Por Alexandre Sammogini

O último painel do Encontro Regional Sudoeste, realizado nesta quinta-feira (5/03) em São Paulo, promoveu o debate sobre as “Decisões baseadas em dados, automação e IA” no contexto da gestão previdenciária. “As ferramentas ligadas às novas tecnologias têm sido cada vez mais abundantes e acessíveis e a previdência pode utilizar essas ferramentas para a realização de um trabalho mais eficiente na prestação de serviços”, disse Walter Mendes, Secretário do Conselho Deliberativo da Abrapp e moderador do painel.

Vanessa Dall Inha, Especialista da UniAbrapp explicou que existem muitas maneiras de potencializar a utilização dos dados para a gestão das organizações. Mas será que a utilização da IA tem sido realmente baseada em dados para o crescimento e aperfeiçoamento da gestão? Há diversas formas de utilizar os dados como meras informações para realmente se transformar em elementos facilitadores das decisões estratégicas. Esse é o ponto de partida do tema.

Não adianta inovar sem ter uma ação. Mas a ação precisa ser baseada em dados, disse a especialista. E quando se fala em otimização de dados, existe uma jornada. É preciso posicionar a entidade para entregar melhorias na vida do participante ou para ampliar a captação de novos públicos. E as novas modalidades de planos família e de instituídos colocou as entidades fechadas para concorrer de igual pra igual com as demais organizações de mercado, os bancos e as seguradoras.

Na hora de realizar uma palestra para um novo público, é importante analisar os dados sobre as pessoas com quem se está falando. E essa análise, se for baseada em dados, será muito mais eficaz. A utilização das novas tecnologias traz novas oportunidades de crescimento e aperfeiçoamento. E a questão fundamental é saber quais os dados a serem utilizados.

Por exemplo, se for realizada uma divulgação do plano de benefícios para uma empresa, é preciso analisar a área de atuação, o perfil, a renda dos funcionários para chegar à resposta o que vai fazer de fato ela querer oferecer a cobertura previdenciária para seus colaboradores. Existem muitas formas de prospectar novos clientes, no casos, novos instituidores ou patrocinadores.

Neste quesito, é importante perguntar se há um profissional com foco na análise de dados, não apenas para uma área específica, mas para toda a entidade. É importante também trabalhar com indicadores para avaliar a qualidade da análise e utilização dos dados, para saber se o trabalho realmente faz a diferença na tomada de decisões.

Inteligência Artificial e Shadow IA – Glauco Milhomem Balthar, Diretor de TI e Operações na Quanta Previdência, reforçou a necessidade de tratar o tema da inteligência artificial nas organizações devido ao fenômeno conhecido como Shadow IA, ou seja, a utilização dessas ferramentas por funcionários sem aprovação, controle ou política oficial da instituição.

“Tenho realizado pesquisas ao longo de todo o ano. Ao todo, 142 pessoas contribuíram, representando 191 entidades, com profissionais de diferentes tempos de empresa e níveis hierárquicos. Desses respondentes, 132 pessoas, quase 98%, afirmam utilizar alguma tecnologia de IA. O ChatGPT lidera o uso, seguido pelo Google Gemini. Um dado curioso é que 80 desses participantes dizem que suas entidades ainda não possuem uma política formal para uso de IA”, destacou.

A pesquisa também mostrou que 57 colaboradores afirmam utilizar ferramentas de IA em atividades diretamente relacionadas ao trabalho. Além disso, 23 profissionais relataram pagar do próprio bolso por licenças dessas plataformas para atender demandas profissionais e aumentar a eficiência, o que evidencia que a tecnologia já faz parte da rotina de trabalho. Nesse cenário, o uso

ocorre muitas vezes sem barreiras de proteção de dados ou discussão sobre custos institucionais.

“É preciso estabelecer políticas e orientar o uso adequado para que possamos aproveitar melhor essas ferramentas. Trata-se de uma vantagem competitiva no que fazemos. Até porque o tema já entrou na agenda de fiscalização da Previc. Na mesma medida em que incentivamos o uso, também devemos realizar o monitoramento e a curadoria, indicando como a tecnologia deve ser utilizada. Com isso, as pessoas passam a compreender cada vez melhor o que pode e o que não pode ser feito”, concluiu.

O papel do RH – Maurício Wanderley, Diretor de Investimentos na Valia, destacou que as organizações vivem um período de mudanças profundas. Segundo ele, o mundo se tornou menos previsível e cada vez mais orientado por dados, um movimento que não é apenas tecnológico, mas também cultural. Para o dirigente, lidar com essa nova realidade exige mentalidade e processos mais ágeis, além de uma mudança de mindset nas empresas.

“As coisas mudam e têm mudado cada vez mais rápido. Eu coloco aqui a questão da IA. O nível de impacto que a inteligência artificial está causando nos processos e nos negócios no mundo é incontrolável, e está só começando. Se a empresa não se preparar para lidar com esse novo mundo de forma mais leve, menos burocrática e menos presa a modelos tradicionais de gestão, isso se tornará um grande obstáculo”, afirmou.

Para enfrentar esse cenário, Wanderley ressaltou que é necessário agir, pensar e gerir de forma diferente. Essa mudança, segundo ele, não pode se restringir apenas à liderança, mas precisa permear toda a organização e alcançar todos os colaboradores. Nesse processo, o papel do RH é fundamental.

“Em toda transformação digital que eu já vi, a primeira área da empresa que precisa se transformar é o RH. Caso contrário, nada acontece. O RH tem uma visão estratégica importante para dimensionar a força de trabalho e entender onde a empresa quer chegar. É preciso identificar quais profissionais já existem na organização e se eles são capazes de sustentar o futuro que se pretende construir. O futuro precisa ser planejado e estar muito claro, especialmente na questão de pessoas”.

Ele também destacou que a inteligência artificial não chega às empresas sozinha, são as pessoas que a introduzem e a utilizam. Por isso, ter os profissionais certos, no momento certo e nas posições adequadas é essencial para o sucesso dessa transformação. Ao mesmo tempo, é importante oferecer aos colaboradores a oportunidade de compreender e absorver as novas tecnologias, o que também contribui para a manutenção de um bom clima organizacional.

Outro ponto destacado pelo dirigente é a necessidade de remover barreiras, tanto nos processos quanto na mentalidade das organizações. Segundo ele, sempre que surge uma nova tecnologia aparecem resistências e questionamentos.

“Se você pegar todos os problemas éticos e as discussões que existiam sobre a internet na década de 70 e fizer uma lista, verá que são praticamente os mesmos problemas que hoje se apontam para a IA. E a internet está aí. Nada parou por causa desses problemas. A IA tem desafios, mas as soluções surgem ao longo do caminho.”

De acordo com Wanderley, as empresas precisarão lidar com questões relacionadas a dados e segurança, assim como ocorreu com a expansão da internet. No entanto, o receio de implementar a inteligência artificial por questões técnicas pode gerar atrasos que comprometam o futuro das organizações. Apesar dos riscos, ele destaca que há também um grande potencial de ganhos, especialmente no aumento da produtividade individual.

O Encontro Regional Sudoeste foi uma realização da Abrapp em parceria com UniAbrapp, Sindapp, ICSS e Conecta. Patrocínio Ouro: Bradesco Asset Management. Prata: IAP – Itajubá Administração Previdenciária. Bronze: BB Asset. Apoio: Aditus, Apoena Seguros, Galapagos Capital, Icatu

Vanguarda, MAG Investimentos e Santander Asset Management.

Fonte: Abrapp em Foco, em 06.03.2026.