

Por Bruna Chieco



Noventa por cento das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) reconhecem a importância da diversidade de gênero na governança e na tomada de decisão, e quase metade delas (46%) ainda veem o tema como relevante, apesar de não prioritário no momento. Os dados são da pesquisa “Participação Feminina nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar e seus planos de benefícios”, promovida pelo Ministério da Previdência Social em parceria com a Abrapp.

Os [resultados do levantamento](#) foram apresentados em webinar realizado na última sexta-feira, dia 30 de maio, que evidenciou uma lacuna entre o reconhecimento da importância e a efetiva priorização e implementação de ações concretas para promover a equidade de gênero dentro das entidades.

A pesquisa contou com respostas de 98 entidades, que representam 37% do total de entidades ativas no segmento fechado de previdência complementar, e 80% dos recursos sob gestão do segmento. Do total, 7% contam com instituidoras, 58%, com patrocínio privado, e 35% com patrocínio público.

“Ainda há muitas mulheres fora do sistema, o que representa não só uma fragilidade no futuro financeiro delas, mas também uma perda potencial para todo o setor”, disse o Diretor-Presidente da Abrapp, Devanir Silva, na abertura do webinar. Ele ressaltou a importância da participação feminina no sistema de previdência complementar fechado, tanto como beneficiárias quanto nas lideranças, e enfatizou que a pesquisa traz dados e histórias que apontam caminhos para mudar essa realidade. “A inclusão de gênero deixa de ser apenas um valor e passa a ser uma prática concreta”.

Sua fala é corroborada pela constatação da pesquisa de que, apesar de haver uma participação crescente de mulheres no mercado de trabalho, esse crescimento não está refletido nos planos de previdência complementar, onde apenas 38% da população protegida é feminina e, em geral, recebem um benefício menor de aposentadoria.

Paulo Roberto dos Santos Pinto, Secretário do Regime Próprio e Complementar do Ministério da Previdência Social, também apontou o levantamento como ferramenta essencial para identificar lacunas e promover avanços. “A representatividade dessa pesquisa é muito grande e fundamental para nos guiar nos avanços que a gente ainda precisa realizar.”

“Essa pesquisa certamente gerará ações e políticas que vão promover uma participação feminina mais representativa”, disse Jussara Valadares, Representante do CNPC, que exaltou a potência e importância da diversidade para fortalecer a gestão das entidades.

Com o objetivo de dar ainda mais visibilidade ao tema, o Subcomitê Engajamento e Liderança Feminina na Previdência está sendo estruturado pela Secretaria de Governança da Abrapp, e funcionará dentro da estrutura do Comitê de Sustentabilidade.

Presença de mulheres nas EFPC -A pesquisa apontou que 58% do quadro de funcionários das entidades são mulheres, e que elas representam 21% dos membros do Conselho Deliberativo, sendo que 30% não possuem nenhuma mulher neste conselho.

No Conselho Fiscal, a média de mulheres é de 25%, e 37% não contam com nenhuma mulher nesse órgão. Já na Diretoria Executiva, há apenas 24% mulheres em média, e 47% das entidades não possuem nenhuma mulher. Nos Comitês de Investimento e Auditoria, a predominância masculina, enquanto em gerências e coordenações, há maior equilíbrio, porém homens ainda predominam.

No Conselho Fiscal, a média de mulheres é de 25%, e 37% não contam com nenhuma mulher nesse órgão. Já na Diretoria Executiva, há apenas 24% mulheres em média, e 47% das entidades não possuem nenhuma mulher. Nos Comitês de Investimento e Auditoria, a predominância masculina, enquanto em gerências e coordenações, há maior equilíbrio, porém homens ainda predominam.

Cláudia Ricaldoni, representante da Anapar, compartilhou sua história pessoal na previdência complementar, iniciada em um sindicato de categoria majoritariamente masculina. Contou que foi a única mulher na diretoria do sindicato em 1993 e, por isso, foi indicada para acompanhar o fundo de pensão. Ela ressaltou que, apesar dos avanços, a presença feminina ainda cresce a passos lentos, e defendeu ações afirmativas para garantir mais mulheres em cargos de gestão.

