

jun. 2019

REVISTA ELETRÔNICA

FUNDAÇÃO
ITAÚSA
INDUSTRIAL



Pé-de-Meia



A revolução digital pode roubar seu emprego?

pág. 3 

Algumas das formas de evitar que a tecnologia e a internet sejam vistas como vilãs do futuro no mercado de trabalho são a capacidade de adaptação a mudanças, o desenvolvimento de competências socioemocionais e as novas formas de empreendedorismo



2 RADAR

Parcerias promovem o

aprimoramento de conceitos e controles praticados pela Fundação Itaúsa



5 FIQUE POR DENTRO

Campanha de comunicação celebra 40 anos da Fundação Itaúsa Industrial



Revolução digital: mais uma razão para planejar o futuro

Há 50 anos nascia uma invenção que veio para revolucionar a vida das pessoas: a internet. Sua chegada também abalou as estruturas do mercado de trabalho. Hoje, é muito comum as pessoas se perguntarem se seus empregos em breve serão roubados por robôs.

A revolução traz muitos benefícios, mas também amplia a insegurança: alguns cargos poderão mudar ou deixar de existir e novas habilidades passarão a ser exigidas. Para se preparar para um futuro que não sabemos qual será, é importante estar aberto às mudanças e desenvolver competências socioemocionais.

Falando em futuro, nesta edição também contamos sobre a comemoração dos 40 anos da Fundação Itaúsa Industrial. Ao longo de 2019, diversas ações de comunicação irão lembrar essa trajetória dando voz às pessoas que fazem parte dela. A campanha trará depoimentos de assistidos e participantes para mostrar na prática a importância de planejar o futuro desde cedo. Nas próximas edições seguiremos compartilhando informações e relatos sobre a celebração.

No Radar, você acompanha como está sendo o treinamento realizado com dirigentes da Fundação Itaúsa Industrial sobre temas como previdência e cenário econômico, que começou em maio, e também confere outras novidades sobre a Fundação e o Plano PAI.



Mudar para evoluir

Orientada pela excelência na gestão, a Fundação Itaúsa Industrial tem constantemente aprimorado seus processos, levando sempre em conta as melhores práticas e o conjunto de valores que norteiam sua atuação. Nesse sentido, acaba de firmar uma importante parceria com a Itaú Asset Management, por meio da qual reforça seu propósito de otimizar os resultados dos investimentos com o aprimoramento da governança e controle de riscos.



O objetivo dessa parceria é contar com o apoio de uma instituição com larga experiência na condução de estratégias bem sucedidas, fortalecendo a qualidade da gestão interna dos investimentos, ao incorporar expertises que vão promover o aprimoramento de conceitos e controles praticados pela Fundação.

Além da Itaú Asset Management, a Fundação Itaúsa também está ampliando o trabalho que já vinha sendo desenvolvido em conjunto com a Aditus, consultoria especializada no mercado de capitais brasileiro, com foco em análise de investimentos e de riscos financeiros. A seleção das duas empresas foi feita após uma avaliação criteriosa que garantiu qualidade e transparência na escolha dos parceiros.

“Esse novo modelo proporcionará ganhos que irão agregar valor e aumentar a eficiência da gestão, sempre com o objetivo de oferecer os melhores resultados para os participantes”, diz Herbert de Souza Andrade, diretor-gerente da Fundação Itaúsa Industrial.



Treinamento para dirigentes

Entre os meses de maio e julho deste ano, dirigentes da Fundação Itaúsa Industrial passarão por treinamentos relacionados a temas como previdência, cenário econômico, tecnologia da informação e análise dos mercados externo e local.

