

Serpros avança no cumprimento à Resolução CNPC 32

A partir de 31 de dezembro deste ano, as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs) deverão cumprir as exigências da resolução CNPC 32, de 4 de dezembro de 2019, principalmente no que compete à disponibilização das informações sobre a entidade, plano de benefícios aos participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores. O Serpros já cumpre a maior parte das exigências dessa legislação, sendo necessárias apenas algumas atualizações nos processos internos.

Itens como linguagem acessível, uso de plataformas digitais de comunicação e relacionamento e disponibilização ativa das informações, como regulamento e estatuto do plano ativo (PS-II), em local de fácil acesso no site na internet, por exemplo, são parte da rotina do Serpros.

No site institucional, disponibilizamos materiais explicativos, notícias, informações sobre adesão, benefícios e institutos do PS-II, RAI vigente e dos últimos 5 anos, dados previdenciários, evolução do patrimônio dos planos de benefícios e PGA, demonstrativos de investimento, Portal Conhecer (Educação Financeira e Previdenciária), simulador de benefícios para não participantes, link rápido para o nosso formulário de contato Fale Conosco e os contatos da Previc, conforme determina a resolução CNPC 32.

Na Área Restrita, participantes e assistidos encontram informações, como seus extratos individuais, situação do participante no plano, suas contribuições e outros dados do participante, demonstrativos de pagamentos dos assistidos, extratos das atas dos conselhos Deliberativo e Fiscal, simulador de benefícios para participantes, painéis atuarial, contábil, de governança de investimento e RGI.

“Quando iniciamos o processo de mapeamento das ações a serem implementadas para a Conformidade à nova legislação, constatamos que o Serpros já praticava a maioria das obrigações previstas na Resolução, o que traz segurança no trabalho desenvolvido pelos profissionais na Entidade. Ademais, conforme consta em nossos Valores, nosso foco é no cliente (participante), no sentido de atender suas necessidades da melhor forma possível, de forma transparente e clara e não somente para atender a legislação”, explica a gerente de governança do Serpros, Patrícia Fontes.

Longevidade e os novos profissionais 50+

Diante da expectativa de que em 2050, 30% da população terá mais de 60 anos, muitas empresas planejam como incluir e reter os talentos conhecidos como 50+ (aqueles com idades a partir de 50 anos) e os próprios profissionais traçam novas metas para a carreira, mesmo após a aposentadoria.

No Serpros, a faixa etária dos profissionais varia. A integração das gerações perpassa diferentes cargos e funções. Ao todo, somamos 24 empregados 50+, o que equivale a 19% do nosso corpo funcional.

Para a coordenadora de Pessoas do Serpros, Elizabeth Moitinho, essa diversidade etária é valiosa. “A partir do processo de contratação, todas as gerações devem ser consideradas desde que o perfil do candidato demonstre talento, entusiasmo e maturidade para realizar o trabalho e obter os melhores resultados. A chave que garante produtividade e sustentabilidade é o comprometimento de cada empregado e, ao mesmo tempo, o suporte da equipe e as trocas com as áreas”.

Elizabeth Moitinho ressalta ainda que as habilidades de um bom profissional podem ser encontradas independentemente da idade “De acordo com o relatório [Visão Geral do Trabalho na América Latina e no Caribe de 2019](#) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as habilidades fundamentais para alcançar a máxima eficiência e produtividade são as socioemocionais, como comunicação e trabalho em equipe; as cognitivas não rotineiras, como criatividade, pensamento

crítico e a interpretação de problemas complexos; e as digitais, como programação, design de informações e gerenciamento de banco de dados”.

Embora alguns desses profissionais já estejam aposentados na profissão exercida, eles almejam novas oportunidades de trabalho, em que possam aprender e agregar conhecimento em áreas diferentes.

Para os 50+ que estão pensando em suas novas profissões e atividades, uma pesquisa desenvolvida pela Fundação Dom Cabral Longevidade e pela Hype50+ (consultoria de marketing especializada em consumidores maduros) sugere oito tipos de profissionais que irão gerenciar essa diversidade etária nas empresas. Confira:

Age adviser: conciliador de desacordos entre grupos de diferentes idades.

Chief Health Officer: responsável por programas para cuidados com a saúde e reavaliação do sistema de seguros da empresa.

Chief Innovation Officer: líder de equipe para pesquisar, projetar e aplicar inovações considerando as demandas da longevidade e da diversidade etária dos colaboradores.

Conselheiro de aposentadoria: aquele que cuida do planejamento de aposentadoria, preparando os colaboradores para gerenciarem os recursos para uma vida mais longa e permanecerem ativos no mercado.

Consultor em gestão da longevidade e diversidade etária: criador de soluções que vão desde o diagnóstico até o suporte para o desenvolvimento de pessoas e empresas, apontando estratégias mais adequadas aos desafios socioprodutivos da longevidade.

Coordenador de desenvolvimento da força de trabalho e educação continuada: gerenciador de programas para ajudar funcionários qualificados, de todas as idades, a atingir níveis avançados em suas áreas de especialização.

Especialista em gestão da longevidade e diversidade etária: responsável pela compreensão do impacto da longevidade e da diversidade etária para o negócio e promoção dessa visão para todas as áreas da empresa.

Historiador corporativo: promove o resgate de projetos, problemas e soluções da empresa para garantir a preservação da memória institucional frente ao ‘turnover’ dos colaboradores jovens e a aposentadoria dos mais velhos.

(Fonte: Artigo de Marcia Tavares, CEO da WeAge, startup focada no desenvolvimento de competências de gestão da longevidade e diversidade etária da força de trabalho.)

Fonte: Serpros, em 18.09.2020