

Por Bruna Chieco



O número de novos planos de previdência patrocinados por empresas não tem crescido da forma desejada, o que é um reflexo também das mudanças no mercado de trabalho, tornando ainda mais urgente a oferta de alternativas para que mais pessoas possam aderir à previdência complementar – e é por meio dos planos instituídos que isso acontece.

O tema foi tratado durante webinar “Planos Instituídos: Transformando Culturas para superar desafios”, realizado pela Abrapp na quarta-feira, 14 de agosto. O evento foi uma iniciativa da Comissão Técnica Sul de Estratégias e Criação de Valor da Abrapp.

Na abertura, o Diretor-Presidente da Abrapp, Jarbas Antonio de Biagi, reforçou que a força do coletivo impulsiona o setor e envolve todo o segmento, sendo promovida pelos comitês e comissões técnicas da Abrapp por meio de debates relevantes e que visam o fomento.

Ele reiterou que, com o objetivo de entregar benefícios, o setor atua para garantir um contrato de longo prazo com seus participantes, e uma das formas de manter a força dos planos é atuando em escala. “O benefício complementar faz parte de uma melhoria na qualidade de vida do indivíduo e para a sociedade”, disse.

Assim, os planos instituídos cumprem um papel fundamental em aumentar a proteção, fortalecendo o segmento e a sociedade. “Os planos instituídos são um marco”, reforçou o Diretor-Presidente da Abrapp.

Segundo [consolidado estatístico](#) da associação referente a dezembro de 2023, esse modelo de planos teve um crescimento expressivo nos últimos anos. Em 2010, havia 46 planos vigentes, somando 1 bilhão em ativos e 85 mil participantes. Já ao final do ano passado, o número de planos totalizava em 86, com R\$ 20,5 bilhões em ativos e quase 760 mil participantes.

A Diretora Vice-Presidente Suplente e Diretora responsável pelo Colégio de Coordenadores de Planos Previdenciários da Abrapp, Regídia Alvina Frantz, reiterou que o trabalho feito nas comissões é para ampliar a cobertura previdenciária complementar às pessoas.

“Os planos instituídos têm se tornado mais fortes, e são a forma que temos de ampliar essa cobertura”. Ela reiterou que uma das barreiras é conscientizar a população a poupar e investir visando a aposentadoria.

Outros desafios são relacionados ao fomento, comunicação e tecnologia desses planos. “O plano instituído tem uma abrangência muito maior, mas a comunicação tem um papel muito importante, pois precisamos nos comunicar com potenciais clientes que são pessoas que não estão no patrocinador e que nem sempre têm relação direta com a entidade”, disse.

Essa comunicação também depende do uso da tecnologia, para que haja um alcance maior de públicos de faixa etária diferente. “Quando falamos dos instituídos, o desafio fica maior, mas já superamos tantos outros ao longo do tempo, e o segmento cresceu”, completou.

O moderador do encontro, Gilmar Barbosa, Assessor de Comunicação e Relações Institucionais da Celos, destacou que esses desafios também atingem diretamente a pressão do dia a dia dos colaboradores das entidades nesse contexto das transformações envolvidas na implantação de planos instituídos, se fazendo necessário cuidar dessas pessoas e envolvê-las nos processo de mudança das organizações.

**Saúde mental** - A psicóloga Ana Paula de Souza de Oliveira de Lima, que tem experiência em

transformação cultural e gestão de mudanças, abordou a importância da segurança psicológica e saúde mental na gestão de pessoas.

Para isso, é preciso partir de tomadas de decisões que envolvam sempre as equipes, com feedback construtivos que desenvolvam profissionais com empatia, dando também a oportunidade para que essas pessoas possam dar suas opiniões e falar como se sentem em relação à empresa.

“É importante que o funcionário tenha a capacidade de identificar onde errou e se sinta confortável para melhorar com um alinhamento construtivo e não crítico. É fundamental também reconhecer os esforços da equipe”, disse.

Sem ela, a saúde mental é um ponto bastante relevante para a produtividade, pois promove equilíbrio emocional, psicológico e social, que são pilares bastante presentes atualmente dentro das empresas. Além disso, cuidar da saúde mental é também cuidar da saúde física para evitar problemas como exaustão, problemas cardíacos, estresse, alergias, diabetes, entre vários outros.

“O corpo fala o tempo inteiro. Não ouvir ele acaba prejudicando os estudos, a parte profissional, a parte familiar, além de gerar vários outros problemas no longo prazo. Então, é muito importante observar seus limites”, reforçou Ana Paula.

Segundo ela, é muito importante buscar a prevenção, evitando chegar a um nível muito alto de estresse que pode até mesmo ocasionar em uma Síndrome de Burnout. Além disso, a palestrante deu algumas dicas de como cuidar da saúde mental.

