



É crescente a participação das mulheres nas instâncias diretivas das entidades fechadas de previdência complementar, mas ainda há um caminho a percorrer para que se possa afirmar que o sistema contempla a equidade de gênero. Situação semelhante vê-se quanto à proteção previdenciária da população brasileira: as mulheres encontram-se menos protegidas que os homens. É o que demonstrou pesquisa realizada pelo Ministério da Previdência Social, por meio do Departamento do Regime de Previdência Complementar (DERPC), em conjunto com a Abrapp.

Os resultados da pesquisa foram apresentados durante o 46º CBPP, no painel “Raio X da Participação Feminina nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar”, no segundo dia do evento (23). O estudo foi realizado entre 6 de janeiro e 7 de fevereiro junto às EFPCs - 98 participaram. A explanação que detalhou o estudo foi feita por Eldimara Barbosa, Coordenadora-geral de Estudos Técnicos do DERPC.

“A ONU já apontou a equidade de gênero como um requisito de sustentabilidade. As mulheres precisam de fato de mais proteção social: elas ganham menos e, portanto, contribuem menos para a poupança previdenciária”, afirmou Eldimara.

No âmbito do sistema fechado de previdência complementar, os valores médios das aposentadorias são bem superiores entre os homens: R\$ 3,8 mil para os homens contra R\$ 2,7 mil para as mulheres nos planos instituídos; R\$ 6,1 mil contra R\$ 4,2 mil nos patrocinados por empresas privadas; R\$ 7,5 mil contra R\$ 5,5 mil nos patrocinados por empresas e entes públicos.

As posições de liderança nas entidades são todas ocupadas ainda minoritariamente por mulheres, demonstrou a pesquisa: elas ocupam 21% dos assentos nos conselhos deliberativos, 25% nos conselhos fiscais e 24% nas diretorias executivas. Outro dado importante: 92% das entidades não possuem plano estratégico para ampliar a presença feminina em posições de liderança. De outra parte, 46% das EFPCs reconhecem a importância da equidade de gênero e 95% concordam sobre o impacto positivo da presença feminina na governança.

Na percepção das entidades de patrocínio público, conforme verificou a pesquisa, há dificuldade em demonstrar a qualificação técnica das mulheres, e poucas delas possuem formação ou qualificação na área da previdência complementar. Na seara das entidades patrocinadas por empresas privadas, três foram os desafios a serem transpostos: dificuldade na atração de mulheres qualificadas para cargos de liderança, falta de candidatas e carência de mão de obra experiente feminina disponível. Já entre os fundos instituídos, apontaram-se desafios na conciliação entre a vida profissional e a pessoal das mulheres.

Caminhos - Na segunda parte do painel “Raio X da Participação Feminina nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar”, Márcia Paim, Coordenadora-geral de Normatização e Políticas de Previdência Complementar da Secretaria do Regime Próprio e Complementar (MPS), apontou caminhos para a equidade em alentada palestra.

“Não se trata apenas de criar uma agenda das mulheres, mas uma agenda de crescimento do sistema”, provocou Márcia, destacando o “arquétipo feminino” de quem sabe trabalhar em rede de forma cuidadosa e exercendo uma liderança colaborativa. Os caminhos para a equidade, segundo ela, passam por disseminação de experiências, organização estratégica de engajamento e criação de eventos em que a mulher discuta seu futuro.

“Precisamos ter metas”, sintetizou Márcia Paim. Ela citou a Resolução 255 / 2018 do Conselho Nacional de Justiça, ainda que interna ao Judiciário, como um bom exemplo de avanço legal em direção à equidade. A norma estabelece que todos os ramos e unidades do Poder Judiciário devem adotar medidas para assegurar a igualdade de gênero, propondo diretrizes e mecanismos que

orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nesses espaços.

Márcia lembrou ainda que a equidade consta do Artigo 13 A da Resolução Previc 23/2023 entre as práticas que devem ser implementadas por meio de regulamentos internos, políticas e procedimentos. A adoção de tais práticas visa a garantir, segundo a norma, a eficiência, a eficácia e a conformidade das atividades das EFPC, promovendo a confiança dos participantes e assistidos nos processos de gestão e administração dos planos de benefícios.

Novo órgão – O painel “Raio X da Participação Feminina nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar” também abrigou o anúncio da criação do Subcomitê de Engajamento e Liderança Feminina na Previdência Complementar, capitaneado pela Abrapp.

“O Subcomitê nasceu para empoderamento das mulheres, para garantir a participação ativa delas no sistema fechado de previdência complementar”, discursou Cristina Schimidt, Coordenadora da nova instância.

Ao Subcomitê de Engajamento e Liderança Feminina na Previdência Complementar caberá estimular a participação ativa das mulheres nos debates estratégicos e técnicos, além dos temas mais relevantes para o fortalecimento da previdência complementar fechada. Também incentivará o desenvolvimento profissional contínuo, por meio de capacitações técnicas e comportamentais que consagrem o protagonismo feminino nas EFPC.

O órgão ainda responderá pela promoção de evento e criação de materiais estratégicos, como encontros técnicos, palestras, pesquisas, manuais e cartilhas. Conforme descrito no seu material de divulgação inaugural, o Subcomitê irá “contribuir para a construção de políticas, diretrizes setoriais e materiais de boas práticas, assegurando que as perspectivas femininas estejam presentes nos desafios regulatórios, tecnológicos e sociais que moldam o futuro da previdência complementar”.

O 46º CBPP é uma realização da Abrapp, UniAbrapp, Sindapp, ICSS e Conecta. Patrocínio Diamante: ASA, Evertec, Itajubá Investimentos. Patrocínio Ouro: Aditus Consultoria Financeira, Aon Consultoria, BB Asset, BNP Paribas Asset Management, Bradesco Asset, Galapagos Capital, Itaú, MAG Seguros, Mirae Asset, Principal Asset Management, REV Corretora, Safra, Santander Asset Management, SulAmérica Investimentos, XP Investimentos. Patrocínio Prata: Caixa Asset, Inter, MarketAxess, PFM Consultoria e Sistemas, Porto Asset, Trígono Capital, Vinci Compass. Patrocínio Bronze: Anbima, Az Quest, Consepro AI, Constância Investimentos, Fin4She, FRAM Capital, HMC Capital, Icatu Vanguarda, IIA Brasil, Investira, MAF Consultoria e Treinamento, MAPFRE Investimentos, Mirador Atuarial, Multifonds, Opportunity, Patrimonial Gestão de Recursos, Polo Capital, PORTO REAL, PRI, PRP Soluções, Real Investor, RJI Investimentos, TAG Investimentos, Tivio Capital, Vila Velha Corretora de Seguros, WEDAN Consultoria. Parceiro de Mídia: Gazeta Mercantil. Apoio Promocional: ABIPEM, Abrasca, ABRH, ABVCAP, ANABB, ANCEP, ANFIP Nacional, APIPEC Brasil, ASCPrev, B3, CRA-SP, FACPCS, FEBRABAN, FIAP, FIPECAFI, IBA, IBGE, Ibracon, PLANEJAR, Previpar, Tchê Previdência, UNIDAS.

(Paulo Henrique Arantes)

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 24.10.2025.