



---

Relatório da Pesquisa

# PARTICIPAÇÃO FEMININA NA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA

SECRETARIA DE REGIME  
PRÓPRIO E COMPLEMENTAR

DEPARTAMENTO DO REGIME DE  
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

MINISTÉRIO DA  
PREVIDÊNCIA SOCIAL

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

**Wolney Queiroz Maciel**  
Ministro da Previdência Social

**Paulo Roberto dos Santos Pinto**  
Secretário de Regime Próprio e Complementar

**Narlon Gutierrez Nogueira**  
Diretor do Departamento do Regime de Previdência Complementar

Responsáveis pela Pesquisa e Elaboração do Relatório:

**Eldimara Custódio Ribeiro Barbosa**  
Coordenadora-Geral de Estudos Técnicos e Análise Conjuntural - Substituta

**Elaine Cristina Cavalcanti Sales**  
Coordenadora de Estudos Técnicos e Educação Financeira e Previdenciária

**Graciele Dantas Rosendo Viana**  
Assessora Técnica

Participação:

**Marcia Paim Romera**  
Coordenadora-Geral de Normatização e Políticas de Previdência Complementar

Parceria e Apoio  
Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp)

Projeto Gráfico e Diagramação:  
**Emmanuel Martins de Oliveira.**

Edição:  
Departamento do Regime de Previdência Complementar.

O Departamento do Regime de Previdência Complementar - DERPC se coloca à disposição nos canais abaixo para sugestões e comentários a respeito deste relatório de pesquisa.

 [derpc.eduprev@previdencia.gov.br](mailto:derpc.eduprev@previdencia.gov.br)

 (61) 2021 5482 / 5230

É permitida a reprodução parcial ou total deste material desde que citada a fonte (distribuição gratuita).

---

# Participação Feminina na Previdência Complementar Fechada

## SUMÁRIO

1. CONTEXTUALIZAÇÃO .....	4
2. INICIATIVAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS .....	6
2.1 Cenário Internacional .....	6
2.2 Cenário Brasil .....	7
2.3 Conclusão .....	8
3. PARTICIPAÇÃO FEMININA NA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA .....	10
3.1 Questionário de Pesquisa .....	10
3.2 Resultados da Pesquisa .....	12
Bloco 1. Perfil da Entidade e Participação Feminina na Gestão .....	12
Bloco 2. Perfil dos Participantes das EFPC .....	24
Bloco 3. Programas e Iniciativas Específicos para Mulheres .....	28
Bloco 4. Percepção e Expectativas .....	34
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS DA PESQUISA .....	37
4.1 Principais Conclusões .....	37
4.2 Recomendações .....	39
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	41
6. FORMULÁRIO DE PESQUISA .....	42

# 1. CONTEXTUALIZAÇÃO

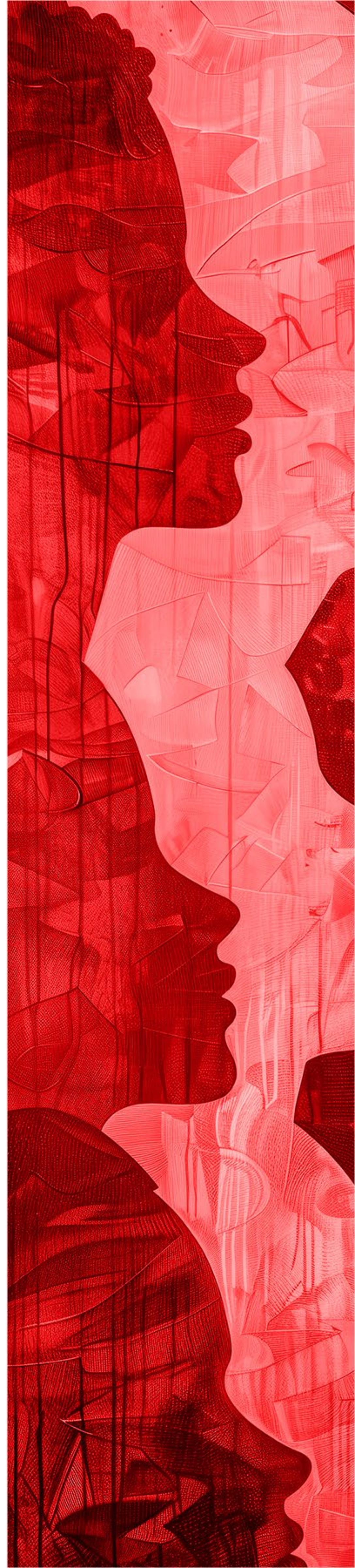
A participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado nos últimos anos e, por consequência, a participação das mulheres na cobertura previdenciária. Esse processo evolutivo é marcado por avanços significativos no que se refere à presença feminina em todos os setores profissionais e aos desafios persistentes na sua representatividade em cargos de gestão e direção dentro das empresas, órgãos públicos e outras entidades. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad)<sup>1</sup>, o ano de 2023 fechou com um retrato positivo de ocupação feminina totalizando cerca de 43,3 milhões de mulheres, 695 mil a mais em relação ao resultado obtido em 2022, de 42,6 milhões.

