



Vivemos uma era em que a capacidade de aprender se tornou uma das principais vantagens competitivas das organizações. Se, no passado, conhecimento e experiência eram diferenciais suficientes para sustentar o crescimento dos negócios, hoje a velocidade das transformações exige algo além: a habilidade de aprender continuamente, desaprender práticas que já não geram valor e desenvolver novas competências na mesma velocidade em que surgem novos desafios.

Essa realidade é particularmente relevante para o nosso segmento de previdência complementar fechada. Mudanças regulatórias, avanços tecnológicos, transformação digital, novas expectativas dos participantes, evolução dos modelos de relacionamento e a crescente utilização de dados e inteligência artificial estão redefinindo a forma de operar e gerar valor para nossos públicos.

Nesse contexto, o maior ativo de uma organização não está apenas em seus sistemas, processos ou patrimônio administrado, mas na capacidade de suas pessoas evoluírem junto com o negócio.

Os números mostram essa necessidade. Segundo estudo do Fórum Econômico Mundial, cerca de 39% das habilidades atualmente exigidas no mercado de trabalho deverão ser transformadas ou se tornar obsoletas até 2030. O material aponta ainda que 59% dos trabalhadores precisarão de qualificação, requalificação ou aperfeiçoamento profissional nos próximos anos, enquanto 85% dos empregadores pretendem priorizar iniciativas de desenvolvimento de competências até o final da década.

Mais do que uma tendência, trata-se de uma necessidade estratégica. Diante desse cenário, criar uma cultura de aprendizagem deixou de ser uma iniciativa exclusivamente ligada ao desenvolvimento de pessoas. Ela passou a ocupar um espaço mais central para a efetivação da estratégia

Para as EFPCs, essa reflexão ganha contornos ainda mais relevantes. Somos entidades que administram recursos destinados ao futuro das pessoas, mas precisamos estar preparadas para atuar em um ambiente cada vez mais dinâmico, digital e orientado à experiência do participante e perenidade do negócio.

A evolução do setor exigirá profissionais capazes de combinar conhecimento técnico com novas competências relacionadas à inovação, análise de dados, experiência do cliente, colaboração, resolução de problemas complexos e utilização inteligente de novas tecnologias.

Nessa lógica, a aprendizagem contínua não significa apenas participar de treinamentos. Ela envolve a construção de um ambiente em que o conhecimento circula, as pessoas compartilham experiências, a curiosidade é incentivada e o desenvolvimento faz parte da rotina, tornando-se algo natural e orgânico.

O aprendizado acontece em programas formais de capacitação, mas também em projetos multidisciplinares, mentorias, comunidades de prática, fóruns do setor, trocas entre áreas e nos desafios enfrentados diariamente.

Construir uma cultura de aprendizagem significa investir simultaneamente no presente e no futuro. No presente, ao desenvolver profissionais mais preparados para enfrentar os desafios do negócio. No futuro, ao fortalecer a capacidade organizacional de adaptação, inovação e crescimento sustentável.

Nós trabalhamos diariamente para ajudar milhares de pessoas a construir futuros melhores. Mas também temos que construir continuamente as competências que nos permitirão atuar nesses futuros múltiplos.

***Patrícia Saboya** é Gerente de Gente, Cultura e Felicidade Corporativa da Valia

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 10.08.2026.