



*Edição nº 459 da Revista da Previdência Complementar – uma publicação da Abrapp, ICSS, Sindapp, UniAbrapp e Conecta

Por Débora Diniz

A equidade que não chegou – Pela primeira vez, o setor de Previdência Complementar Fechada conta com um retrato nacional sobre a presença e as desigualdades de gênero em suas estruturas. A pesquisa “Participação Feminina na Previdência Complementar Fechada”, conduzida pelo Ministério da Previdência Social (MPS) em parceria com a Abrapp, mostra que, apesar das mulheres constituírem maioria nos quadros funcionais, ainda estão sub-representadas nas instâncias de decisão e recebem, em média, salários e aposentadorias inferiores aos dos homens. A distância entre o reconhecimento da importância da equidade de gênero e a implementação de ações concretas ainda é perceptível, refletindo um desafio relevante para o setor.

A pesquisa ouviu 98 Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs) — que juntas respondem por cerca de 80% dos ativos do segmento — e foi dividida em quatro blocos: perfil das EFPCs, composição da governança, educação financeira com recorte de gênero e percepções institucionais sobre diversidade.

Os dados mostram que as mulheres representam 58% da força de trabalho nas entidades. No entanto, esse percentual despenca nos conselhos e diretorias. A presença feminina é de apenas 21% nos Conselhos Deliberativos, 25% nos Conselhos Fiscais e 24% nas Diretorias Executivas. Quase metade das fundações não conta com nenhuma mulher em cargos de direção, e em 29 delas os Conselhos Deliberativos são exclusivamente masculinos.

Para Paulo Roberto dos Santos Pinto, Secretário de Regime Próprio e Complementar do MPS, os números evidenciam uma assimetria estrutural. “Constatamos que as mulheres são maioria entre os trabalhadores das EFPCs, mas continuam a ser minoria em espaços de poder. Os dados são reveladores e indicam a necessidade de revermos nossas práticas”, afirma.

A pesquisa também se debruça sobre os impactos econômicos da desigualdade de gênero. Em todos os tipos de patrocínio (público, privado e instituidor), os homens recebem salários mais altos, fazem contribuições superiores e acumulam benefícios maiores na aposentadoria.

No setor privado, por exemplo, a aposentadoria média das mulheres equivale a apenas 69% da dos homens. No instituidor, essa relação é de 72%, e no público, de 74%. Essas diferenças resultam de uma trajetória laboral marcada por interrupções, salários menores e menor acesso a cargos de liderança — fenômenos que a pesquisadora Eldimara Barbosa chama de “efeito cumulativo da desigualdade”.

“Esses dados expõem que a desigualdade não é pontual, mas transversal ao percurso previdenciário das mulheres. A disparidade de salário e contribuição se reflete diretamente nos benefícios. É um ciclo que se retroalimenta”, analisa.

Ela destaca que, além das questões estruturais do mercado de trabalho, há elementos institucionais que perpetuam o problema. “A pesquisa mostra que as entidades, em sua maioria, ainda operam com uma lógica que considera igualdade como neutralidade. Mas tratar igualmente aqueles que estão em posições desiguais é aprofundar o abismo.”

Lacuna das políticas de inclusão – Uma das constatações mais preocupantes do levantamento é a ausência quase total de políticas institucionais voltadas à inclusão de mulheres na liderança das EFPCs. Apenas seis entidades afirmaram ter metas ou políticas específicas para promoção feminina. Outras 12 disseram ter ações em construção. Isso significa que mais de 80% das entidades não têm

nenhuma estratégia formal nesse campo.

Apenas uma fundação relatou adotar critérios específicos de promoção voltados para mulheres. No geral, a justificativa é a de que “homens e mulheres são avaliados igualmente” — discurso que, segundo Eldimara Barbosa, ignora o contexto de desigualdade.

“Quando 99% das entidades dizem que não possuem critérios de promoção diferenciados, isso pode parecer justo em um primeiro olhar. Mas não reconhecer as desigualdades estruturais é perpetuar a exclusão”, reforça a pesquisadora.

Paulo Roberto dos Santos concorda. Para ele, o desafio está em romper a ideia de que diversidade se constrói apenas com boas intenções. “É preciso agir. Ações afirmativas e metas de inclusão não são privilégios, mas instrumentos de correção histórica.”

(Continua...)

[Clique aqui](#) para ler a matéria completa na íntegra.

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 14.08.2025.