Por Jorge Wahl

A Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) e a Abrapp se aproximam, e o fazem compartilhando um sentimento de urgência, para melhor envolver as empresas e profissionais de RH, canais naturais para isso, no esforço de construção de um futuro mais seguro para os seus trabalhadores. Uma missão especialmente desafiante nesses tempos em que mudanças demográficas e no mercado de trabalho colocam a renda na aposentadoria em risco.

Diante disso as Associações não perdem tempo. Já são várias ações e declarações mostrando nas últimas semanas a seriedade com que o objetivo passou a ser buscado, começando pela assinatura de um protocolo de cooperação. O acordo insere o tema da longevidade na agenda estratégica das empresas, em um momento em que o mercado de trabalho começa a enfrentar os efeitos do envelhecimento da população brasileira. Hoje, o Brasil ainda é considerado um país relativamente jovem, mas a proporção de pessoas com mais de 65 anos deve crescer de cerca de 11% para até 30% da população nas próximas décadas, segundo estimativas de especialistas.

Outra iniciativa está sendo o apoio concedido por ambas as associações à realização de uma pesquisa sobre a saúde corporativa nas organizações públicas, privadas e do terceiro setor no Brasil. A Universidade Estadual do Ceará (UECE) é a instituição acadêmica responsável pelo estudo, que conta ainda com a parceria da Universidade de São Paulo (USP) e da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).

Dessa maneira a agenda de recursos humanos começa a incorporar não apenas o cuidado com o colaborador no presente, mas também a sustentabilidade das carreiras ao longo do tempo, incluindo planejamento financeiro e preparação para a aposentadoria. E nesse contexto, a previdência complementar passa a ser um instrumento de planejamento econômico e atração de talentos.

Tudo isso abre também espaço para o desenvolvimento de programas de educação financeira e previdenciária dentro das organizações, tema que ganha especial relevância diante do atual nível de endividamento das famílias brasileiras. Ao conectar previdência, saúde e gestão de pessoas, ABRH Brasil e Abrapp apostam em um modelo mais integrado de gestão da força de trabalho.

Ações conjuntas – O novo canal aberto se torna estratégico no desenvolvimento de ações de educação previdenciária, oferta de cursos da UniAbrapp e aprofundamento dessa discussão junto ao Comitê de Gestão de Pessoas. O que claramente aumenta as chances de se mudar o injustificável cenário atual, onde pouco mais de 4 mil empresas patrocinam planos de previdência complementar no Brasil, em um universo de mais de 24 milhões de organizações.

E nesse novo ambiente de cooperação a ABRH também deve participar, em condições especiais para as suas associadas, do 47º Congresso Brasileiro de Previdência Privada (CBPP), abrindo com isso espaço para participação de empresas que ainda não oferecem planos previdenciários aos seus colaboradores.

“Essa é uma responsabilidade das empresas, da sociedade civil”, resumiu assim o Diretor-Presidente da Abrapp, Devanir Silva, lembrando ainda que “previdência complementar fechada é hoje algo que no Brasil pode ser oferecido para qualquer tamanho de empresa”.

Ele, que conta com o resoluto apoio de Andrea Silva Medeiros, Diretora Vice-Presidente da Abrapp, e Simone Castelão, Coordenadora do Comitê de Gestão de Pessoas da Abrapp, nesse esforço de estreitamento de laços com os RHs das empresas, realça ainda o significado dos muitos projetos da Abrapp para auxiliar na oferta de uma cobertura previdenciária para pessoas que ainda não a possuem. Aludiu, entre vários outros, ao projeto das micro pensões e as ações em prol de se levar a

educação financeira e previdenciária aos alunos do ensino fundamental e médio.

Devanir sublinha ter a previdência complementar fechada oferecido suficientes provas, ao longo das últimas cinco décadas de vida regulamentada, de alta qualidade na gestão, na governança e na entrega de resultados, um conjunto de virtudes que a tornam com certeza merecedora da confiança que nela tantos brasileiros depositam. Mensalmente são pagos cerca de R$ 10 bilhões em benefícios previdenciários a mais de 1 milhão de participantes já assistidos pelos planos.

Esse novo cenário que se forma está igualmente presente na visão da ABRH, conforme é possível perceber na entrevista concedida ao Blog Abrapp em Foco pela Presidente, Leyla Nascimento, e por seu Diretor de Saúde e Bem-Estar, Luiz Edmundo Rosa.

Leia a seguir:

Blog Abrapp em Foco – Com a combinação de uma menor disponibilidade de jovens, de um lado, e uma crescente longevidade, de outro, a tendência é de empresas serem cada vez mais levadas a lidar com profissionais mais maduros e suscetíveis ao tema aposentadoria. A seu ver, já há evidências de que os comandos das organizações começam a acordar para esse novo cenário?