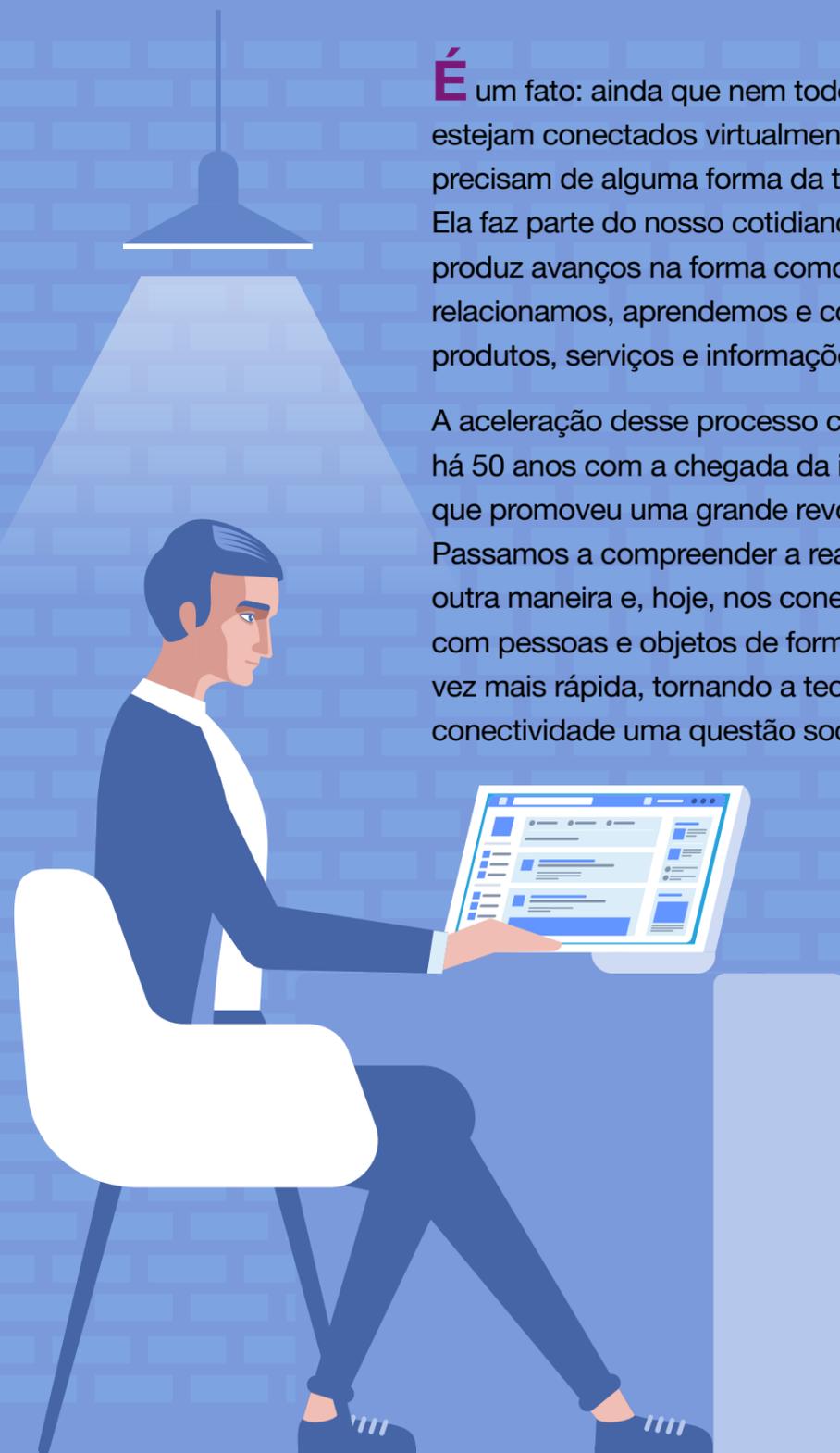
A primeira palestra aconteceu no dia 27 de maio e trouxe um panorama sobre a reforma da previdência. O conteúdo foi ministrado por Felipe Bruno, da Mercer Brasil. Felipe é líder da área de patrimônio em sua empresa e possui mais de 20 anos de experiência na indústria de seguros e previdência.





Algumas das formas de evitar que a tecnologia e a internet sejam vistas como vilãs do futuro no mercado de trabalho são a capacidade de adaptação a mudanças, o desenvolvimento de competências socioemocionais e as novas formas de empreendedorismo

A revolução digital pode roubar seu emprego?