Devido à maior expectativa de vida das mulheres, o período de recebimento dos benefícios previdenciários tende a ser mais longo em comparação ao dos homens. No entanto, em média, a aposentadoria das mulheres é menor que a dos homens, principalmente devido a salários mais baixos e a afastamentos relacionados à maternidade e aos cuidados familiares. Isso resulta em menores chances de elas conquistarem uma renda de aposentadoria adequada ao seu padrão de vida. Diante desse cenário, a previdência complementar é um instrumento que pode permitir o aumento da renda das mulheres na idade avançada, possibilitando mais qualidade de vida no futuro.

Segundo dados do Relatório Gerencial de Previdência Complementar do 4º trimestre de 2024<sup>2</sup>, a população do segmento fechado de previdência complementar é composta, em sua maioria, por homens (62%). As mulheres representam cerca de 38%, ou seja, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho ainda não proporcionou o reflexo esperado nos planos de previdência complementar.

Diante desse contexto, a Secretaria de Regime Próprio e Complementar (SRPC) do Ministério da Previdência Social (MPS), por intermédio do Departamento do Regime de Previdência Complementar (DERPC), em parceria com a Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (ABRAPP), realizou a Pesquisa “Participação Feminina na Previdência Complementar Fechada”.

A pesquisa teve como objetivo compreender a dinâmica de inclusão e participação das mulheres nos planos de benefícios de previdência complementar, sua inserção no ambiente de gestão das entidades fechadas de previdência complementar e obter dados sobre programas específicos voltados para a adesão do público feminino.



1 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad)

2 Relatório Gerencial de Previdência Complementar do 4º trimestre de 2024

A pesquisa foi de participação facultativa e esteve disponível para resposta das entidades fechadas de previdência complementar no período de 6 de janeiro a 7 de fevereiro de 2025.

Os formulários foram enviados para as entidades afiliadas à Abrapp. Além disso, a pesquisa esteve aberta a todas as entidades do segmento fechado (268 entidades atualmente) e foi amplamente divulgada pela Abrapp e pelo Ministério da Previdência Social.

Desse modo, os resultados da pesquisa poderão:

- subsidiar o Ministério da Previdência Social no planejamento e formulação de políticas públicas voltadas à cobertura previdenciária das mulheres;
- prover a sociedade civil e pesquisadores de informações úteis, que estimulem estudos e debates sobre a participação das mulheres na previdência complementar;
- incentivar um ambiente de trabalho efetivamente inclusivo e socialmente responsável nas entidades fechadas de previdência complementar; e
- fomentar ações de educação financeira e previdenciária específicas para a adesão de mulheres aos planos de previdência privada.

Ao compreender a dinâmica da participação feminina, é possível direcionar ações para ampliar a base de participantes, fortalecer e incentivar a diversidade na gestão, além de desenvolver políticas públicas e programas personalizados que atendam às necessidades específicas das mulheres. Essas ações não apenas promovem inclusão, mas também contribuem de maneira significativa para o fortalecimento da sustentabilidade, para o aprimoramento do aspecto social e para o estímulo à inovação no sistema de previdência complementar.

A medição da participação feminina nos planos de previdência complementar e na gestão das entidades é fundamental para a evolução do segmento, pois possibilita a identificação de barreiras e oportunidades que impactam a inclusão e equidade de gênero.

