

Retenção de talentos estimula adesão de empresas

Explosão dos planos corporativos faz instituições financeiras apostarem em crescimento de até 25% nesse segmento a partir de 2011

TEXTO **LOURDES RODRIGUES**

Com a economia em um bom momento, mercado de trabalho aquecido, renda em alta e carência de profissionais capacitados em várias áreas, as empresas procuram oferecer mais benefícios para reter ou atrair talentos. Entre eles está o da previdência privada empresarial, que vem crescendo em volume de negócios e contratos fechados. Segundo dados da Federação Nacional de Previdência Privada e Vida (Fenaprevi), no terceiro trimestre deste ano os planos corporativos arrecadaram R\$ 1,2 bilhão. Só em setembro foram arrecadados R\$ 357,4 milhões.

A Bradesco Vida e Previdência é líder de mercado, com 50,5% de participação nas provisões em planos empresariais. Do total de R\$ 35,8 bilhões, a Bradesco detém R\$ 18,1 bilhões. Líder de mercado também em receitas, de janeiro a setembro deste ano o total de receitas de planos empresariais do mercado foi R\$ 3,86 bilhões, dos quais R\$ 1,8 bilhão (47%) foi concentrado na Bradesco Vida e Previdência. "Acreditamos nesse mercado e atuamos forte nessa área", diz Lúcio Flávio de Oliveira, diretor-presidente da Bradesco Vida e Previdência, que

empresa contribui com igual valor que o empregado em uma média que varia entre 4% e 8% do salário", diz Andrea Vivan de Souza Coutinho, superintendente da área de produtos e operações de previdência para pessoas jurídicas do Itaú Unibanco.

De janeiro a setembro deste ano, o Itaú Unibanco registrou uma captação total (planos empresariais e individuais) de R\$ 6,67 bilhões. Desse montante, R\$ 1,35 bilhão se refere à captação de recursos em planos empresariais (aportes, contribuições regulares e portabilidades recebidas de outras entidades). Andrea diz que esse é um mercado que ainda tem muito para crescer. Lembra que a previdência empresarial tem origem nas multinacionais, que ao se instalarem no país trouxeram a cultura do plano previdenciário para os funcionários. Hoje, essa é uma prática crescente em várias empresas nacionais, principalmente de tecnologia, serviços em geral, autopeças, equipamentos e indústria em geral. "As taxas empresariais são menores. Se o funcionário deixar a empresa, ele tem direito a permanecer no plano. Existe ainda a portabilidade, que permite a transferência de seu plano para outra empresa", afirma.



tem registrado crescimento entre 18% e 20% ao ano nos últimos três anos. “A perspectiva para 2011 é de um crescimento entre 20% e 25% no segmento de previdência empresarial. Com o cenário positivo da economia as pessoas começaram a superar os traumas dos tempos da inflação e acreditam em ações a longo prazo”, acrescenta Oliveira.

Para o executivo, a previdência privada empresarial é uma ferramenta de RH diante da dificuldade de reter talentos: fideliza o funcionário e com isso aumenta a sua produtividade. Além disso, como a população está envelhecendo, há uma maior preocupação com o futuro, em conseguir uma aposentadoria melhor. Oliveira diz que é preciso que as empresas façam o dever de casa e criem a cultura de longo prazo, de poupar, quer seja para garantir o estudo dos filhos, quer para uma aposentadoria melhor. Basicamente, os planos oferecidos pelas seguradoras e bancos são os instituídos (empresa e funcionários contribuem) e os averbados (onde apenas o funcionário injeta dinheiro, mas obtém taxas melhores por contar com uma previdência em grupo). “Os planos mais comuns são os instituídos, e nesses a tendência hoje é de um para um, ou seja, a

previdência privada geral. “Na área corporativa, temos 510 convênios coletivos empresariais, sendo 36 deles assinados este ano”, diz Carolina de Molla, diretora técnica de pessoas e previdência da SulAmérica. Segundo Carolina, em geral os planos preveem um prazo entre dois e cinco anos para liberar o fundo.

PEQUENAS E MÉDIAS

Com a ascensão de 35 milhões de pessoas à condição de consumidores, as médias e pequenas empresas têm se movimentado, e a exemplo das grandes também se vêem às voltas com a questão de reter talentos. É onde a oferta de planos de previdência empresarial entra como um diferencial. “Para as médias e pequenas, temos produtos mais formatados, elas têm perfil mais conservador e preferem aplicações em renda fixa”, diz Oliveira, da Bradesco Vida e Previdência. Andrea Vivan de Souza Coutinho, superintendente da área de Produtos e Operações de Previdência para Pessoas Jurídicas do Itaú Unibanco, diz que é grande a movimenta-

“Há dez anos a busca por esses planos era realmente feita pelas multinacionais, mas com o decorrer do tempo a proporção de nacionais ficou igual”, diz Rogério Aguirre, diretor de Previdência Fechada do HSBC Seguros. “Melhor conjuntura econômica, queda de juros, diminuição do desemprego e a maior oferta de financiamento a prazos maiores estão mudando o comportamento da população, que agora vê sobrar dinheiro para aplicar na melhoria de sua futura aposentadoria”. Segundo Aguirre, se no início os setores que mais procuravam oferecer a previdência empresarial eram o farmacêutico, química e automobilístico, a partir de 2000 esse leque aumentou e engloba universidades e empresas de tecnologia. Aguirre diz que o número de empresas participantes de planos do HSBC cresce, em média, 20% ao ano, taxa que deverá ser mantida em 2011.