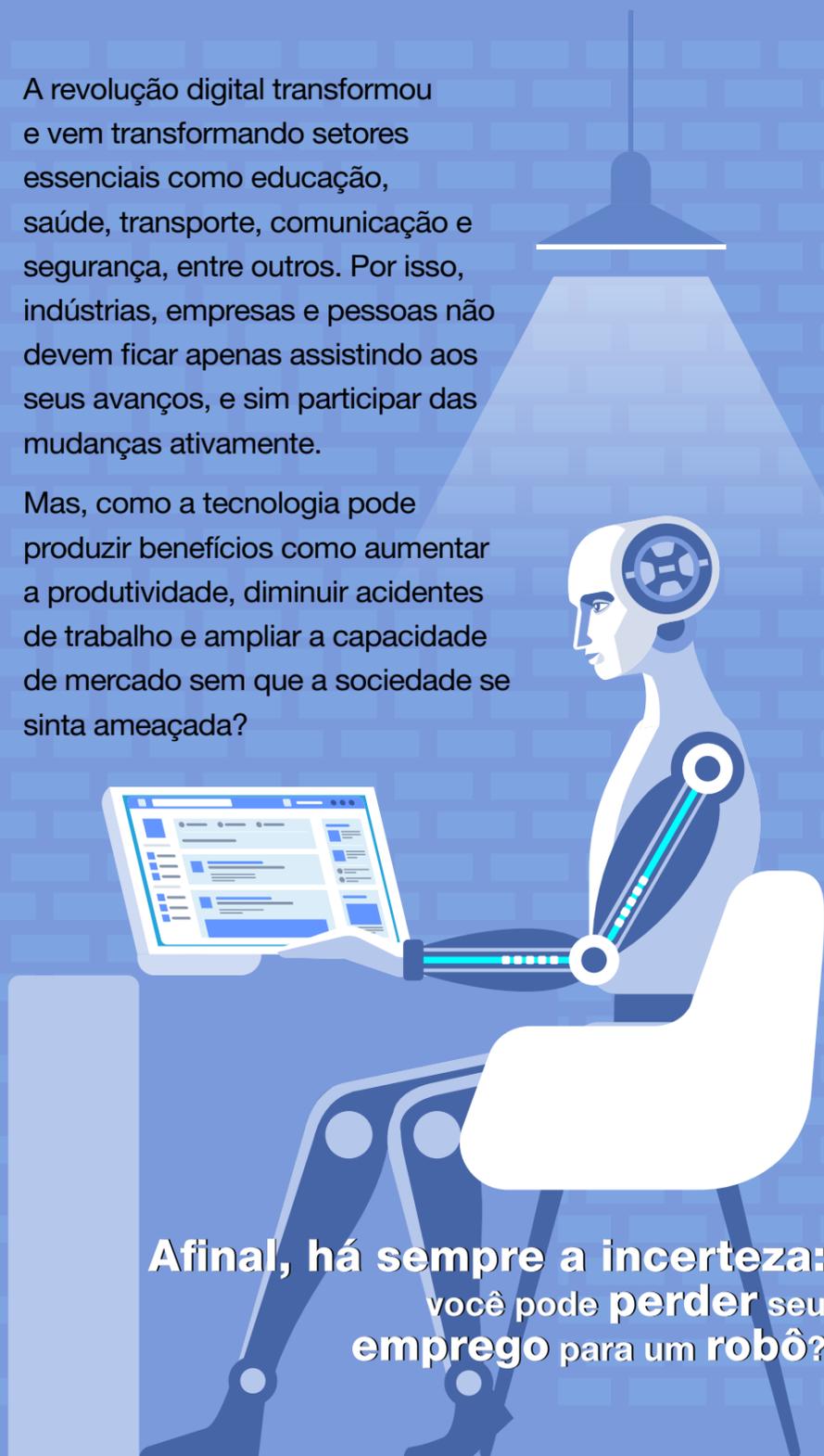


É um fato: ainda que nem todos estejam conectados virtualmente, todos precisam de alguma forma da tecnologia. Ela faz parte do nosso cotidiano, produz avanços na forma como nos relacionamos, aprendemos e consumimos produtos, serviços e informações.

A aceleração desse processo começou há 50 anos com a chegada da internet, que promoveu uma grande revolução. Passamos a compreender a realidade de outra maneira e, hoje, nos conectamos com pessoas e objetos de forma cada vez mais rápida, tornando a tecnologia e a conectividade uma questão social.

