançado pelas EFPC. Essa credibilidade proporcionada pelas boas práticas de gestão, alavancadas pelo investimento em capital intelectual, pode exteriorizar-se aos diversos setores da economia, proporcionando o crescimento do setor de previdência.

Adicionalmente, a segunda externalidade advém do fato de que as EFPC estão inseridas no contexto da previdência com o objetivo de administrar os recursos financeiros recolhidos pelos trabalhadores e por suas patrocinadoras para o custeio dos planos de benefícios, podendo-se depreender que as referidas entidades possuem um caráter social onde, segundo Melo (2003), as mesmas colaboram com o poder público para a solução do problema da proteção social dos trabalhadores.

Assim, as EFPC são revestidas por traços organizacionais distintos que impõem peculiaridades à sua gestão, existindo forte componente missionário parametrizando a estratégia de criar valor para associados e patrocinadores de maneira que os participantes tenham a certeza dos benefícios futuros da aposentadoria como mecanismos para manter um padrão de vida semelhante àquele da fase laboral.

A terceira externalidade que pode ser apontada mediante o investimento em capital intelectual nas EFPC é revestida de cunho econômico. Primeiramente, a demanda por ativos financeiros, objetivando a manutenção do retorno sobre a poupança aplicada proveniente dos fundos de pensão, contribui para dinamizar os mercados de capitais, onde se confirma a relevância destes fundos para a economia.

Devido à acumulação de poupança, os fundos de pensão, além de atividade-fim, possuem uma função econômica relevante como investidores, tendo participação significativa no mercado de ações, no mercado imobiliário e nas aplicações em títulos governamentais. (DA SILVA, 2001, p. 155)

Portanto, pode-se depreender que, além de sua função social (garantir a aposentadoria do participante), as EFPC constituem hoje uma das principais alavancas do desenvolvimento do país e de sua economia. Segundo Nelson Missias de Moraes (2008), Presidente da Associação dos Magistrados Mineiros (Amagis), em um texto

publicado no site da fundação Anfip (2008), intitulado “Fundos são uma das Alavancas do Desenvolvimento”, quando as EFPC aplicam seus recursos em uma empresa demonstram confiança em seu crescimento e, principalmente, na economia nacional. Não se trata apenas de ganhar dinheiro, pois o capital destinado a investimentos de longo prazo garante benefícios ao investidor e a toda a sociedade.

Contribuindo com esse pensamento, Paixão e Pena (20078) alegam que, para que seja possível o desenvolvimento econômico a taxas mais elevadas, é fundamental o aumento do investimento, sendo a previdência complementar o melhor mecanismo para a formação de uma expressiva poupança interna privada.

Dado o exposto, citando Pinheiro (2008), observa-se que o estímulo da formação de poupança previdenciária de longo prazo é capaz de oferecer a manutenção do padrão de vida no período pós-laborativo, podendo, por consequência, de um lado representar a desoneração futura do Estado em termos de previdência social e de outro, contribuir para o desenvolvimento socioeconômico, ao canalizar esses recursos, de características mais estáveis, para investimentos no setor produtivo, com reflexos positivos para a economia do país.

Por fim, diante da proposta desse trabalho, esta pesquisa apresenta a valorização da carreira como a última das externalidades com o investimento em capital intelectual. Nesse sentido, outro aspecto a ser considerado refere-se ao pensamento exposto por Bertrand (2005), Cardozo *et al*, (2006) e Cordeiro *et al*, (2004) quando ressaltam os benefícios para os profissionais que se inscrevem nos exames de certificação, pois há que se destacar a valorização das suas carreiras, dado que a sociedade, como um todo, reconhece publicamente o valor do certificado, havendo, com isso, uma legitimação do mesmo.

Dessa forma, alguns autores têm afirmado com veemência que os investimentos em Capital Intelectual trazem retornos positivos em longo prazo, segundo se pode observar em Edvinsson e Malone, (1998), Stewart, (1998), Roos, Edvinsson e Dragonetti, (1997), Antunes (2005), dentre outros.

