



Em webinar transmitido ao vivo pelo YouTube, foram anunciadas as entidades vencedoras da 5ª edição do programa de concessão do Selo Nacional de Engajamento Abrapp nesta segunda-feira (3/11). Nesta edição de 2025, as ganhadoras da **categoria ouro** foram a Fundação Itaú-Unibanco, Sabesprev, JusPrev e E-Invest; da **categoria prata**; Quanta Previdência, Néos, Bases e Capof, e da **categoria bronze**; Fapes, Viva Previdência, Inovar Previdência e Pouprev.

O Selo é uma iniciativa da Abrapp, promovida por seu Comitê de Gestão de Pessoas, para oferecer uma certificação que avalia o grau de engajamento dos empregados das associadas. Para isso, utiliza-se a ferramenta de uma pesquisa de engajamento que é elaborada e aplicada pela consultoria Numera – parceira da Abrapp para a concessão do Selo.

Andrea Medeiros, Diretora Vice-Presidente e responsável pelo Comitê de Gestão de Pessoas da Abrapp, destacou o número recorde de 80 entidades inscritas para concorrer ao Selo de Engajamento neste ano – cerca de 10% a mais que o ano anterior. Na abertura do webinar, ela disse que o sistema deve celebrar o recorde porque sinaliza maturidade e compromisso das entidades com o engajamento e a governança.

Ela apontou que a certificação vem inovando a cada ano e que em 2025, uma das principais novidades foi a criação da modalidade de microentidade (com menos de 5 colaboradores). Com isso, as associadas foram separadas em quatro grandes grupos: grandes, médias, pequenas e micros.

Um dos ganhos das entidades participantes do Selo, explicou a Diretora Vice-Presidente da Abrapp, mais além da chancela da certificação ou do reconhecimento, é o diagnóstico dos pontos fortes e dos aspectos de possíveis melhorias na gestão de pessoas. A consultoria que realiza a análise das pesquisas também entrega um relatório com as indicações dos pontos de aperfeiçoamento na relação com os colaboradores.

Altas taxas de adesão – O Diretor da Consultoria Numera, Giovani Buchelt destacou os resultados globais das entidades do sistema Abrapp em comparação com as médias de outros mercados. A começar pela taxa de adesão dos colaboradores respondentes da pesquisa que começou em 83%

(considerada acima da média) em 2022, repetida em 2023, subindo para 87% em 2024. Na edição de 2025, nada mais nada menos que 89% dos colaboradores das entidades responderam à pesquisa.

Ele destacou que o alto índice médio de participação dos colaboradores produz resultados e análises mais consistentes para a pesquisa de engajamento. E também reforça o amadurecimento do processo de obtenção e concorrência para o Selo.

O consultor transmitiu ainda os conceitos de engajamento que norteiam a avaliação das organizações. “O engajamento é um estado mental positivo de investimento de energia e esforço, ou seja, os colaboradores colocando força, energia, o esforço laboral nas atividades com as quais ele se identifica profissionalmente e sente elevado prazer em executar”, disse.

Giovani destacou que o resultado consolidado das entidades do sistema Abrapp tem de ser celebrado porque está bem acima das médias do mercado. A média de engajamento ficou em 61,81%, muito acima dos 21% das empresas em geral em 2024. Nos EUA, o nível de engajamento ficou em 31% no ano passado.

Tanto as empresas em geral quanto as empresas americanas sofreram uma redução de 2 pontos percentuais com relação aos dados de 2023 para 2024. Os principais pontos de pressão negativa, segundo o consultor, foram os layoffs (corte de pessoal) e a exigência de retorno ao presencial.

Se considerado um grupo seletivo de empresas com boas práticas de governança, o nível de engajamento sobe para 72%. O consultor disse que o nível das entidades fechadas no Brasil se aproxima ao deste grupo global com alto padrão de governança. Entre as microentidades, o nível de engajamento alcança 72%, o mesmo verificado entre as empresas com altos padrões de governança. “São números excepcionais das entidades associadas da Abrapp”, comentou Giovani.

Valorização da qualidade de vida – Rianny Rocha, Gerente da Consultoria Numera falou que uma das novas tendências entre os colaboradores das empresas é a valorização do equilíbrio entre o trabalho e a qualidade de vida. Se anteriormente, os trabalhadores valorizavam mais a remuneração e a carreira, agora existe uma tendência de busca de bem estar para preservar a saúde mental.