“É fundamental respeitar os seus limites, sejam eles de sono, de alimentação, ou de tempo. É preciso consumir alimentos de qualidade e nutritivos, que irão nutrir os neurônios, porque eles não funcionam sem vitaminas”, disse.

Ela continua: “É importante buscar o autoconhecimento, a meditação e o relaxamento mental. Você pode cuidar da saúde mental até mesmo no trabalho, realizando uma pausa de 10 minutos para relaxar a mente, isso vai te ajudar a ficar mais leve, menos preocupado e mais centrado no que precisa realizar”.

Outro ponto fundamental, segundo ela, é realizar a prática de atividades físicas e se posicionar, demonstrando o que incomoda dentro do ambiente de trabalho.

**Treinamento e desenvolvimento** - Outro assunto abordado foi o treinamento e o desenvolvimento de pessoas, que é um processo estratégico muito importante dentro das empresas. Trata-se de desenvolver os times, líderes e colaboradores, sendo essenciais para o aperfeiçoamento da equipe.

O treinamento tem como objetivo melhorar as habilidades e competências técnicas, sendo um tipo de ensinamento que visa cumprir uma tarefa, um resultado de curto prazo. Já o desenvolvimento é um processo contínuo de melhoria e que traz resultados no longo prazo, podendo fazer o funcionário crescer dentro da empresa. “O ideal é buscar melhorias todos os dias, aumentando suas metas”, reiterou Ana Paula.

Para ela, ter um objetivo é fundamental para qualquer situação, porque o desejo é o que impulsiona as pessoas para o crescimento, seja profissional ou pessoal. “A importância do treinamento e desenvolvimento para a empresa é mais que uma frente de RH, é uma forma de aprimoramento do autoconhecimento e habilidades dos colaboradores. Eles devem ser vistos como parte essencial da estratégia da entidade”.

Foi abordada ainda a capacitação dos profissionais, que é o nome dado para o desenvolvimento, aperfeiçoamento ou aprendizado de uma habilidade. Ela é aplicada na execução das atividades e tarefas de um profissional.

“Geralmente, a capacitação está relacionada à responsabilidade da empresa em desenvolver seus próprios colaboradores, mas também é possível que os profissionais busquem conhecimento fora da empresa, por meio de cursos, participação de eventos e outras formas de aprendizado”, disse a psicóloga.

Ela ressalta que a capacitação vai melhorar a produtividade, pois o profissional estará pesquisando e estudando algo para gerar crescimento dentro da empresa. Vai trazer também mais retenção de talentos, mais motivação para a equipe, vantagem competitiva e facilidade em soluções de problemas.

“É muito importante ter esse destaque no mercado de trabalho, um maior domínio sobre as técnicas dos processos atuais. Isso vai possibilitar identificar novas oportunidades e maiores chances de promoção que acontecerão a partir desse desenvolvimento”, completou Ana Paula.

**Case de sucesso** - Criando o plano Futurize, no modelo instituído, em julho de 2023, a Fundação Elos conseguiu engajar seus participantes no propósito de ter um melhor planejamento financeiro para o futuro. Rafael Judar Vicchini, Diretor Financeiro e Administrativo da entidade, explicou como ocorreu esse processo dentro da entidade.

“Entre 2019 e 2020, começamos a nos perguntar dentro da Elos qual seria o motivo de crescer e identificamos que não era o crescimento que iria direcionar as energias de todos para uma visão inspiradora, e sim o propósito, o impacto para a sociedade”, disse.

Buscando formas de atuação, um dos desafios enfrentados foi como se diferenciar e competir no ambiente externo. Eles utilizaram uma metodologia específica para traçar uma estratégia de transformar a previdência como algo maior dentro do planejamento financeiro.

Para isso, Vicchini explica que foi necessário promover mudanças dentro da cultura da Elos. Nesse processo de transformação, a fundação fez oficinas com seu time junto aos participantes para coletar ideias, soluções e preocupações e conseguir captar a percepção do participante para mudar a comunicação.

“Todo esse trabalho chegou em novos valores”, disse, citando ética, excelência, foco em inovação, cliente no centro, transparência, segurança, especialista e senso de equipe. “Isso está intimamente ligado ao conceito de inteligência coletiva”, explicou Vicchini. A partir disso, a Elos estabeleceu um Código de Cultura, tendo como ponto central ações que partem da liderança.

Ele reiterou o processo de certificação, melhorias na governança, na transparência e ter parceiros estratégicos e engajamento, com o Selo da Abrapp, também fizeram parte da transformação da entidade.

Bianchini apresentou resultados desses esforços, destacando que o plano Futurize ultrapassou R\$ 10 milhões em patrimônio em um ano. “É um instrumento de entrega de valor ao participante, pois pode ajudar o planejamento financeiro dele, incluindo seus familiares nesse plano”, completou.

**Fonte:** [Abrapp em Foco](#), em 15.08.2024.