Portanto, como evidenciado nesta seção, o investimento em capital intelectual no

âmbito das EFPC reflete-se em diversas externalidades positivas, impactando nas áreas social, econômica e profissional, além de fortalecer as relações entre participantes e as EFPC e entre estas e o mercado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo procurou colaborar para a discussão construtiva sobre a gestão das EFPC, destacando a importância do investimento no capital intelectual, por meio da capacitação/certificação, no processo decisório das EFPC.

Assim, conforme definido na introdução deste trabalho, o objetivo final da pesquisa foi contribuir para ressaltar a importância do investimento no capital intelectual das EFPC para a tomada de decisão no âmbito interno das referidas entidades, partindo-se da premissa de que a capacitação/certificação do capital humano atua como ferramenta, no processo decisório, capaz de levar a decisões mais eficientes e eficazes no que concerne ao atendimento dos interesses dos participantes/assistidos.

Para o alcance do objetivo proposto neste estudo, buscou-se, em primeiro lugar, o embasamento teórico necessário à compreensão do tema em lide, por meio da revisão da literatura, exposta na seção 2, que contribuiu para a definição de um plano de referência utilizado como elemento balizador do desenvolvimento da pesquisa. Além disso, pontuou-se a relevância social e econômica das EFPC e a importância do capital intelectual em seus processos decisórios, bem como a descrição das medidas de promoção e investimentos em capital intelectual. Por fim, foram ressaltados os impactos positivos no âmbito dessas entidades com os investimentos no capital intelectual, bem como as externalidades positivas oriundas dos referidos investimentos.

Restringindo-se o campo de observação ao tema estudado e às limitações do estudo, diante dos resultados encontrados, expostos no capítulo anterior, são apresentadas as conclusões da presente pesquisa.

Primeiramente, é possível inferir que investimentos em capital intelectual, notadamente por meio da capacitação/certificação de seus dirigentes, proporcionam

ganhos e a otimização no processo decisório das organizações. Adicionalmente, no âmbito das EFPC, conforme demonstrado, a gestão das atividades, ao longo dos anos, vem apresentando crescente complexidade, devido às novas formas de investimentos encontradas no mercado de capitais. Logo, a decisão sobre onde investir recursos em longo prazo e a participação ideal de cada tipo de aplicação é fundamental para garantir a capacidade de pagamento das aposentadorias.

Somado a isso, como elemento potencializador, observa-se a questão da relevância social e econômica das EFPC, na medida em que são capazes de proporcionar melhoria das condições de vida, mediante manutenção da renda no período pós-aposentadoria, além de contribuir para o desenvolvimento econômico por meio da elevação nos níveis de poupança privada. Portanto, pode-se depreender que, por si só, investimentos em capital intelectual produzem reflexos positivos nos processos decisórios, conduzindo a melhores resultados na gestão e que, quando inseridos no contexto das EFPC, este fato toma importância ainda maior, dado a relevância social e econômica dessas entidades.

Nesse sentido, esta pesquisa ainda apresentou diversas medidas para a promoção e investimento em capital intelectual no âmbito das EFPC. Tal situação pode ser constatada, quando diante da análise da esfera legal, observa-se que o legislador, mediante regulamentação, demonstrou, em diversas ocasiões, sua preocupação com a transparência, experiência e capacitação no âmbito das referidas entidades. Da mesma forma, no arcabouço organizacional, a pesquisa relata que é preciso promover medidas que proporcionem competência técnica e gerencial aos gestores, com vista a alcançar melhores resultados para a organização, mediante a otimização do processo decisório.

Dessa forma, este trabalho permite inferir que as atividades concernentes às EFPC produzem diversas externalidades positivas, tanto no campo social, quanto no econômico, além de contribuir com o incentivo na capacitação profissional e nas relações de confiança entre seus dirigentes e seus participantes e entre as EFPC e o mercado, reforçando a assertiva a respeito da importância do investimento em capital intelectual no âmbito das EFPC.

Por tudo isso, analisando-se detalhadamente os resultados encontrados pela presente pesquisa, juntamente com o incremento no nível de competição no mundo dos negócios, no qual se defrontam as empresas nos dias atuais, é possível sugerir que as EFPC passem a investir, de forma intensiva, no desenvolvimento e no fortalecimento das competências profissionais de seus membros, como forma de alcançar diferenciais de desempenho nos mercados em que atuam.