A consultora apresentou dados de uma pesquisa do Ministério do Trabalho e Emprego que mostrou que 23% dos casos de desligamento entre 2023 e 2024 foram provocados por questões de saúde mental. No caso do universo total das empresas analisadas pela Numera, o percentual sobe para 25%. E mesmo em casos que não resultam em desligamento, o fenômeno pode ser percebido pelos casos de aumento do número de afastamentos com essa causa.

E explicou ainda que os níveis de problemas com a saúde mental são ainda maiores com as áreas de atendimento que exigem o contato com o público. Nestes casos, os desligamentos aumentam para 35% com esta causa.

Os consultores explicaram ainda os fatores que causam maior ou menor engajamento para os colaboradores, separados por porte das entidades. Entre as entidades de grande, médio e pequeno portes, por exemplo, o fator mais decisivo é o suporte da organização, que engloba as ferramentas oferecidas e o tamanho das equipes.

Outros elementos importantes para o engajamento para entidades de todos os portes foram a comunicação, suporte da liderança, segurança psicológica e relacionamento com colegas. Entre as microentidades, o fator mais importante foi a percepção de justiça, que envolve critérios de promoção e alinhamento das expectativas das equipes.

Fundação Itaú Unibanco – As entidades vencedoras na categoria ouro tiveram um momento para agradecer e compartilhar suas experiências de sucesso nessa edição. Giovanna Leite Guilhem, Head de Pessoas da Fundação Itaú-Unibanco, ressaltou que a entidade participa assiduamente

desde 2022 da Pesquisa de Engajamento da Abrapp.

“Ela é uma diretriz sobre onde devemos caminhar, melhorar e nos desenvolver. Considero uma ferramenta muito valiosa para o segmento. Todos os anos, olhamos a pesquisa com muito cuidado, reunimos a liderança e traçamos boas práticas para evoluir. Hoje, estamos em primeiro lugar e os colaboradores estão realmente felizes”, afirmou.

Giovanna também destacou que o essencial em relação às pessoas é a escuta ativa. “Escutar os colaboradores faz muita diferença, e não precisamos de uma grande invenção para isso acontecer. Se eu pudesse deixar um conselho, seria: escutem seus colaboradores e os empoderem para trazer protagonismo, confiança e melhores práticas”.

Sabesprev – Caroline Particelli Paviatto, Gerente de Comunicação e Gestão de Pessoas da Sabesprev, disse que vencer na categoria ouro não é apenas um troféu, mas sim um marco, que reflete a cultura construída diariamente na entidade, o vínculo gerado com todo o time e a confiança de cada um dos participantes.

“Um time engajado entrega mais dedicação, qualidade e humanidade. Esse ouro não é ponto de chegada, é ponto de partida para que possamos transformar todo esse engajamento em impacto para os nossos participantes”, comentou.

Ela trouxe alguns dados da fundação, destacando seus 34 anos de história, contando com 60 empregados, sendo 40% homens e 60% mulheres. “As pessoas são o nosso maior patrimônio. Acreditamos que um time feliz é o melhor embaixador da marca. Além disso, um ambiente positivo e respeitoso se constrói com amizade e colaboração no local de trabalho”, completou.

Jusprev – “Essa conquista representa mais do que um reconhecimento institucional, que simboliza o compromisso, a dedicação e o espírito coletivo de cada colaborador que faz parte desta instituição. Receber este reconhecimento da Abrapp, uma entidade admirada por mim e por todos do setor previdenciário brasileiro pelo seu trabalho, eleva ainda mais o prestígio deste momento”, disse Francisco Borges Ferreira Neto, Diretor-Presidente da Jusprev, em discurso lido por sua equipe.

Segundo ele, é muito valioso perceber que a equipe de colaboradores da Jusprev se sente pertencente, motivada e alinhada aos valores da entidade. “É através de cada iniciativa de aproximação, de cada diálogo com os nossos colaboradores e por meio da escuta constante de suas questões individuais, que podemos estreitar os nossos laços e formar uma equipe pautada no respeito mútuo”.

E-Invest – O Diretor-Executivo da E-Invest, Bruno Vieira Camacho Ribeiro, destacou a alegria de todos os colaboradores com a conquista. Ele afirmou que a essência do trabalho da fundação é alinhar suas ações à responsabilidade social.

“A partir disso, conseguimos cuidar não apenas dos nossos assistidos e participantes, mas também de todos os nossos funcionários. Essa é a essência para que possamos, cada vez mais, construir uma entidade sólida, um ambiente adequado e engajado com o nosso propósito”.

Fonte: Abrapp em Foco, em 03.11.2025