

Por Bruna Chieco



No segundo e último dia de workshop do Planejamento Estratégico da Abrapp, os representantes das associadas mais uma vez se reuniram para discutir as propostas que devem compor o plano de ação da associação no triênio 2025/2027.

Em seguida, os participantes do evento participaram de um almoço oferecido pela Trígono Capital.

O Superintendente-Geral da Abrapp, Eduardo Lamers, destacou a importância do workshop para construção do setor em prol de um futuro melhor, e agradeceu a participação não somente das entidades, mas de autoridades representantes do Ministério da Previdência Social e da Previc. “A ideia é ter a troca e compartilhamento de informação, e esse formato vai propiciar o crescimento e fomento de nosso segmento”, declarou

Na ocasião, foram destacados os principais pilares de atuação da nova gestão, e após um exercício de compartilhamento de ideias, os participantes da dinâmica fizeram a exposição de sugestões dos temas que devem ser prioridades para o próximo mandato da Abrapp.

**Sistema Previdenciário** - O primeiro pilar discutido diz respeito ao Sistema Previdenciário, e entre as sugestões envolvidas esteve a de desenvolver um modelo de micro pensões que possibilite a integração previdenciária para plataformas de serviços de entregas e mobilidade. Isso poderia ser realizado por meio de tratamento tributário adequado e com incentivos para os intermediadores, como dedução de impostos, além de proteção securitária por meio de parcerias.

“Temos janela de oportunidade e acessibilidade do governo para começar esse projeto agora para oferecer proteção a uma massa importante de trabalhadores”, disse o Diretor-Presidente da Abrapp, Devanir Silva.

Outra proposta apresentada foi a de um novo modelo estrutural universal da previdência, composto por benefício mínimo; repartição; e capitalização obrigatória. Também foi levantada a ideia de um modelo de previdência complementar para todos, robustecendo os planos família e tratamento tributário para evitar bitributação, além da criação de uma base previdenciária no Congresso Nacional.

Mais uma proposta foi chamada de PrevBet, que teria como ideia a criação de fundo de cashback voltado para previdência atrelado a plataformas de apostas.

**Modelo de Negócios** - Neste pilar, o primeiro passo seria potencializar o acesso aos planos previdenciários como família e instituído corporativo, possibilitando que entidades ou empregadores instituem esses planos diretamente para facilitar o acesso.

Modernizar os atuais planos de benefícios, agregando outros planos pensando na experiência do participante, bem-estar e longevidade, também foi outro ponto discutido. Uma das ideias seria a criação do fundo garantidor da longevidade, além de ressignificar as entidades como assessores de longevidade e acumulação.

Foi destacada ainda a necessidade de compartilhamento de plataforma tecnológicas, em especial para entidades médias e pequenas; implantação de planos relacionados ao ciclo; e agregar outros produtos, como saúde, garantindo bem-estar em todas as fases da vida do participante e assistido.

**Conceito e Conhecimento** - A educação financeira e previdenciária foi um tópico importante deste terceiro pilar, com o objetivo de estimular e disseminar o conhecimento sobre este assunto desde o ensino fundamental, com inclusão no currículo em caráter obrigatório.

Outra proposta foi promover o envolvimento de todas as entidades em ações na Semana Nacional de Educação Financeira (Semana ENEF); instituir um curso ou programa de educação financeira e previdenciária da UniAbrapp para formação de educadores; comunicar e interagir com diversos setores da sociedade, incluindo influenciadores, grande imprensa; e atuar junto ao Estado para aprofundar o papel da previdência complementar.

**Colaboração Estratégica** - Para intensificar os viés colaborativo, as associadas sugeriram criar uma central de soluções e serviços compartilhados, identificar desenvolvedores e criar um grupo de suporte para passar as necessidades do sistema, além de ampliar a visão científica da UniAbrapp.

Também foi proposto identificar fontes de conhecimento locais e internacionais, e adaptá-las práticas ao mercado local, e criar uma cultura empreendedora para os fundos de pensão, ampliando a interação com outros segmentos, e desenvolvendo e implementando estratégias de comunicação para toda a sociedade.

Foi levantada ainda a possibilidade de criação de um conselho consultivo para captar percepções da sociedade sobre previdência, tendo, assim, uma percepção externa sobre o setor.

**Imagem e Proposta de Valor** - Este debate incluiu o aprimoramento e reposicionamento da imagem do sistema por meio de uma ação para melhorar o nível médio de qualificação profissional do sistema.

Também foi proposta a modernização da comunicação com a adoção de uma linguagem mais contemporânea, e a comunicação dos benefícios entregues pelo setor para a sociedade, tentando quantificá-los e tangibilizá-los não só em termos de resultados e pagamento de benefícios, mas o que significa o segmento de forma geral.

Outra ideia seria reposicionar as propostas de valor para diferentes públicos de interesse: para o participante, falar mais em proteção financeira e de riscos; para empresas, focar na comunicação e posicionamento ao oferecer um plano de previdência reforçando a questão social do ASGI; para os entes federativos, apoiar quem não implementou a previdência complementar; e ao governo e sociedade, ampliar a base de alcance previdenciário por meio de uma plataforma de apostas.

**Mentalidade e Cultura Organizacional** - No último pilar, as sugestões envolveram o esclarecimento do que é a previdência, ressignificando esse conceito dentro das EFPC; desenvolver a habilidade e cultura empreendedora por meio de cursos da UniAbrapp e trilhas de capacitação e carreira visando uma gestão ágil com soft skills; e organizar EFPC a partir do foco do participante.

Também foi feita a proposta de uma reestruturação do sistema, incluindo a figura do assessor previdenciário; a criação de uma área de fomento ou relacionamento; e trabalhar a questão normativa, de remuneração mais agressiva, entre outras normas.

Após o compartilhamento de ideias, os próximos passos serão refiná-las para transformá-las em planos de ação e atividades-chave do Planejamento Estratégico da Abrapp, passando aos colegiados para validação e implementação pelos próximos três anos.

**Fonte:** [Abrapp em Foco](#), em 05.02.2025.