Essa alegação advém do fato de que as organizações, inseridas no contexto da “sociedade do conhecimento”, estão cada vez mais dependentes de mecanismos eficazes de administração da informação, visando à redução do quadro de incerteza em que suas decisões são tomadas. Além disso, o alto grau de informação obtido pelas pessoas, em geral, propiciou a criação de um ambiente onde a qualidade é uma exigência cada vez maior, forçando as organizações a diferenciarem-se de seus concorrentes.

Dessa forma, alguns autores têm afirmado com veemência que os investimentos em Capital Intelectual trazem retornos positivos em longo prazo, segundo se pode observar em Edvinsson e Malone, (1998), Stewart, (1998), Roos, Edvinsson e Dragonetti, (1997), dentre outros. Diante disso, é possível depreender que a busca do investimento no capital intelectual das EFPC, por meio da certificação/capacitação de seus dirigentes, configura-se em um mecanismo adequado para enfrentar as diversas questões que se apresentam, dado o dinamismo do segmento da previdência complementar no Brasil.

Assim, verificou-se que o investimento em capital intelectual, cujo principal componente é o capital humano, é observado por esta pesquisa como essencial para um bom desempenho competitivo, principalmente no âmbito das EFPC, tendo em vista as peculiaridades que envolvem a gestão de tais entidades, conforme foi demonstrado ao longo da pesquisa. Diante de tal situação, foi possível delinear a importância do Capital Intelectual no processo decisório, com ênfase na certificação/capacitação de dirigentes das EFPC.

Por fim, ao se apresentar detalhadamente as características do capital intelectual, em especial da certificação/capacitação, e de como as mesmas podem afetar o

desempenho das EFPC por meio das decisões tomadas, graças a o seu caráter estratégico, esse estudo considera que os investimentos em ativos desta natureza, na atual sociedade do conhecimento, podem levar desempenhos econômicos superiores às entidades, gerando valor para seus participantes/assistidos, bem como para seus patrocinadores, externalizando seus efeitos para a sociedade e a economia.

THE IMPORTANCE OF THE PROFESSIONAL CERTIFICATION IN DECISION MAKING OF PENSION FUNDS IN BRAZIL: A CONTRIBUTION ACCORDING TO THE INTELLECTUAL CAPITAL THEORY

ABSTRACT

Currently, given the competitive environment in which organizations are inserted, it is important to develop mechanisms aimed at reducing the uncertainty in which decisions are taken. In this sense, investment in intellectual capital, is relevant role, given that its use in the decision-making process takes place both internally, and in the export, to the Pension Funds. This paper analyzes the importance of leaders of certification for the decision making of the Pension Funds, starting from the premise that investment in human capital as a tool in decision making leads to more efficient and effective decisions. The results obtained suggest a relationship between intellectual capital, certification of managers and decision-making in the Pension Funds. In particular, the emphasis on developing its human capital points to an increased probability of congruence of individual and organizational goals.

Keywords: Intellectual Capital. Professional Certification. Pension Funds.

REFERÊNCIAS

ALEXIM, J. C. **A certificação no contexto da educação profissional e do mercado de trabalho.** Campos de Jordão: Senac, 2001. 17 p. Mimeo. Trabalho apresentado à 37ª. Reunião de Diretores Regionais do SENAC, 2001.

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

ANTUNES, Maria Thereza P; MARTINS Eliseu. Capital Intelectual: Seu seu Entendimento entendimento e seus Impactos impactos no Desempenho desempenho de Grandes grandes Empresas empresas Brasileirasbrasileiras. **Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 29**. 2005, Brasília. **Anais**. Brasília: ANPAD, 2005. CD-ROM.

BERTRAND, Olivier. **Avaliação e certificação de competências e qualificações profissionais**. Brasília: UNESCO, 2005.

BERTUSSI, Luís Antônio Sleimann; TEJADA, César A. O. Conceito, estrutura e evolução da previdência social no Brasil. **Teoria e Evidência Econômica**, Passo Fundo, v. 11, n. 20, maio 2003.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 18/janeiro/2010.

_____. **Lei Complementar nº108, de 29 de maio de 2001**. Dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e da outras providencias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp108.htm>. Acesso em: 5 jul. 2014.

_____. **Lei Complementar nº109, de 29 de maio de 2001**. Dispõe sobre o regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp109.htm>. Acesso em: 5 jul. 2014.