A revolução digital transformou e vem transformando setores essenciais como educação, saúde, transporte, comunicação e segurança, entre outros. Por isso, indústrias, empresas e pessoas não devem ficar apenas assistindo aos seus avanços, e sim participar das mudanças ativamente.

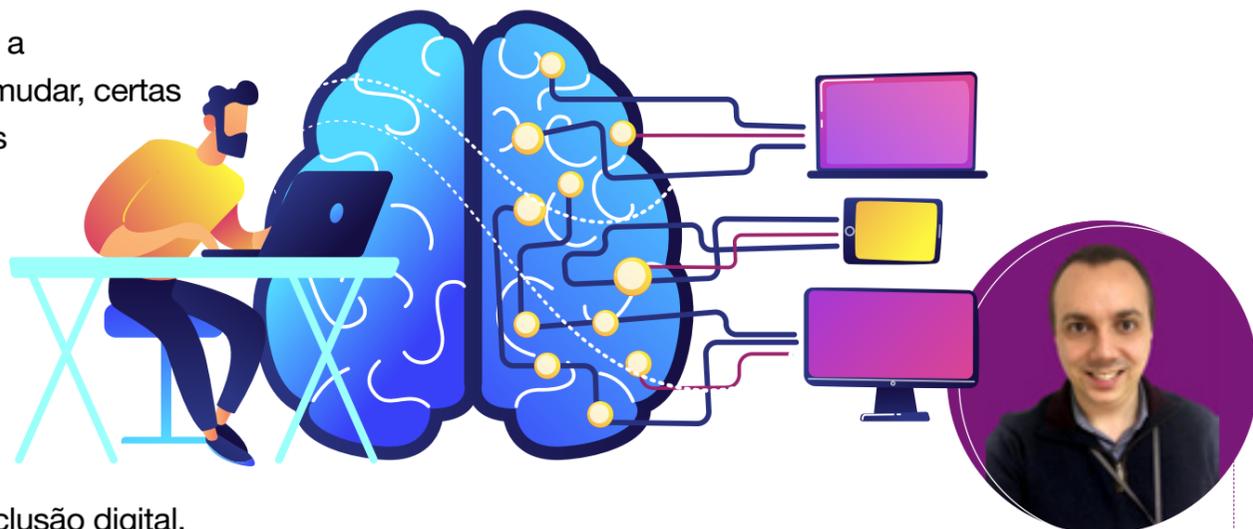
Mas, como a tecnologia pode produzir benefícios como aumentar a produtividade, diminuir acidentes de trabalho e ampliar a capacidade de mercado sem que a sociedade se sinta ameaçada?



Afinal, há sempre a incerteza: você pode perder seu emprego para um robô? >>>

>>> Esforço de inclusão digital e acesso

Com a tecnologia auxiliando cada vez mais a atividade humana, alguns cargos poderão mudar, certas vagas exigirão novas habilidades e algumas empresas poderão ter dificuldades para encontrar pessoas qualificadas para determinadas áreas. No entanto, mudanças fazem parte da evolução da sociedade e um dos desafios é promover o acesso de toda a população pelo menos aos níveis básicos de apropriação tecnológica, o que requer um esforço de inclusão digital.



Daniel Cupola, Gerente de Tecnologia e Recursos da Itaúsa, comenta a mudança natural de cargos e a exigência de novas habilidades. “Aqui na Itaúsa, por exemplo, percebo que os colaboradores estão atentos às transformações e buscam novos conhecimentos para desempenhar suas atividades”, afirma.

Afinal, se por um lado trabalhos podem ser extintos, por outro novos negócios, inovação e oportunidades vêm por aí. Mas, para isso, Cupola salienta que é preciso estar preparado.

“Funções que conhecemos atualmente e são repetitivas e de qualificação intermediária tendem a desaparecer. Entretanto, é possível que haja disponibilidade de novos empregos, com foco em baixa e alta qualificação, e quanto mais atualizado um profissional estiver, mais chances terá de se adaptar ao mercado.”