Marcia Paim Romera, do Ministério da Previdência Social, também compartilhou sua vivência no mercado financeiro, um ambiente majoritariamente masculino, e destacou o valor da diversidade. “O tema de desenvolvimento de mercado de capitais sempre me intrigou, mas sempre em ambientes muito masculinos. E eu acredito verdadeiramente que o equilíbrio é o caminho”.

Ela ressaltou a importância da presença feminina no setor e a contribuição singular das mulheres para o desenvolvimento do sistema de previdência complementar. “Nós mulheres temos muito a agregar no desenvolvimento desse setor.”

Metas e políticas - As EFPC também responderam quais suas metas e políticas para ampliar participação feminina em seus quadros, e 82% das entidades não possuem estratégia específica para aumentar mulheres em liderança, enquanto 75% não têm práticas específicas de recrutamento para mulheres em cargos de liderança.

Além disso, 85% não oferecem capacitação voltada para mulheres, 92% não possuem plano estratégico sobre o tema, e 99% adotam critérios iguais para promoção, sem ações específicas para mulheres.

Narlon Gutierrez, Diretor do Departamento do Regime de Previdência Complementar da Secretaria de Regime Próprio e Complementar do Ministério da Previdência Social, destacou a decisão de priorizar um diagnóstico aprofundado sobre a presença feminina no setor antes de promover eventos.

Ele enfatizou a importância de “criar um espaço também de estudo, de debate sobre a inclusão das mulheres nos ambientes decisórios, nos espaços de poder, de decisão, de liderança que as mulheres podem e devem sim ocupar”, disse.

Insights da Pesquisa - Eldimara Barbosa, do Ministério da Previdência Social, destacou os principais insights do levantamento, apontando que a representatividade feminina no segmento é baixa, especialmente em cargos de governança e liderança, e a disparidade salarial e de contribuição entre gêneros indica que mulheres terão benefícios previdenciários inferiores, agravando desigualdades futuras.

Ela reforçou que a maioria das entidades não têm políticas ou programas focados em aumentar a participação feminina, indicando uma oportunidade clara de avanço, e barreiras culturais, estruturais e de qualificação técnica são citadas como obstáculos para maior participação das mulheres em cargos decisórios.

Para Eldimara, é fundamental promover ações de educação financeira e previdenciária específicas para mulheres para aumentar sua autonomia e participação no segmento, e as entidades precisam repensar suas estratégias de governança para incluir diversidade de gênero e, assim, melhorar a representatividade e a qualidade das decisões.

Recomendações - Com base nos resultados, Eldimara apontou algumas sugestões para as EFPCs ampliarem a presença feminina em seus quadros:

1. Identificação das barreiras

É fundamental mapear quais são as dificuldades e obstáculos que impedem a ampliação da participação feminina em cargos de liderança e decisão. Com esse diagnóstico, será possível desenvolver ações estratégicas para superar esses desafios.

2. Apuração de indicadores e dados

Sem dados confiáveis e indicadores claros, fica impossível medir avanços ou identificar pontos críticos. Portanto, a coleta e análise sistemática de informações são passos essenciais para o progresso.

3. Definição de cotas ou metas progressivas

A implementação de cotas ou metas de representatividade feminina nos órgãos de governança pode ser uma ferramenta eficaz para acelerar a inclusão. Essas metas, inclusive, poderiam estar vinculadas a certificações que reconheçam as entidades que atingirem esses objetivos.

4. Ampliação das ações de educação financeira e previdenciária

Fortalecer programas de educação financeira direcionados às mulheres, levando em consideração as especificidades, como desigualdade salarial, interrupções de carreira e maior longevidade. Isso contribui para a preparação financeira de longo prazo dessas mulheres.

5. Incorporação da diversidade de gênero como critério de boas práticas

É importante que a diversidade de gênero faça parte dos critérios de governança e integridade das entidades, alinhando-se a padrões de responsabilidade social corporativa.

6. Sensibilização dos patrocinadores

Como patrocinadores indicam quadros para cargos de gestão, é crucial envolvê-los na promoção da equidade de gênero, incentivando programas que valorizem a liderança feminina.

7. Reconhecimento do papel social das entidades e patrocinadores

A adoção de políticas e práticas voltadas para a diversidade de gênero reforça o papel social das entidades, dos patrocinadores e instituidores, promovendo um ambiente mais justo e representativo para todos.

[Clique aqui](#) para acessar o relatório da pesquisa na íntegra.

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 03.06.2025.