

Previdência complementar como ferramenta de RH das empresas

(1ª parte)

A nossa empresa é uma grande família. A expressão, de gosto duvidoso, é hoje muito menos usada, mas a verdade é que por certo muitos empresários, mesmo sem coragem de empregá-la nos dias de hoje, ainda gostariam que os funcionários acreditassem nela, tomando-a como verdadeira. Afinal, o clima e a cultura respirados na organização são fundamentais para o sucesso de qualquer negócio. E num ambiente empresarial que se automatiza cada vez mais e numa maior velocidade, o homem é tão ou mais importante do que sempre foi, o que não tem nada de paradoxal. Isto porque o pessoal que o computador e seus sistemas têm menos condições de substituir é o que toma decisões e lidera, a partir do nível gerencial mais baixo, justo o tipo de gente que mais pode influir positiva ou negativamente na reação dos empregados aos objetivos da companhia. O velho homo sapiens continua, assim, insubstituível. Da mesma forma como não dá para substituir a sensação de segurança que a previdência complementar traz a esses homens e mulheres tão essenciais.

Sensação de segurança porque a previdência complementar sem fins lucrativos assegura o que a previdência do



Klaus Lege

governo sozinha não consegue garantir: aposentadorias e pensões dentro dos padrões a que o trabalhador estava acostumado antes de parar de trabalhar. Abre-se com essa garantia, é evidente, um novo clima de solidariedade entre empregador e empregado. Sendo isso cada vez mais verdadeiro, à medida que cresce o número de empresas que oferecem planos de complementação previdenciária, resultando em comparações desfavoráveis em relação àquelas que ainda não se preocupam com isso. "Para o nosso pessoal de fábrica, por exemplo, é importante saber que contam com um plano de previdência complementar, entre outras razões, porque outras empresas químicas também os oferecem", explica o diretor de Recursos Humanos da Basf Brasileira S.A., Fernando Figueiredo. Mas para a Basf, como para outras empresas, é claro, o fato de mais organizações do mesmo ramo de negócios possuírem um fundo de pensão está longe de ser o principal fator determinante delas terem seguido o mesmo caminho. Até porque a Basf foi uma das primeiras a dar o exemplo. Mais importante, na verdade, que um ou outro motivo isolado que exista para o empresário constituir um plano de previdência, é o conjunto de razões que podem levá-lo a essa decisão.

Em muitos casos o que mais começa a pesar é o uso flexível do fundo de pensão como instrumento da política de recursos humanos da organização. Mais empresários e diretores de RH estão percebendo que as possibilidades, nesse caso, são muitas. E é fácil compreender por que: "a criação de um plano de previdência acentua o sentimento de solidariedade dentro da organização, caracterizando-se ainda mais como uma coletividade", sublinha o gerente-geral de Recursos Humanos da Philips do Brasil, Giorgio Longano.

A ligação entre fundos de pensão e recursos humanos é tão nítida que, ainda que o organograma da empresa não o diga expressamente, previdência complementar acaba sendo o assunto de RH. "Vemos como natural que o coração do

plano previdenciário pulse mais forte em RH, que tem uma visão mais clara das expectativas dos funcionários em relação à empresa e vice-versa", analisa Vicente Teixeira, vice-presidente do Citibank para Recursos Humanos.

O Citiprevi, que é o fundo de pensão do Citibank no Brasil, tem nove executivos de diferentes áreas do banco em sua diretoria. Mas é RH que fornece os dois diretores operacionais da entidade de previdência. A saber, o próprio Teixeira, que exerce as funções de superintendente do Citiprevi, e Benjamin Batista Dias, cujas funções no Citibank são de controler de RH e na sociedade previdenciária, de diretor-financeiro.

Na Basf, que criou a sua sociedade de previdência privada em 86, o assunto está subordinado à diretoria de Recursos Humanos. "Para nós a previdência é claramente uma questão de RH", esclarece Figueiredo.

"Embora legalmente independente da patrocinadora, a entidade fechada de previdência privada pode ser um instrumento muito útil da política geral de RH da mantenedora", acredita Longano. Figueiredo também não deixa margem a dúvidas: "do ponto de vista da utilidade da previdência complementar para a política de RH, se tivéssemos que criá-la outra vez seguramente o faríamos".

Entenda-se: uma das principais funções de RH é motivar, os fundos de pensão estão se revelando uma ferramenta muito eficaz nesse particular. O velho funcionário, sabendo que a empresa vai ser solidária com ele na aposentadoria, vive sem mágoas seus últimos tempos na organização. O que inclusive serve como exemplo para os demais, que assistem a uma despedida alegre, quase um prêmio pelos anos trabalhados, no lugar das cenas constrangedoras

de ver alguém sendo descartado sem maiores considerações pelo tempo vivido juntos. Para os mais jovens, fica a esperança de que, em havendo vagas a serem preenchidas acima deles, suas carreiras são ascendentes.

"O antigo colaborador trabalha com o mesmo pique até o último dia e novas expectativas vão sendo criadas na base a proporção em que cargos precisam ser ocupados mais no alto da pirâmide", esclarece Longano.

Ele não tem dúvida de que a PSS - Associação Philips de Seguridade Social, criada há mais de 10 anos, ajuda a patrocinadora a conservar seus talentos. Na verdade, acrescenta ele, até por mais tempo do que se supõe, pois um plano de previdência complementar é uma ponte após a concessão da aposentadoria. Querendo Longano dizer que este é um elo capaz de facilitar o reatamento de uma relação eventual, se não de trabalho, pelo menos de colaboração. Sempre poderão existir situações em que esse reencontro vai interessar à organização, necessitada de uma memória capaz de explicar uma operação passada ou de alguém com experiência para passar conhecimentos muito específicos aos mais jovens.

"Isso realmente pode acontecer", ilustra Longano. Na Philips, o clima de grupo não se desfaz com a aposentadoria, pois todos os anos os aposentados são convidados a um encontro com a direção, quando lhes é feita uma apresentação da situação atual da organização e de suas perspectivas.

"Sentimos que a sociedade previdenciária ajuda a conquistar e manter talentos dentro da empresa", resume K. W. Lege, o executivo do plano de previdência da Basf, e vice-presidente da ABRAPP.