_____. Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC). **Resolução MPS/CGPC nº 13, de 01 de outubro de 2004**. Estabelece princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos a serem observados pelas entidades fechadas de previdência complementar – EFPC. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/72/MPS-CGPC/2004/13.htm>>. Acesso em: 05/07/2014.

_____. Ministério da Previdência Social. Disponível em: <<http://www.previdenciasocial.gov.br/imprimir.php?id=941>>. Acesso em: 18/janeiro/2010.

_____. Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp109.htm>. Acesso em: 18/janeiro/2010.

_____. Previdência complementar: cartilha do participante. Ministério da Previdência Social, Secretaria de Previdência Complementar. Brasília: MPS, SPC, 2008. _____ Conselho Monetário Nacional (CMN). **Resolução nº 3.792, de 24 de setembro de 2009**. Dispõe sobre as diretrizes de aplicação dos recursos garantidores dos planos administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar. Disponível em: http://www.bcb.gov.br/pre/normativos/res/2009/pdf/res_3792_v3_L.pdf. Acesso em: 5 jul. 2014.

_____. Conselho Monetário Nacional (CMN). **Resolução nº 4.275, de 31 de outubro de 2013**. Altera a Resolução nº 3.792, de 24 de setembro de 2009, que dispõe sobre as diretrizes de aplicação dos recursos garantidores dos planos administrados pelas entidades fechadas de previdência complementar. Disponível em: <http://www.bcb.gov.br/pre/normativos/res/2013/pdf/res_4275_v1_O.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2014.

_____. Previdência complementar: cartilha do participante. Ministério da Previdência Social, Secretaria de Previdência Complementar. Brasília: MPS, SPC, 2008.

CARDOZO, C.; BRAGA, G.; HASHIMOTO, R. Certificação ocupacional: garantia de educação continuada e crescimento profissional. **Educação em Debate**, Salvador: Secretaria da Educação do Estado da Bahia, n. 1, jan./jun. 2006.

CORDEIRO, H.; ROMANO, V.; SANTOS, E. F. dos. Certificação e recertificação de pessoal de saúde: uma nova etapa nas prioridades do sistema único de saúde. **Ensaio: avaliação e políticas públicas em educação**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 42, jan./mar. 2004.

COSTA, J. H. **Estudo sobre Governança Corporativa aplicável às Entidades Fechadas de Previdência Complementar**. Rio de Janeiro, 2008. Monografia apresentada ao curso MBA em Previdência Complementar do Instituto IDEAS em Parceria com o COPPE da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

COUTINHO, Luciano. A Contribuição dos Fundos de Pensão na Economia. **Folha de S. Paulo**, 24 dez. 1995. D5.

COSTA, J. H. DA. **Estudo sobre Governança Corporativa aplicável às Entidades Fechadas de Previdência Complementar**. Rio de Janeiro, 2008. Monografia apresentada ao curso MBA em Previdência Complementar do Instituto IDEAS em Parceria com o COPPE da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

SILVA, Carlos Alberto Gonçalves da. A dimensão financeira dos fundos de pensão das entidades fechadas de previdência privada. **Revista CADE**. n. 5, Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <www.moraesjunior.edu.br/pesquisa/cade5/dimensao_financeira.doc>. Acesso em: 10 abr. 2010.

DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial**: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. 4. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DEMO, P. **Metodologia científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1992.

DIEHL, C. Alberto; DE SOUZA, M. Antonio. Formação, certificação e educação continuada: um estudo exploratório do profissional contábil sob a óptica das empresas *head hunters*. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**. v. 4, n. 3, p. 233-248, set./dez., 2007.

DUARTE, M. Raquel. O Sistema Brasileiro de Previdência Complementar Fechado. Fundamentação Teórica do Regime Jurídico das EFPC; Aspectos Relevantes para o Crescimento do Sistema; e Aplicação do Princípio da Transparência da Educação

Financeira e da Educação Previdenciária. **O Sistema de Previdência Complementar Fechado: desafios e perspectivas “prêmio spc SPC 30 anos”**. Brasília, jun./2009.

EDVINSSON, Leif; MALONE, Michael S. *Capital Intellectual*. São Paulo: Makron Books, 1998.