E o mantra das instituições financeiras é o mesmo: retenção de talentos e a oportunidade de a empresa descontar até 20% de IR sobre a folha de pagamento dos funcionários adeptos do plano previdenciário são as principais motivações para a crescente adesão. A SulAmérica movimentou até outubro um total de R\$ 2,6 bilhões em

ção, atualmente, de médias e pequenas empresas. Nas pequenas, o próprio dono se preocupa em oferecer esse benefício. “São quase planos individuais.” Rogério Aguirre, diretor de Previdência Fechada do HSBC Seguros, diz que nos últimos dois anos, as empresas de médio porte têm entrado com mais força nos planos corporativos.

SANTO DE CASA

Além de fornecer soluções para o mercado, bancos e seguradoras também oferecem esse benefício aos seus contatados. O Grupo Bradesco oferece, desde 1984, previdência privada aos seus 80 mil funcionários, em um plano em que o funcionário contribui com 4% de seu salário e o Bradesco outros 4%. O HSBC também tem à disposição de seus 23 mil funcionários plano de previdência empresarial, no qual o funcionário contribui apenas se quiser, de forma voluntária. Temendo perder seus talentos para a concorrência, o HSBC não divulga qual a porcentagem do salário que aplica no plano.

Futuro garantido, funcionário satisfeito

Além de oferecer planos, empresas organizam palestras de conscientização

TEXTO LOURDES RODRIGUES



“Temos cerca de 700 funcionários, em sua maioria jovens, com salário médio alto e péssimos poupadores. Queremos estimular a poupança”

Patrícia Fuzzo,
diretora de RH da Ogilvy



“Muitos funcionários acabam considerando a previdência privada um complemento salarial, uma remuneração indireta, que pesa na hora de decidir sobre uma oferta de trabalho”

Joseph Teperman,
gerente executivo
da Michael Page

Reter talentos, oferecer um benefício a mais, criar o hábito de poupar, obter vantagens fiscais, seja qual for a motivação, é crescente, como mostram os números da Fenaprevi, o número de empresas que oferecem planos de previdência privada a seus funcionários. O Grupo Ogilvy Brasil, que conta com mais de dez empresas na área de publicidade, acaba de aderir à previdência privada corporativa. “Temos cerca de 700 funcionários, em sua maioria jovens (média de 28 anos), com salário médio alto e péssimos poupadores. Eles têm ainda alto nível de endividamento, coisa que não precisam ter. Queremos estimular a poupança”, diz Patrícia Fuzzo, diretora de RH do grupo.

Neste primeiro momento, a Ogilvy não vai investir nada. “Fechamos um convênio com o HSBC, temos um plano averbado, no qual a empresa não entra com contrapartida financeira. Mas conseguimos oferecer aos funcionários taxas de administração menores do que as praticadas nas agências bancárias em uma contratação direta”. Patrícia diz ainda que aderir à previdência privada da empresa é atraente também pela possibilidade de dedução de 12% no Imposto de Renda no caso dos optantes pelo PGBL. “Queremos fazer o funcionário pensar no longo prazo e ter uma aposentadoria complementar para ter qualidade de vida quando parar de trabalhar. Vamos promover uma série de palestras na empresa sobre o assunto e falar da vantagem, se aderir até 30 de dezembro, de utilizar o desconto de 12% no IR”.

Outra empresa que oferece plano de previdência privada empresarial é a SKF do Brasil, multinacional sueca, que produz em Cajamar (SP) rolamentos para veículos leves, além de prestar serviços de lubrificação e alinhamento de máquinas em todo o País. Desde 2001, a empresa oferece o plano a todos os funcionários. Antes disso, apenas a diretoria possuía previdência privada. “Temos 850 funcionários em todo o Brasil e percebemos que de uns três anos para cá tem aumentado o interesse por aderir ao plano de previdência complementar. Hoje, 55% dos funcionários já têm o plano”, diz Antonio Carlos Bouéri, gerente de Recursos Humanos e Meio Ambiente da SKF do Brasil. A empresa contratou o Bradesco Vida e Previdência, que gerencia o plano que possui aplicações em renda fixa e renda variável. Segundo Bouéri, o plano de previdência contribui para fidelizar o empregado e é também um diferencial na hora de contratar um profissional.

Para Joseph Teperman, gerente executivo da **Michel Page**, recrutadora de altos executivos, os trabalhadores têm consciência de que a aposentadoria do governo não vai garantir uma renda compatível com o nível de vida na hora da aposentadoria. “Muitos acabam considerando a previdência privada um complemento salarial, uma remuneração indireta, que pesa na hora de decidir sobre uma oferta de trabalho.”