Daniel Cupola, Itaúsa

Tecnologia para empreender

Além do uso pessoal da tecnologia, nos tempos atuais, é quase impossível não conviver com ela no trabalho. E essa tendência deve ficar cada vez mais forte. Por isso, Cupola também menciona o empreendedorismo como uma opção ainda pouco explorada pelos brasileiros, que também ganha mais potência com o uso de novas tecnologias. Na verdade, para quem deseja empreender na melhor idade, é importante aliar o olhar tecnológico à bagagem de vida, considerando aí a experiência profissional e até uma certa estabilidade financeira. Para isso, é essencial desenvolver familiaridade com ferramentas tecnológicas e, claro, com a própria internet, mantendo-se atento à dinâmica das inovações que exigem cabeças antenadas e abertas.



“Novos empregos serão criados com o surgimento de novos tipos de empresas. O grande segredo para nos prepararmos para a transformação digital é desenvolver a capacidade de adaptação rápida e contínua, e fortalecer habilidades únicas do ser humano como inteligência emocional, criatividade, pensamento crítico e negociação.”

Daniel Cupola, Itaúsa

Preparando os idosos do futuro

Se hoje o mercado de trabalho se fecha para pessoas com mais de 50 anos, a população brasileira, cuja expectativa de vida sobe a cada ano, conforme aponta o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), deverá se preparar para uma nova fase.

Como a tecnologia é um dos pilares da transformação e o futuro aponta o aumento de uma população mais velha, com maior tempo de vida profissional, outro desafio é dar condições para que os “futuros idosos” participem desse momento. Para Cupola, o segredo está no desenvolvimento de competências profissionais e emocionais a favor da maturidade.

“O desenvolvimento das habilidades, assim como a capacidade de buscar conhecimento e de transformá-lo em inteligência são quesitos importantes para enfrentarmos essa nova revolução, chamada de 4ª revolução industrial, e conseguirmos conviver não somente com outros seres humanos, mas também com robôs”, complementa. Isso vale até para os próprios smartphones, que unem funcionalidades de telefone e computador pessoal, e são importantes ferramentas de inclusão digital.

Essa tecnologia, que está presente na rotina de boa parte dos brasileiros – já são 220 milhões de smartphones no país –, ainda representa uma barreira para muitos idosos, que nem sempre estão familiarizados com os aparelhos. Para os geriatras, o desenvolvimento e a manutenção da cognição estão relacionados à utilização do cérebro e aprender a usar o celular pode ser um estímulo.





Fundação Itaúsa comemora 40 anos com campanha de comunicação

2019 é um ano de celebração para a Fundação Itaúsa Industrial. Para comemorar seus 40 anos apoiando profissionais do grupo a planejarem o futuro, foi programada uma série de ações de comunicação.

O diretor-gerente da Fundação Itaúsa Industrial, Herbert de Souza Andrade, ressalta que o momento é de relembrar o caminho percorrido e reforçar a perenidade e a solidez da entidade. “A Fundação tem uma relação de longo prazo com os participantes que pode durar até mais do que sua permanência nas empresas.

Queremos aproveitar este ano para fortalecer nosso vínculo com os participantes e assistidos.”

A campanha trará depoimentos que materializam o propósito da Fundação Itaúsa Industrial e mostram como pensar desde cedo no futuro é a chave para uma vida mais tranquila na terceira idade. Na primeira fase, serão apresentados testemunhos de pessoas assistidas pelo plano e, em um segundo momento, o foco será a visão e as expectativas de participantes que estão atualmente contribuindo.



Trajetória será lembrada ao longo do ano por meio de depoimentos de participantes

Para o diretor-gerente da Fundação, o grande debate em torno da reforma da previdência no país é propício para que as pessoas pensem cada vez mais cedo em se preparar para o futuro e planejar sua aposentadoria.

Ele lembra que a primeira das entidades que deram origem à Fundação Itaúsa foi criada logo após a promulgação da lei 6.435, que passou a reger os modelos de previdência complementar. A legislação data de 1977 e a Fundação Duratex nasceu pouco tempo depois (confira, na próxima página, a Linha do Tempo da Fundação Itaúsa). >>>

>>> Principais marcos dos 40 anos

1979

Início das atividades da Fundação Duratex, primeira das entidades de previdência complementar e posteriormente incorporada à Fundação Itaúsa Industrial.