FOLADOR, Renato; ANZOLIM, Rita Pascoal. **Previdência complementar – um Plano Solidário sem Risco para o Patrocinador**. São Paulo: ABRAPP/ ICSS/ SINDAP, 2008.

FONTES FILHO, J.R. Como andam as práticas de gestão e governança dos fundos de pensão no Brasil. **Livro do 25º Congresso Brasileiro dos Fundos de Pensão – Construindo o futuro**. Fortaleza: 2005.

FUNDAÇÃO LUÍS EDUARDO MAGALHÃES. **O Que é certificação ocupacional**. Salvador, 2004a. Disponível em: <<http://www.certifica.org.br/certificacao>>. Acesso em: 10 ago. 2009.

FUNDOS DE PENSÃO. **Avaliação de risco**. Abrapp, Sindapp e Icss. São Paulo: Abrapp, Sindapp e Icss, agosto 2004, n°. 296, pp. 45-48.

_____. **Previdência Fechada vence a Aberta**. Abrapp, Sindapp e Icss. São Paulo: Abrapp, Sindapp e Icss, setembro 2002, n°. 276, pp. 15-18.

GABAS, C. E. **Aspectos Gerais da Gestão dos Fundos de Pensão**. Artigo publicado no Livro “Gestão Estratégica dos Fundos de Pensão”. São Paulo, Abrapp/ICSS/Sindapp, 2008, p. 79-98.

GARCIA, Andréia Cristina Dias; KLOECKNER, Gilberto de Oliveira. Planejamento financeiro pessoal: um estudo sobre a renda pós-aposentadoria. **ConTexto**, Porto Alegre, v. 5, n. 8, 2º semestre 2005.

GIAMBIAGI, F.; ALÉM, A. D. de. **Finanças públicas: teoria e prática no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

GOMES, J.S.; SALAS, J. M. A. **Controle de gestão: uma abordagem contextual e organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GURGEL, J. B. Serra e. **Evolução da previdência social**. Brasília: FUNPREV Fundação Anasps, 2007.

HUMBERG, M. E. **Ética na política e na empresa: 12 anos de reflexões**. São Paulo: CLA, 2002. Coleção ABERJE.

LIMA, J. P. C.; ANTUNES, M. T. P. Fatores Relevantes para a Gestão do Capital Intelectual sob a ótica da Visão Baseada em Recursos (VBR): Um Estudo Baseado na Percepção dos Gestores da Sanofi Aventis Brasil. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, jan./jun. 2012.

MACHADO, S. J. **Gestão do risco de taxa de juros em entidades de previdência complementar: limites e possibilidades de imunização**. Rio de Janeiro. 2006. 125 f. (Tese – Doutorado em Administração). Departamento de Administração – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Primeiras Lições de Previdência Complementar**. São Paulo: LTR Editora, 1996.

MALHOTRA, N.K. **Marketing research: an applied orientation**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1993.

MELO, F. A. P. **Reflexões sobre o novo modelo previdenciário brasileiro**. São Paulo: Instituto Antares, 2003.

MERCHANT, K. A. The Control Function of Management. **Sloan Management Review**, v. 23, n. 4, p. 43-55, Summer 1982.

MIGLIOLI, Afrânio Maia. **Tomada de Decisão na Pequena Empresa: estudo multicaso sobre a utilização de ferramentas informatizadas de apoio à decisão**. São Carlos, 2006. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) - Universidade de São Paulo, 2006.

MODIGLIANI, Franco. Life cycle, individual thrift and the wealth of nations. **American Economic Review**, *Pittsburgh*, v, 76, n. 3, p. 297 – 313, 1986.

MORAIS, Nelson Missias de. **Fundos são uma das alavancas do desenvolvimento**. 2008. In: Fundação ANFIP de Estudos da Seguridade Social. Disponível em: <<http://www.fundacaoanfip.org.br/index.php?origem=visualizar&id=230>>. Acesso em: 12 set. 2009.

PAIVA, W. P. de. **Avaliação das Habilidades para a tomada de decisão em Administração de Empresas: um estudo descritivo com alunos da FEA-USP**. São Paulo, 2002. Dissertação (Mestrado em Administração) – FEA - Universidade de São Paulo, 2002.

