

Por Jorge Wahl

Identificada a demanda por parte de muitas associadas através do País, a Comissão Técnica Nacional de Recursos Humanos começa a preparar o terreno para a elaboração de um novo Guia, este voltado dessa vez para a “**Orientação e Planejamento de Sucessão em Fundos de Pensão**”. A ideia é publicá-lo na primeira metade de 2017.

As discussões já começaram e recaíram inicialmente sobre o nome da publicação, uma vez que o termo “sucessão” parece gerar alguma resistência até certo ponto natural nas pessoas.

Desconforto - O motivo é que alguns profissionais se sentem desconfortáveis ao entenderem que se está falando de sua substituição no cargo, quando na verdade a entidade apenas cuida de assegurar que, quando essa passagem de bastão acontecer, ela saberá manejar da melhor forma o processo de transição. “Para os fundos de pensão, que vivem imersos em um ambiente extremamente especializado e técnico, o conhecimento que as pessoas acumulam ao longo de sua permanência no cargo é algo extraordinariamente importante, um capital humano que de forma alguma se pode perder, daí o cuidado em preparar com antecedência e calma essa continuidade”, resume Denise Carvalho Pires, Coordenadora da CTN de RH.

“Só assim se consegue manter uma equipe coesa e estavelmente qualificada, fazendo isso de forma sustentável”, acrescenta Denise.

Sendo tudo isso ainda mais importante e verdadeiro porque, conforme sabem muitos profissionais de RH, fundos de pensão costumam ser organizações com baixo turn-over. A experiência diz que o tempo médio de permanência das pessoas trabalhando em entidades supera os 5 anos, o que significa uma razoável acumulação de conhecimento especializado em atuária, gestão de benefícios, contabilidade, investimentos e legislação específica.

Fonte: [Diário dos Fundos de Pensão](#), em 03.08.2016.