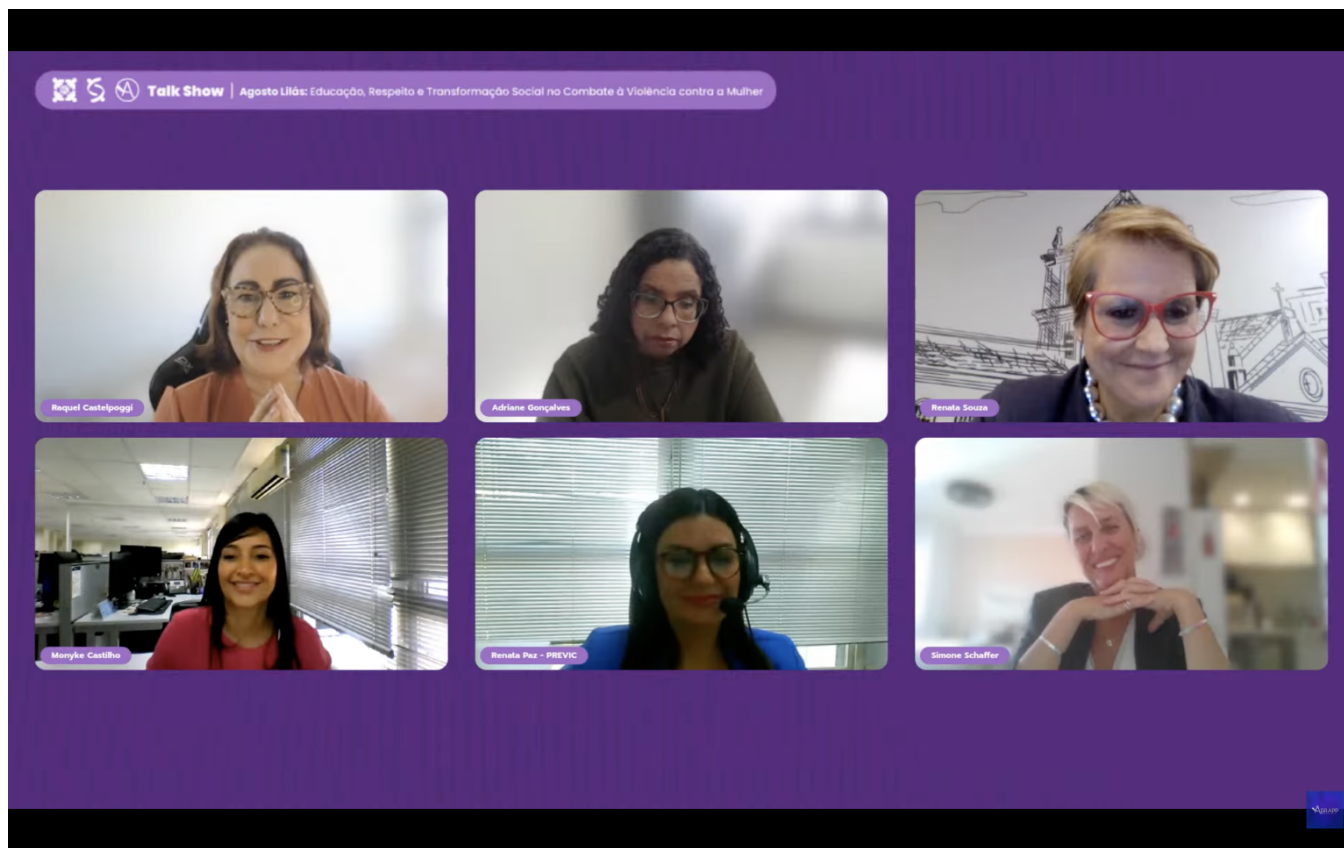


Por Bruna Chieco



A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) completa 20 anos neste 7 de agosto, data que também demarca o Agosto Lilás, mês nacionalmente dedicado à proteção da mulher e à conscientização para o fim da violência de gênero, instituído pela Lei nº 14.448/2022. Nesse contexto, a Abrapp promoveu o Talk Show “Agosto Lilás: Educação, Respeito e Transformação Social”, reunindo especialistas de diferentes áreas para discutir como o setor de previdência complementar fechada pode contribuir para a prevenção e o enfrentamento a esse desafio que atravessa a sociedade brasileira.