1994

Criação da Aricanduva Previdência, responsável pelo plano de previdência dos colaboradores do Grupo Itaútec. O plano oferecido nessa época era do tipo benefício definido (BD) e nesse ano foi fechado a novas adesões.

2001

Aricanduva Previdência passa a se chamar Fundação Itaúsa Industrial. É lançado o plano PAI no modelo contribuição definida, modalidade que permitiu a adesão de colaboradores. Participantes ativos do plano BD da Itaútec puderam realizar a migração para o Plano PAI (adesão foi de 93%).

2003

Duratex e Elekeiroz tornam-se patrocinadoras do Plano PAI.

2004

Incorporação da Fundação Duratex. Transferência do Plano BD da Itaúsa Empreendimentos – até então, na Fundação Itaubanco – para a Fundação Itaúsa Industrial.

2005

Plano PAI recebe a migração de 97% dos participantes dos planos BD da Duratex e Itaúsa Empreendimentos.

2006

Alteração do regulamento do Plano PAI para permitir que patrocinadoras aumentem a contrapartida oferecida aos colaboradores. Todas as patrocinadoras passam a oferecer contrapartida de 100% do salário nominal.

2007

Aprovada a fusão dos três planos BD (Duratex, Itaútec e Itaúsa Empreendimentos).

2009

Colaboradores da Satipel (que se uniu à Duratex) podem aderir ao PAI.

2011

Plano PAI completa dez anos e reafirma sua posição como importante ferramenta para a formação de uma reserva financeira.

2012

Redução do tempo de vinculação para requerimento de benefício e ampliação do período de recebimento tornam Plano PAI mais atrativo e flexível.

2013

Melhoria da comunicação com assistidos e participantes e lançamento da revista institucional Pé-de-Meia.

2014

Implantação dos perfis de investimento do Plano PAI e lançamento do Programa de Educação Financeira e Previdenciária - Parceiros do Futuro.

2016

Alteração do regulamento do Plano PAI flexibiliza forma de recebimento dos benefícios.

2018

Pesquisa com os assistidos aponta 95% de satisfação.

2019

Parceria firmada com a Itaú Asset Management.

Nossa história demonstra o **compromisso** das empresas patrocinadoras com as pessoas, atuando de forma **ética e transparente** e oferecendo um benefício diferenciado que **contribui** para que seus colaboradores pensem no **amanhã**.

Herbert de Souza Andrade, diretor-gerente da Fundação Itaúsa Industrial



Contato

A Revista Pé-de-Meia é uma publicação da Fundação Itaúsa Industrial

• Coordenação: Cleide Quinália Escrivano – Comunicação da Fundação Itaúsa Industrial • Projeto editorial e realização: FMF – Serviços Editoriais • Redação: Luciana Cavalini, Rodrigo Bueno e Tatiana Oliveira • Jornalista responsável: Fátima Falcão (Mtb 14.011) • Projeto gráfico e diagramação: 107artedesign • Fotos: Shutterstock • E-mail: pedemeia@funditausaind.com.br

COMPOSIÇÃO DOS CONSELHOS E DIRETORIA EXECUTIVA

CONSELHO DELIBERATIVO

Presidente
Henri Penchas
Vice-Presidente
Marcos Antonio De Marchi
Conselheiros
Carlos Roberto Zanelato
Maurício Campos Malachias⁽¹⁾
Raul Penteado
Reginaldo Appa⁽¹⁾

CONSELHO FISCAL

Presidente
Irineu Govêa
Conselheiros
João Batista Cardoso Sevilha
Maurício Moura⁽¹⁾
Ricardo Garcia de Souza
Sandra Medeiros
Victor Zavagli Jr

DIRETORIA EXECUTIVA

Diretor-Presidente e Diretor-Geral
Henrique Haddad
Diretores-Gerentes
Guilherme Setubal
Herbert de Souza Andrade⁽¹⁾
Renata Martins Gomes
Tatiana Midori Migiyama
Walter José Trimboli⁽²⁾

⁽¹⁾ Representantes dos participantes e assistidos

⁽¹⁾ ARPB: Administrador Responsável pelo Plano de Benefício
⁽²⁾ AETQ: Administrador Estatutário Tecnicamente Qualificado