PAIXÃO, Leonardo; PENA, Ricardo. Fundos de pensão e infra-estrutura. **Jornal Gazeta Mercantil**. 14 set. 2007. Caderno Finanças & Mercados, p. B-3. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/pg_secundarias/previdencia_complementar_02_01.asp>. Acesso em: 12 set. 2009.

PENA, Ricardo. Previdência Complementar no Brasil: história, evolução e desafios. **Revista Fundos de Pensão**. Abrapp/ICSS/Sindapp, Ano XXVII, n.340, maio 2008, p. 13-15. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/pg_secundarias/previdencia_complementar_02_01>. Acesso em: 11 ago. 2009.

PINHEIRO, R. P.; PAIXÃO, L. A.; CHEDEAK, J. C. S. Regulação dos investimentos nos fundos de pensão: evolução histórica, tendências recentes e desafios regulatórios. **Revista de Previdência da UERJ/ Faculdade de Direito / CEPED**, n. 3, set., 2005.

PINHEIRO, R. Pena. Educação financeira e previdenciária, a nova fronteira dos fundos de pensão. **Fundos de Pensão e Mercado de Capitais**. São Paulo-SP. set. 2008.

PINHO, M. Mendes Lomba. A Matriz de Risco como Instrumento Acessório para a Implementação da Supervisão Baseada em Riscos nos Fundos de Pensão. **O Sistema de Previdência Complementar Fechado: desafios e perspectivas “prêmio SPC 30 anos”**. Brasília, jun. 2009.

PREVIC. Superintendência Nacional de Previdência Complementar. **Guia Previc Melhores Práticas de Governança para Entidades Fechadas de Previdência Complementar**. Brasília: MPS, set. 2012. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/1_130730-162556-548.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2014.

REVISTA FUNDOS DE PENSÃO. **Previdência Fechada vence a Aberta**. Abrapp, Sindapp e ICSS. São Paulo: Abrapp, Sindapp e ICSS, n. 276, p. 15-18, set. 2002.

RODRIGUES JÚNIOR, W. R. **Parceria Público-Privada e Fundos de Pensão no Brasil. Revista do 25º Congresso Brasileiro de Fundos de Pensão**. p. 1-18, 2004.

RODRIGUEZ, M. V. R. **Gestão Empresarial: organizações que aprendem**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

ROOS, J.; ROOS, G.; EDVINSSON, L.; DRAGONETTI, N. C. **Intellectual Capital: navigating in the new business landscape**. London: Macmillan, 1997.

RUAS, R. **Gestão por competências: uma contribuição à estratégia das organizações**. In: RUAS, R.; ANTONELLO, C. S.; BOFF, L. E. **Aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

SCHEIN, E. H. **Organizational culture and leadership**. 2. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1992.

SCHMITZ, Emerson Erik; NASCIMENTO, Fernando Santos do; PINTO JR., Luiz Gonzaga. **Supervisão Baseada em Riscos Aplicada aos Fundos de Pensão no Brasil: uma adaptação do modelo holandês para planos de benefício definido. O Sistema de Previdência Complementar Fechado: desafios e perspectivas “prêmio SPC 30 anos”**. Brasília, jun./2009.

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - SPC. **Previdência complementar: cartilha do participante**. Ministério da Previdência Social, Secretaria de Previdência Complementar. Brasília: MPS, SPC, 2008.

SILVA, A. S.; FONSECA, A. C. P. D. Capital intelectual e tomada de decisão: uma estreita relação. **Pensar Contábil**, v. 9, p. 19-27, 2007.

SILVA, Carlos Alberto Gonçalves. A dimensão financeira dos fundos de pensão das entidades fechadas de previdência privada. **Revista CADE**. n. 5, Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <www.moraesjunior.edu.br/pesquisa/cade5/dimensao_financeira.doc>. Acesso em: 10 abr. 2010.

SILVA FILHO, M. C. Ética e responsabilidade social nos fundos de pensão. In: **Introdução à Previdência Complementar**. São Paulo: Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – ABRAPP, 2005.

STEWART, T. A. **Capital intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

WEINTRAUB, Arthur Bragança de Vasconcelos. **Previdência Privada – doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Ed. Quartier Latim, 2005.