O bate-papo foi mediado por Raquel Castelpoggi, Coordenadora do Comitê de Sustentabilidade e do Fórum de Equidade e Diversidade das EFPC, que abriu o debate com uma homenagem a Maria da Penha Maia Fernandes, cuja trajetória de resistência tornou-se um marco na luta contra a violência de gênero e inspirou a criação da lei que leva seu nome. “A Lei Maria da Penha inspira campanhas de conscientização, prevenção e enfrentamento à violência. Ao lembrarmos de Maria da Penha, lembramos também que os avanços legislativos precisam caminhar ao lado da educação, da informação, da prevenção, do acolhimento e da transformação cultural”, ressaltou.

O Agosto Lilás nos convida a refletir sobre uma realidade que ainda desafia a nossa sociedade, que é a violência contra as mulheres. Essa violência não começa necessariamente com agressão física. Muitas vezes, ela nasce em atitudes de desrespeito, humilhação, controle e discriminação”, disse Luciana de Sá, Diretora Vice-Presidente da Abrapp e responsável pelo Comitê de Sustentabilidade.

Ela destacou que leis são fundamentais para estabelecer limites e garantir proteção, mas a mudança real também depende das escolhas cotidianas e da postura de cada um diante dessas questões. O debate ganhou ainda mais relevância este ano após o Senado Federal ter aprovado o PL nº 896/2023, que equipara a misoginia (ódio ou aversão às mulheres) ao crime de racismo. Luciana ressalta que a proposta amplia a discussão para além da legislação, envolvendo também

educação, cultura e responsabilidade coletiva.

A delegada de polícia Adriane Gonçalves, titular da Delegacia de Defesa da Mulher de Lorena, explica que a misoginia decorre do machismo, sendo um grau maior de preconceito e discriminação. “É a raiva, o desprezo e o ódio pelo fato de a pessoa ser mulher. É o que fundamenta os feminicídios que vemos diariamente”, comentou.

Ambos, contudo, são manifestações, em diferentes níveis, do mesmo preconceito, diretamente relacionado à violência de gênero. Segundo a delegada, o machismo é uma ideologia que pressupõe a superioridade masculina, enquanto a misoginia representa um estágio mais grave.

Foi justamente essa gravidade que motivou a inclusão do feminicídio na legislação penal, uma mudança que respondeu à necessidade de mensurar com maior precisão a violência letal contra as mulheres, já que, até então, os casos eram registrados apenas como homicídios, o que dificultava dimensionar a real extensão do problema.

Para Adriane, a tipificação específica escancarou uma realidade que passava despercebida nas estatísticas gerais. “Foi aí que o cenário se mostrou ainda mais assustador. Passamos a ter a possibilidade de apurar exatamente quantas eram, quem eram e como eram as mulheres”.

É também sob essa ótica que a deputada federal Erika Kokay defende a aprovação da proposta que criminaliza a misoginia. Durante o evento, ela enfatizou que o ódio às mulheres alimenta todas as formas de violência de gênero e precisa ser enfrentado também pela via legislativa. “A misoginia precisa ser criminalizada para combater a raiz dessa violência”, destacou.

Erika defendeu ainda que esse enfrentamento esteja presente em todas as políticas públicas, inclusive na educação, levando às escolas o debate sobre a construção de uma sociedade em que ser mulher não signifique viver sob ameaça de violência.

Avanços regulatórios - O chamado à responsabilidade coletiva também tem encontrado respaldo no arcabouço regulatório. Para Renata Souza, Assessora de Gestão de Riscos e Compliance da Prevcom, a equidade de gênero já deve integrar a agenda de governança das organizações, especialmente das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC).

A Resolução Previc nº 26/2025, por exemplo, passou a recomendar programas de diversidade, equidade e inclusão nas estruturas de governança das entidades, enquanto a Lei nº 14.611/2023 reforçou a igualdade salarial entre homens e mulheres e a transparência sobre o tema, e as atualizações da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) ampliaram a atenção das organizações aos fatores psicossociais relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho. Para Souza, essas iniciativas geram valor quando deixam de ser vistas apenas como requisitos regulatórios e passam a integrar a estratégia das organizações.

Renata Cardoso Fernandes Paz, Chefe de Divisão da Previc, detalha o alcance desse movimento regulatório ao explicar a inclusão do artigo 13-A na Resolução Previc nº 26/2025, que recomenda às entidades dos segmentos S1 e S2 a adoção de programas de integridade e de diversidade, equidade e inclusão em suas estruturas de governança, inclusive na política de pessoal.