Apresentam-se nas seções seguintes deste Relatório as iniciativas nacionais e internacionais relacionadas à discussão da participação feminina e igualdade de gênero, a análise dos dados obtidos na Pesquisa “Participação Feminina na Previdência Complementar Fechada” e as considerações finais e recomendações.

## 2. INICIATIVAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

### 2.1 - CENÁRIO INTERNACIONAL

A discussão mundial sobre igualdade de gênero tem raízes históricas profundas, mas sua institucionalização em organismos internacionais e políticas públicas é um fenômeno mais recente, consolidado ao longo dos séculos XX e XXI. Alguns marcos importantes na consolidação da igualdade de gênero como um direito incluem, por exemplo, a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, que incorporou à sua Carta o princípio da igualdade de direitos entre homens e mulheres, e a adoção da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) em 1979.

Em 2010, a ONU criou a “ONU Mulheres” para promover políticas de igualdade de gênero. Ela surgiu para unir e fortalecer os esforços globais em favor dos direitos das mulheres e da equidade de gênero. Esse órgão possui três áreas prioritárias de atuação: a) liderança e participação política, governança e normas globais; b) empoderamento econômico; e c) prevenção e eliminação da violência contra mulheres e meninas, paz e segurança e ação humanitária. Em essência, a ONU Mulheres atua como uma força mobilizadora mundial pelo empoderamento feminino e por sociedades mais justas e inclusivas.

A Assembleia Geral das Nações Unidas lançou, em 2015, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável<sup>3</sup>, um compromisso global voltado para a erradicação da pobreza e a promoção de um mundo mais sustentável em todas as dimensões (social, econômica e ambiental), buscando atingir o desenvolvimento sustentável até 2030. Composta por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas, a iniciativa abrange ações focadas em pessoas, planeta, prosperidade e paz. A igualdade de gênero, elemento fundamental desse plano, é o cerne do ODS 5 e está presente de forma transversal em outros 12 objetivos globais.



**Figura 1. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**



Fonte: ONU Mulheres / Brasil.

O **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5** tem como missão “**alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas**”. Isso significa garantir que mulheres e homens tenham os mesmos direitos, oportunidades e condições em todas as esferas da vida: no trabalho, na política, na educação, na família e na sociedade em geral. O ODS 5 reconhece que a desigualdade de gênero é uma barreira ao desenvolvimento sustentável, à justiça social e à paz. Por isso, ele propõe uma agenda ousada, que vai desde o fim da violência contra a mulher até a valorização do trabalho doméstico não remunerado, passando pela igualdade salarial, acesso à liderança e o fim do casamento infantil.

Entre os objetivos do ODS 5 está “**Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública**”.

O ODS 5 é fundamental porque a igualdade de gênero não é apenas uma questão de justiça social, mas uma condição essencial para o progresso de qualquer sociedade. Sem a participação plena e equitativa das mulheres, nenhum país consegue atingir seu verdadeiro potencial. O empoderamento feminino impulsiona o crescimento econômico, melhora os indicadores de saúde e eleva os níveis de educação, gerando benefícios que se espalham por toda a sociedade.

## 2.2 - CENÁRIO BRASIL

No Brasil, é importante destacar a construção da Taxonomia Sustentável Brasileira (TSB), que teve início em abril de 2023, quando o Ministério da Fazenda deu o primeiro passo ao promover articulações interministeriais com o objetivo de elaborar um plano de ação com princípios e objetivos para a taxonomia.

O Decreto nº 11.961, de 22 de março de 2024, instituiu o Comitê Interinstitucional da Taxonomia Sustentável Brasileira (CITSB), com a finalidade de coordenar o desenvolvimento e a implementação da taxonomia no país. O CITSB é presidido pelo Ministério da Fazenda e formado por 27 entidades governamentais, além de entidades civis que participam do comitê consultivo. O Ministério da Previdência Social acompanha e participa das discussões do Comitê como órgão convidado.

A proposta para a Taxonomia Sustentável Brasileira foi disponibilizada para consulta pública em duas fases (a segunda finalizada em 31 de março de 2025) e trouxe critérios para identificar atividades econômicas que contribuem para objetivos ambientais e sociais, com foco inicial em mudança do clima (mitigação e adaptação) e igualdade social. Com o objetivo de garantir participação e transparência, o processo está sendo acompanhado por oficinas presenciais e remotas, ampliando o alcance e a escuta ativa da sociedade.

