

Por Alexandre Sammogini



Mais de R\$ 1,2 trilhão de reais. Este é o volume aproximado de dinheiro que empregados de empresas públicas e privadas mantêm em fundos de pensão no Brasil, para complementar suas aposentadorias atuais e futuras. Gerir essa quantidade de recursos, que representa cerca de 12% do PIB do Brasil, é responsabilidade das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs), organizações privadas sem fins lucrativos. E quem comanda essas entidades? Em sua enorme maioria, homens.

Embora as mulheres sejam um terço dos participantes dos fundos de pensão, entre as 50 maiores entidades do País, apenas a 47ª delas, o Infraprev, é a única a contar com uma diretoria exclusivamente feminina.

O Infraprev é um fundo de pensão que atende a diversos segmentos, mas foi originado entre empregados de aeroportos, e a aviação é um segmento predominantemente masculino. Mas, desde 2017, o Instituto adotou uma política de sucessão interna que prevê selecionar no mercado os profissionais que irão administrar o patrimônio de R\$ 4,15 bilhões e 11,5 mil participantes em quatro planos de benefícios. Nestas triagens, que incluíram currículos de experientes pessoas do mercado financeiro e de previdência, foram escolhidas três mulheres: Juliana Koehler, Diretora-Superintendente, Ana Lúcia Esteves, Diretora de Benefícios, e Daniela Melo, Diretora de Administração e Finanças. Após o encerramento do primeiro mandato desta Diretoria, em julho de 2023, as três foram reconduzidas para mais um período, que se estenderá até julho de 2026.

A jovem economista Juliana está no terceiro mandato no Infraprev, tendo antes ocupado a diretoria responsável pelas finanças. “No passado recente, as mulheres eram as pensionistas, beneficiárias dos planos de previdência dos maridos. Mas a realidade está mudando, hoje 30% dos participantes que contribuem para fundos de pensão são mulheres com até 54 anos. Se a participação feminina cresce, nada mais natural que as mulheres estejam também na administração destes planos”, avalia.

Os resultados não deixam dúvidas sobre a competência delas para atuar nesta área. Em 2019, dois anos após a chegada da diretoria feminina, o Infraprev registrou a melhor rentabilidade em uma década, revertendo déficit em superávit. Em 2023, todos os planos superaram suas metas com folga, com retornos de dois dígitos nos investimentos dos recursos destinados às aposentadorias e pensões: 10,81% no Plano CV, 11,32% no Plano BDI, 11,64% no BDII e 12,97% no Plano Família. Este último, aliás, foi reformulado e, nos últimos três anos, ganhou quatro novos instituidores e já supera R\$ 5 milhões em patrimônio.

Nesta gestão, também o Plano CV, o maior da entidade, ganhou uma nova patrocinadora. “Mulheres precisam estar representadas também na gestão dos recursos do nosso futuro, para que ele seja equilibrado economicamente e socialmente”, afirma Daniela.

Outro indicativo da melhoria de desempenho é a redução, ano a ano, do custo administrativo do Infraprev. O indicador de despesa x recursos garantidores dos planos caiu de 0,89% em 2017, quando as diretoras assumiram, para 0,55% em 2023. No mesmo período, a taxa administrativa, mesmo com a redução do número de participantes, recuou de 0,61% para 0,45%. São resultados de medidas como a diminuição de 54% das despesas totais, de 32% das despesas de pessoal e encargos, de 50% das despesas com serviços de terceiros e de 61% nas despesas gerais, em valores atualizados pela inflação.

Equidade - Há três edições, a entidade é detentora do selo Pro-Equidade de Gênero e Raça, uma iniciativa do Governo Federal com apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ele prioriza intrinsecamente a realização de ações que não apenas promovam discussões favoráveis ao

tema, como também que representem impactos reais à conscientização e geração de um ambiente favorável à inclusão e ao desenvolvimento de seus profissionais de maneira igualitária, sem discriminação com relação ao gênero e raça.

No Infraprev, 46% dos empregados são do sexo feminino e elas ocupam 50% dos cargos de gerência. Na equipe, 25% se declaram negras e 17% pardas. Além disso, há uma mulher e duas suplentes no Conselho Deliberativo e, no Conselho Fiscal, elas são três entre quatro membros titulares, inclusive ocupando a presidência deste colegiado. “Compartilhamos as experiências e o olhar feminino sobre a gestão, complementando os talentos masculinos que também temos na equipe. A ideia é unir competências para que a previdência complementar seja cada vez mais atrativa e vantajosa para os participantes e beneficiários”, completa Ana Lúcia.

*Matéria elaborada pela Infraprev

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 08.03.2024.