

Por Alexandre Sammogini e Jorge Wahl



Os ganhos somados aos benefícios pagos aos profissionais de entidades fechadas de previdência complementar registraram variação positiva média de 10,4% no período entre maio de 2015 e janeiro de 2017. Apresentada no 13º Encontro Nacional dos Profissionais de Recursos Humanos da Previdência Complementar Fechada, evento de dois dias promovido pela Abrapp e patrocinado pelo NUBE - Núcleo Brasileiro de Estágios, a pesquisa “Remuneração Total”, realizada pela Associação com a assessoria da Korn Ferry Hay Group, mostra que o aumento ficou pouco abaixo do INPC do período, que marcou 13%. Apesar de não alcançar a inflação, o percentual foi considerado por especialistas do mercado de trabalho como bastante satisfatório, considerando as dificuldades que a economia brasileira enfrenta.

O encontro de RH no qual os resultados da pesquisa foram apresentados foi aberto no início da tarde dessa quinta-feira (8) com o Diretor Executivo Manoel Moraes de Araújo associando o evento ao planejamento estratégico da Abrapp. “O engajamento dos profissionais de recursos humanos na política de fomento do sistema é um objetivo estratégico central”, resumiu Araújo.

Apresentação da pesquisa salarial - Durante a apresentação da pesquisa, foi possível comparar os números praticados pelas EFPCs com os de outros setores da economia, muitos deles menos exigentes quanto à mão de obra que empregam, ficando claro que o reajuste médio dos salários e benefícios de executivos e analistas de entidades fechadas ficou acima da média, em razão da especificidade do trabalho que nelas se desenvolve, algo a exigir pessoal com formação técnica diferenciada.

No caso do grupo formado por setores que a Hay acompanha mais de perto, formado por empresas da indústria, comércio e serviços, houve aumento de apenas 4,5% no mesmo período. “A variação do segmento previdência complementar fechada ficou acima do restante dos setores da economia, afetados pela forte recessão”, explica Carlos Silva (foto), Diretor de Análise de Mercados da Korn Ferry Hay Group e responsável pela pesquisa.

Investir na qualificação - O consultor explica que o nível de remuneração das entidades foi preservado devido ao baixo turn over (rotatividade), algo explicável pelo alto grau de especialização do trabalho desenvolvido pelos profissionais em suas entidades. Substituí-los seria algo por demais oneroso, em razão do treinamento requerido. Apenas 25% das entidades pesquisadas tiveram no período redução de quadros, enquanto outras 25% os mantiveram estáveis. Outras 50% registraram aumento do número de funcionários. “Já as empresas em geral estão apresentando forte rotatividade. Na hora de recontratar, acabam fazendo com menores salários”, explica o Coordenador da Comissão Técnica Nacional de Recursos Humanos da Abrapp e Gerente de RH da Forluz, Wuederson Ferreira da Silva.

Além disso, muitos acordos coletivos das empresas com os sindicatos acabam resultando em

reajustes abaixo da inflação. “O resultado da pesquisa mostra que as entidades estão concedendo reajustes próximos da inflação, o que não acontece com a média do restante do mercado”, diz o Coordenador da CTN. Com a manutenção de uma remuneração competitiva, as entidades conseguem atrair e manter profissionais qualificados em seus quadros, com baixo nível de rotatividade.

“Temos conseguido manter uma remuneração competitiva com o mercado, inclusive quando comparamos com assets e demais instituições financeiras. Além dos salários compatíveis, muitas entidades também têm oferecido políticas consistentes de benefícios e bônus”, conta Wuederson. O dirigente cita que 63% das pesquisadas possuem incentivos de curto prazo, ante 37% que não oferecem. O Coordenador da CTN reforça a importância das políticas de prêmios como maneira de manter a competitividade e a motivação dos profissionais do segmento previdência complementar fechada.

Aumento na participação – O levantamento obteve presença recorde de 116 entidades que enviaram informações para a pesquisa. Na última edição de 2015 tinham sido 103. O aumento foi mais expressivo em algumas regionais da Abrapp, como por exemplo a Sudoeste (São Paulo) com nove novas entrantes; Sudeste (Rio de Janeiro), com sete; e Nordeste, com seis.