Segundo o plano de ação da TSB, o desenvolvimento de uma taxonomia brasileira tem por finalidade responder aos principais desafios ambientais e sociais do país, levando em conta seus compromissos, objetivos e planos prioritários. O documento apresenta 11 objetivos ambientais, climáticos e econômico-sociais. Entre os objetivos econômico-sociais estão: 9. Reduzir desigualdade socioeconómicas, considerando aspectos raciais e de gênero; e 10. Reduzir desigualdades regionais e territoriais do país.

O Brasil tem o objetivo de abordar os aspectos sociais na sua taxonomia, considerando as desigualdades sociais, de gênero e raça, e a relevância do tema para o desenvolvimento sustentável. Segundo a TSB proposta em consulta pública, "a inclusão de objetivos sociais na taxonomia tem caráter inovador e ambicioso, quando analisado o panorama das taxonomias nacionais no mundo em que objetivos sociais são abarcados apenas pelos governos do México, da Geórgia, da China e da Mongólia (NATIONAL BANK OF GEORGIA, 2022; QING E WANG, 2020; MÉXICO, 2023)"<sup>4</sup>.

A proposta da Taxonomia Sustentável Brasileira apresenta o Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais e Territoriais, com a intenção de estimular mudanças e promover aprendizados relacionados às questões econômicas e sociais. O índice, baseado em documentos como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Agenda 2030, contempla indicadores relacionados às políticas de equidade de gênero e raça, planos de ação para o aumento da representatividade de gênero e raça em órgãos de governança e cargos de liderança e gestão, entre outros aspectos.

## 2.3 - CONCLUSÃO

Ao analisar os cenários internacional e nacional é possível confirmar que a promoção da diversidade de gênero na gestão é uma estratégia essencial para o desenvolvimento sustentável. A Agenda 2030, por meio do ODS 5, reconhece que a igualdade de gênero é um elemento transversal e indispensável para o alcance dos demais objetivos. Alinhado a essa perspectiva, o Brasil avança com a Taxonomia Sustentável Brasileira, que incorpora o pilar social como uma inovação relevante ao considerar a equidade e a inclusão como critérios centrais na definição de atividades econômicas sustentáveis. Ao valorizar a representatividade em cargos de liderança e governança, o país sinaliza seu compromisso com uma transição sustentável que une crescimento econômico, justiça social e respeito à diversidade.

4 [TSB Caderno 4 - Enfrentamento das Desigualdades.](#)

A presença de mulheres em posições de liderança quebra padrões históricos de exclusão, fortalece a democracia e enriquece a tomada de decisões. A diversidade de olhares, experiências e vivências contribui para soluções inovadoras, justas e eficazes. Equipes diversas propõem soluções pensadas sob diferentes perspectivas, o que amplia a capacidade de resposta a desafios complexos.

Em contextos institucionais e corporativos, essa pluralidade não apenas impulsiona o desempenho e a inovação, como também promove ambientes mais inclusivos, colaborativos e éticos. Assim, investir na presença feminina e na diversidade de gênero em posições de liderança é um passo decisivo para construir organizações mais sustentáveis, sociedades mais equitativas e um futuro verdadeiramente transformador.