Leyla Nascimento – Destaco que a parceria com a Abrapp é estratégica e tem como objetivo fortalecer a cultura da previdência entre os profissionais. Estamos falando de um tema que atravessa gerações, desde os jovens que estão iniciando suas carreiras até aqueles que já se encontram em fases mais avançadas da vida. Todos têm na previdência um pilar importante de segurança e planejamento de longo prazo.

No caso das novas gerações, nosso foco é ampliar o acesso à informação e conscientizá-las sobre o valor da previdência ao longo da vida profissional. É fundamental que entendam, desde cedo, o impacto dessa decisão no futuro. Isso se torna ainda mais relevante em um mercado cada vez mais dinâmico e volátil, em que as trajetórias profissionais são menos lineares e a permanência em uma única empresa já não é a regra. Nesse contexto, a previdência deixa de ser um diferencial e passa a ser essencial.

Blog – O mercado de eventos destinados a profissionais de RH já começa a refletir de algum modo essa nova realidade?

Leyla – Esse é o propósito da ABRH. Enquanto, em outros países, a previdência é vista como um benefício e uma forma de prevenção, no Brasil ainda precisamos avançar na sua implementação, mobilizando cada vez mais as organizações e os profissionais, de maneira geral, para a sua importância. As áreas de recursos humanos estão, sim, cada vez mais abertas para essa transformação do papel da previdência na vida das pessoas, trazendo segurança e motivação, além de proporcionar tranquilidade ao saber que, no futuro, haverá uma estabilidade financeira.

Hoje, essa é, de fato, uma pauta importante para as áreas de recursos humanos. E a ABRH, junto com a Abrapp, quer fortalecer esse trabalho e implantar de vez essa cultura em nível nacional, considerando que a ABRH também está presente em todo o país. Estamos em 23 estados e representamos o perfil do RH no Brasil, assim como suas principais pautas e prioridades. Por isso, essa parceria é, sem dúvida, muito importante.

Blog – Nota-se um "envelhecimento" do público presente aos eventos, por exemplo, de treinamento/atualização?

Luiz Edmundo – De fato, a sociedade brasileira está envelhecendo, e isso se reflete em todos os ambientes. Observa-se uma presença cada vez mais marcante de gerações mais experientes, que hoje se apresentam de forma bastante diferente daquela que conhecíamos ao olhar para nossos pais ou avós. Esse é um processo natural pelo qual o país passa, considerando que a população acima de 60 anos cresce de forma consistente. No entanto, é importante destacar que o perfil

dessas pessoas já não é mais o mesmo. Nos eventos de treinamento e atualização, essa transformação também se manifesta de maneira clara.

Atualmente, o Brasil enfrenta uma grande dificuldade na formação e disponibilidade de talentos qualificados para atender às demandas do presente e do futuro. Em média, a geração mais jovem nem sempre teve as mesmas oportunidades que as gerações anteriores, tanto em relação à qualidade do ensino superior quanto ao acesso a cursos de especialização. Esse cenário faz parte das mudanças naturais no processo de evolução do país. Nesse contexto, saber aproveitar a diversidade etária torna-se uma grande virtude para as empresas.

É fundamental promover a integração entre a energia, o talento, a criatividade e a inovação dos jovens com a sabedoria e a experiência dos profissionais mais seniores. Embora esse seja um discurso recorrente, na prática ele se apresenta cada vez mais como uma oportunidade real e estratégica para as organizações.

Blog – O que está sendo feito para melhor preparar o profissional de RH para esse novo momento? Há algo de novo em gestação para este e o próximo ano?

Luiz Edmundo – Hoje, convivemos com diferentes gerações dentro do próprio RH, em um cenário de desafios cada vez mais complexos. A crescente presença da inteligência artificial está transformando profundamente o ambiente de trabalho, não pela substituição de pessoas, mas pela forma como humanos e tecnologia passam a atuar de maneira integrada para produzir mais e melhor.

Diante disso, o principal papel do RH é preparar profissionais para um mundo em constante mudança, em que, nos próximos anos, veremos soluções que ainda nem imaginamos. Isso exige desenvolver pessoas mais adaptáveis, capazes de lidar com transformações e de criar ambientes com segurança psicológica, onde a inovação possa acontecer.

No fim, o talento humano continua sendo o grande diferencial. E o RH deve estar preparado para potencializar esse talento, oferecendo condições para que as pessoas cresçam, se desenvolvam e contribuam cada vez mais com as organizações.

Fonte: Abrapp em Foco, em 24.04.2026.