O aumento foi significativo entre as fundações menores (Porte 1), que cresceram em presença de 2% há dois anos para 6% agora - de 2 para 7 pesquisadas. As entidades de porte 3 também se tornaram mais presentes, de 42% em 2015 para 46% em 2017 - de 43 para 53 pesquisadas. Entre as pesquisadas de Porte 2 e Especial (maiores), os números se mantiveram estáveis. Isso mostra de forma muito concreta como a pesquisa, oferecida pela Abrapp sem ônus ao seu quadro associativo, beneficia associadas de todos os portes, inclusive as menores.

Mulheres nos conselhos – Os resultados da pesquisa de 2017 trouxeram algumas novidades importantes. Uma delas foi o levantamento de dados quantitativos sobre os conselheiros das entidades fechadas. Uma surpresa positiva foi a presença de 19% de mulheres como integrantes dos conselhos, ante uma presença de apenas 11% nas empresas em geral.

“É um ponto positivo contar com maior presença de mulheres em cargos diretivos que a média do mercado”, diz o Diretor da Korn Ferry, Carlos Silva.

A pesquisa mapeou também a remuneração dos conselheiros e mostrou que não há diferenças expressivas entre os ganhos de presidentes dos conselhos e demais membros.

Metodologia – Desde o levantamento anterior, realizado há dois anos, a consultoria vem utilizando uma nova metodologia de grades (níveis). “Nossa metodologia permite a comparação por níveis e não por cargos, evitando distorções nas análises”, explica Carlos Silva. O consultor comenta que o sistema permite maior comparabilidade, independente do tamanho da entidade, uma vez que o que é considerado de fato é o que a pessoa faz e suas responsabilidades e não a nomenclatura do cargo em si.

Como exemplo, o especialista cita que não é adequado comparar a remuneração de um gerente de investimentos de uma entidade com patrimônio de R\$ 100 milhões com o profissional de mesmo cargo de uma fundação com R\$ 10 bilhões. Por isso, neste caso, apesar de estarem nos mesmos cargos, aparecem em níveis diferentes na pesquisa da Abrapp. “Com a nova metodologia é possível mapear e comparar todos os cargos das pesquisadas”, comenta o consultor.

Mudar é a nova regra - “Se sua organização ainda não se transformou, fique certo de que ela ainda vai mudar e continuará se transformando depois disso, em um processo de mudanças sem fim”, observou Carlos Alberto Fernandes da Silva, Gerente de Projetos da Korn Ferry - Hay Group, ao falar no painel de abertura do evento de profissionais de RH, dedicado ao tema “Cenário Socioeconômico - Como Conciliar Nova Geração, Novas Tecnologias e Escassez de Recursos”. Ele

iniciou advertindo que a ameaça trazida pelo novo “pode vir de qualquer canto, sendo que mesmo pequenos podem ameaçar os grandes”.

Fernandes, citando pesquisa recém divulgada pelo Boston Consulting Group (BCG), apontou algumas tendências: 74% de líderes empresariais ouvidos disseram que a complexidade atrapalha os seus negócios, de maneira que simplificar no que for possível é cada vez mais uma exigência; 90% acreditam que agilidade na resposta da organização faz uma grande diferença no resultado final; formar equipes em que haja ao menos um pouco de diversidade em sua composição (diferenças de idade, cultura, raça e sexo) pode trazer melhores resultados; a comunicação deve ser transparente e as práticas precisam ser coerentes com o discurso; as relações de trabalho e as formas de remuneração estão mudando e as novas gerações podem aceitar tais mudanças com mais tranquilidade, como a vinculação de trabalho por projeto.

A simples observação das estatísticas relativas ao desemprego poderiam estar a indicar que, para os profissionais de RH, hoje é mais fácil contratar e reter profissionais do que foi no passado. Mas, notou Fernandes ao finalizar, a realidade não confirma isso: pesquisa de 2017 indica que perto de 80% das organizações encontram dificuldade em encontrar pessoas com as competências e habilidades que gostariam. “Está difícil casar as demandas dos contratantes com a oferta de mão de obra existente no mercado”, resumiu, fornecendo um dado a mais: “30% dos cargos técnicos hoje não são preenchidos por falta de capacitação dos candidatos”.

O tipo da informação que, aliás, ajuda a entender melhor a política de remuneração e valorização dos recursos humanos das entidades revelada na pesquisa salarial.

Fonte: Diário dos Fundos de Pensão, em 09.06.2017.