### **3. PARTICIPAÇÃO FEMININA NA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA**

#### **3.1 - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA**

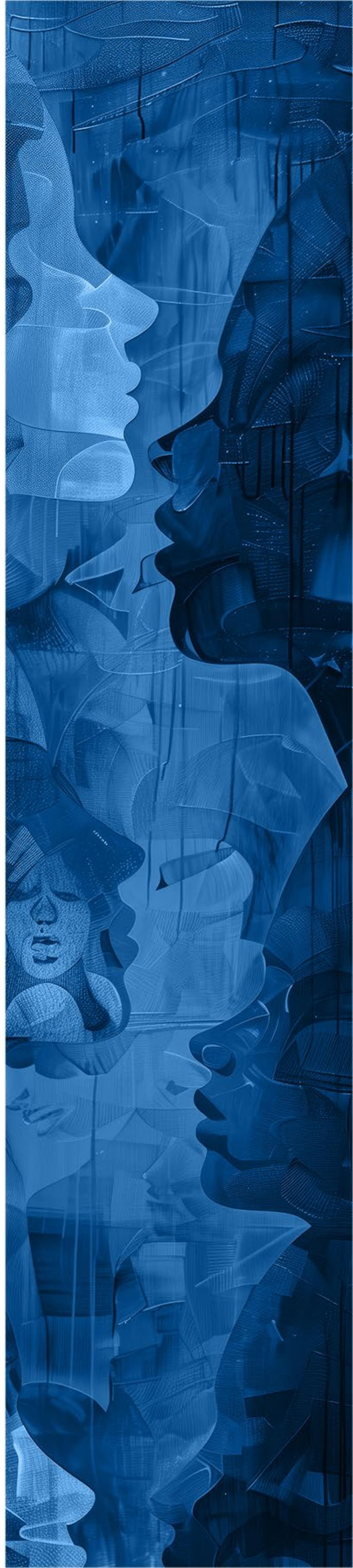
O questionário de pesquisa disponibilizado às entidades fechadas de previdência complementar, entre os dias 6 de janeiro e 7 de fevereiro de 2025, alcançou um significativo engajamento, tendo sido respondido por 98 entidades.

**Figura 2. Questionário elaborado no google forms e disponibilizado às EFPC**



O questionário foi dividido em 4 blocos de perguntas:

- O primeiro bloco buscou identificar o perfil da entidade respondente, as políticas, as práticas e as iniciativas relacionadas à participação feminina em cargos de liderança. Nesse bloco, o direito fundamental à liberdade e à privacidade foi assegurado e protegido, com a faculdade de anuência da EFPC sobre a divulgação de seu nome como respondente da pesquisa nos materiais de divulgação do estudo.
- O objetivo do segundo bloco foi mapear a representatividade feminina nos planos de benefícios oferecidos pelas EFPC e a participação das mulheres na gestão das entidades.
- O terceiro bloco buscou identificar possíveis ações e programas de educação financeira e previdenciária da entidade que estimulem e tenham como foco a adesão feminina aos planos de benefícios de previdência complementar.



- No quarto e último bloco a intenção foi medir a percepção da entidade no que se refere à importância do aumento da participação feminina na gestão e nos planos de benefícios, para a construção de uma cultura organizacional mais equitativa.

As entidades participantes da pesquisa são responsáveis pela gestão de R\$ 1,04 trilhão de ativos, que representam aproximadamente 80% do total de recursos administrados pelo segmento fechado de previdência complementar (atualmente, o ativo total das EFPC é de R\$ 1,3 trilhão).

**Tabela 1. Quantidade de EFPC participantes e Ativos administrados: por patrocínio predominante**

Patrocínio predominante	EFPC respondentes	Ativo administrado
Instituidor	7	R\$ 34,5 bilhões
Patrocínio Privado	57	R\$ 347,7 bilhões
Patrocínio Público	34	R\$ 654,3 bilhões
Total	98	R\$ 1,04 trilhão

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

As entidades que participaram da pesquisa representam 36,6% do total de entidades do segmento fechado de previdência complementar, conforme detalhado na tabela 2.

**Tabela 2. Percentual de entidades participantes da pesquisa em relação ao total de EFPC: por patrocínio**

Patrocínio predominante	EFPC respondentes	Total de EFPC	%
Instituidor	7	20	35,0%
Patrocínio Privado	57	169	33,7%
Patrocínio Público	34	79	43,0%
Total	98	268	36,6%

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

No que tange a segmentação, a amostra contou com a participação de 100% das entidades do segmento S1 e 51% das entidades do segmento S2. As entidades classificadas como S3 e S4 representam cerca de 35% e 20%, respectivamente, conforme tabela 3.