Embora correspondam a cerca de 30% das entidades do setor, essas EFPC concentram aproximadamente 85% dos recursos da previdência complementar fechada e atendem a uma população estimada em 6,8 milhões de pessoas, dimensão que, segundo Paz, amplia o potencial de impacto da medida. Para ela, a norma não deve ser interpretada como mero item de conformidade. “É uma ferramenta, uma aliada estratégica”, disse.

Cultura organizacional - Normas e resoluções precisam se traduzir em prática cotidiana e sustentada. É nesse ponto que a experiência de Simone Schaffer, Coordenadora da 7ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, se soma ao debate. Para ela, o primeiro desafio nesse percurso é o comprometimento da alta liderança.

“É a partir dessa conscientização da alta direção que as ações também vão ser implementadas”, afirma. Simone cita a assinatura de um termo de compromisso como etapa inicial dos programas que coordena, que formaliza esse engajamento antes mesmo do início das demais ações.

Na prática, essa conscientização se traduz na criação de um comitê de diversidade ou de sustentabilidade que reúna representantes de diferentes níveis e setores da organização, incluindo comunicação, alta direção, corpo funcional e ouvidoria. Esse grupo é responsável por estruturar um plano de ação contínuo com a existência de um canal de denúncia confiável como pré-requisito. “As pessoas têm que se sentir seguras de poder fazer essa denúncia”, afirmou.

Simone também defende a criação de um protocolo de atendimento para mulheres em situação de violência, prevendo apoio psicológico e, quando possível, apoio jurídico, além do encaminhamento a serviços públicos como centros de referência e a Casa da Mulher Brasileira. Segundo ela, cabe às organizações mapear os serviços disponíveis no estado ou município onde atuam, de forma a orientar com precisão as mulheres que buscarem esse acolhimento.

Renata Paz reforça que programas de integridade e de diversidade, equidade e inclusão são instrumentos de conceituação e transformação da cultura dentro das organizações. Isso envolve, segundo ela, “promover o letramento mínimo” das equipes com textos, palestras e debates, divulgar canais de atendimento e ouvidoria, e sensibilizar sobre condutas adequadas por meio de normativos e códigos internos. Para ela, propiciar um ambiente seguro para as mulheres trabalharem “é uma oportunidade valiosíssima no mundo que a gente vive hoje”.

Comunicação, atendimento e investimento - Monyke Silva Castilho, Coordenadora de Comunicação Social da Previc, amplia o olhar sobre o tema ao situar a atuação das EFPC em três frentes: a cultura interna das entidades, o relacionamento com participantes e assistidas, e os critérios adotados na escolha dos investimentos.

No relacionamento com participantes e assistidas, Monyke defende um atendimento humanizado e livre de julgamentos, especialmente em situações sensíveis, como o pedido de exclusão de um beneficiário em casos de violência doméstica, ou o resgate de saldo motivado pela necessidade de mudança de cidade por segurança.

Ela lembra que a Resolução Previc nº 26/2025, na Seção 8, já prevê esse tipo de atendimento acolhedor, ético e resolutivo. Monyke destaca ainda o papel da educação financeira e previdenciária como ferramenta de prevenção. “Independência econômica é capaz de romper esse ciclo de violência”.

Já no campo dos investimentos, ela defende que as entidades usem o poder do capital como instrumento de transformação social, direcionando recursos para empresas com políticas rígidas contra assédio e que promovam diversidade em cargos de liderança. “É usar o poder do capital para exigir responsabilidade corporativa das empresas investidas”, resume, associando essa prática aos critérios ambientais, sociais e de governança (ASG) e ao conceito de dupla materialidade previstos na própria Resolução Previc nº 26/2025.

Monyke resumiu o espírito que uniu as participantes ao longo do Talk Show. Para ela, a construção de uma sociedade segura para as mulheres “exige uma postura ativa, de engajamento, onde mulheres, especialmente os homens, assumam essa responsabilidade de forma ativa e conjunta”. Nesse sentido, defende que o setor de previdência complementar fechada não seja omissor à causa. “A violência contra a mulher não é um problema de mulheres. É um problema de toda a sociedade”, concluiu.

Fonte: Abrapp em Foco, em 06.08.2026