

Por Bruna Chieco



A Pesquisa Salarial 2026 da Abrapp mostra que, na evolução do mercado, os salários registraram aumento médio de 5,10% entre 2025 e 2026. A análise, que reúne dados exclusivos sobre remuneração no mercado de previdência complementar fechada, foi dividida em quatro mercados regionais (Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste) e em quatro grupos de porte, considerando a classificação da Previc: S1, S2, S3 e S4.

O mercado de porte S4 apresentou a maior evolução, com 9,88%, seguido por S1, com 6,83%. As entidades de porte S2 registraram 5,53%, enquanto as de S3 tiveram aumento de 5,35%. A edição de 2026 do levantamento contou com 135 entidades participantes, sendo 18 delas novas em relação às edições anteriores. O estudo também contemplou 53 novos cargos.

No benchmark externo, que compara os resultados da previdência complementar com outros setores da economia, o levantamento da Abrapp ficou na quarta posição entre os 22 setores contemplados na base da Carreira Muller.

Os resultados do estudo, conduzido pela Carreira Muller sob coordenação do Comitê de Gestão de Pessoas da Abrapp, foram disponibilizados às entidades participantes no dia 20 de agosto e apresentados publicamente nesta quinta-feira, dia 1º de outubro, durante webinar realizado pelo YouTube.

“Passamos por um ambiente de constantes transformações, com mudanças nas relações de trabalho. As organizações precisam estar cada vez mais preparadas para atrair e reter os talentos que atuam no sistema. É justamente nesse contexto que a pesquisa se torna importante”, disse Marcelo Coelho, Superintendente-Geral da Abrapp.

Ele reforça que a pesquisa se consolidou como um instrumento de apoio à gestão das entidades, e os dados reunidos contribuem para uma melhor compreensão do cenário em que as EFPC atuam, permitindo avaliar práticas, identificar tendências e apoiar a tomada de decisões com mais segurança.

Para Elidiane Gomes, Coordenadora Suplente do Comitê de Gestão de Pessoas, a pesquisa salarial permite compreender a posição do setor em relação ao mercado. “Ela transforma a dúvida em dado e o dado em decisão. No nosso segmento, temos cargos muito especializados e exigências cada vez maiores em relação à governança. Por isso, ter uma pesquisa que reflita o nosso setor faz toda a diferença”, afirmou.

Principais destaques - Juliana Castro, líder da área de Pesquisa e Estudos Customizados da Carreira Muller, e Karine Matos, consultora técnica responsável pela pesquisa, apresentaram os principais resultados do levantamento. Entre os dados apresentados, 95,9% das entidades afirmaram adotar uma estrutura funcional clássica, baseada na pirâmide de níveis. Além disso, 65,3% nunca eliminaram níveis hierárquicos. Já 29,8% criaram novas áreas, com destaque para governança, riscos e compliance.

“Estamos tendo questões relacionadas à transparência de informações, à segurança dos dados e a diversos processos que estão exigindo das empresas estruturas dedicadas a essas frentes. Muitas não tinham essas áreas e tratavam os temas dentro de estruturas mais generalistas. Agora, está havendo um foco maior”, explicou Juliana Castro.

De acordo com a pesquisa, 63,6% das entidades pretendem manter uma estrutura tradicional. “No segmento de previdência complementar, a carreira em Y aparece como uma das estruturas mais utilizadas”, comentou Juliana. Além disso, 82,6% das entidades adotam a promoção vertical como

principal via de progressão.

Na sequência, foram apresentados dados do estudo sobre conselhos, comitês e diretores cedidos, que contou com 124 entidades participantes. Entre os resultados, 57,2% dos conselheiros titulares são remunerados; 71,8% das entidades possuem comitê de investimentos; 34,7% contam com diretores cedidos pelas patrocinadoras; 76,6% dos comitês possuem um coordenador definido; e 58,1% realizam processo seletivo formal para a diretoria.

Como utilizar os dados - Durante a apresentação, Karine Matos destacou que a utilização dos resultados deve ir além da análise dos números e contribuir para a tomada de decisões sobre remuneração. “Mais do que entender os dados da pesquisa salarial, precisamos saber como tomar decisões a partir deles. Nossa sugestão é sempre observar os colaboradores que estão muito abaixo de 80% da mediana ou muito acima de 120%”, explicou.

Segundo Karine, isso não significa necessariamente realizar reajustes para todos os colaboradores que estejam abaixo de 80% da mediana. A recomendação é direcionar uma atenção especial a esses casos, considerando fatores como o tempo de experiência e a possibilidade de haver, de fato, uma distorção salarial. A partir dessa análise, a entidade pode definir um plano de ação adequado.

O mesmo cuidado deve ser aplicado aos profissionais que estão acima de 120% da mediana. “A pergunta seria: por que ele está acima de 120%? É possível justificar isso? Às vezes, é um cargo que possui alto desempenho e, portanto, há uma justificativa”, afirmou.

[Clique aqui](#) para acessar a gravação do webinar.

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 01.10.2026.