**Tabela 3. Percentual de entidades participantes da pesquisa em relação ao total de EFPC: por segmentação**

Segmentação da EFPC	EFPC participantes	Total de EFPC	%
Segmento 1 (S1)	10	10	100%
Segmento 2 (S2)	38	75	51%
Segmento 3 (S3)	35	101	35%
Segmento 4 (S4)	15	76	20%
Total	98	262	37%

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

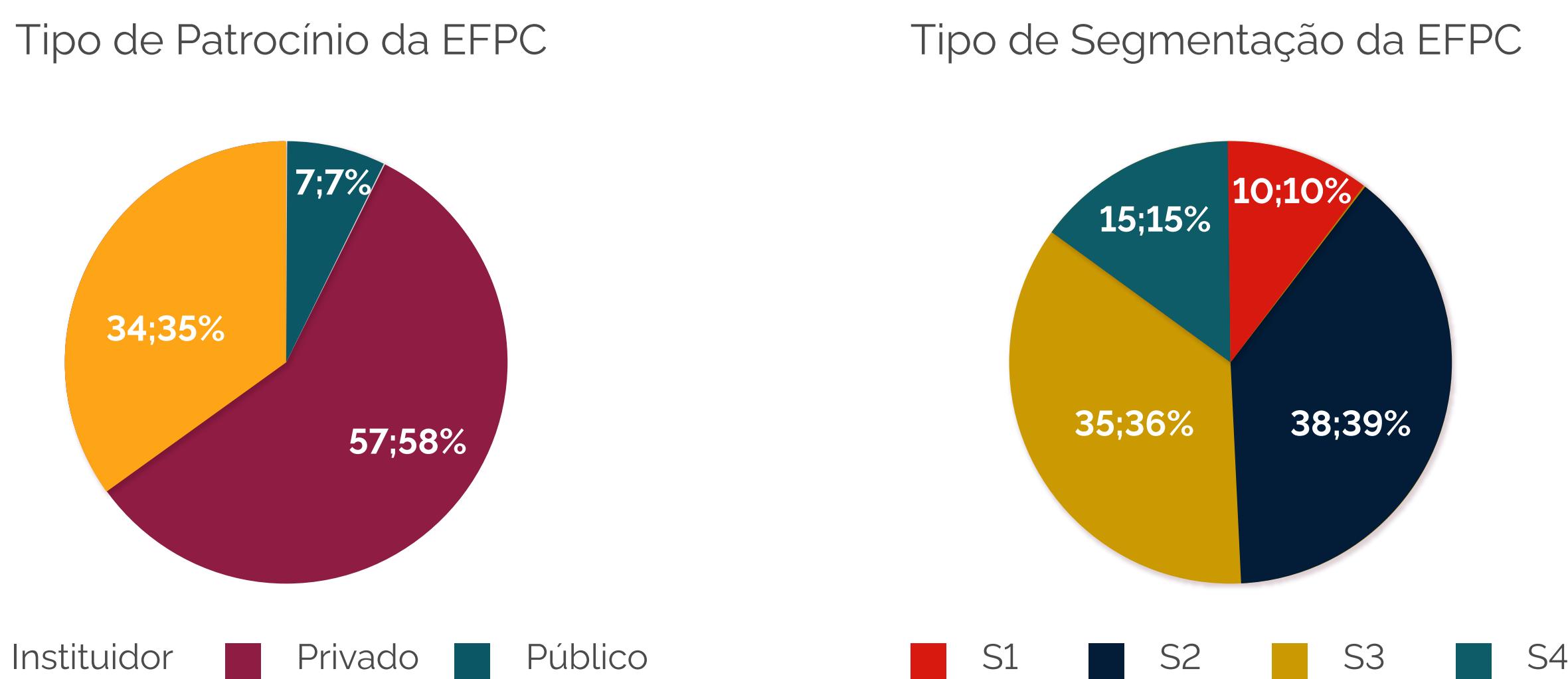
### 3.2 - RESULTADOS DA PESQUISA

#### BLOCO 1 - PERFIL DA ENTIDADE E PARTICIPAÇÃO FEMININA NA GESTÃO

A maioria das entidades que respondeu à pesquisa é de patrocínio privado (58% da amostra). As entidades de patrocínio público e instituidor representam, respectivamente, 35% e 7% do público da amostra.

Em relação à segmentação das EFPC<sup>5</sup>, a amostra abrangeu as 10 EFPC do Segmento 1 (S1), 38 EFPC do Segmento 2 (S2), 35 EFPC do Segmento 3 (S3) e 15 EFPC do Segmento 4 (S4). Destaca-se que as 10 entidades classificadas como S1 são responsáveis pela gestão de aproximadamente R\$ 744 bilhões de recursos e possuem alta complexidade para fins de supervisão, fiscalização e propriedade regulatória.

Gráfico 1. Perfil das Entidades respondentes: por Patrocínio e Segmentação



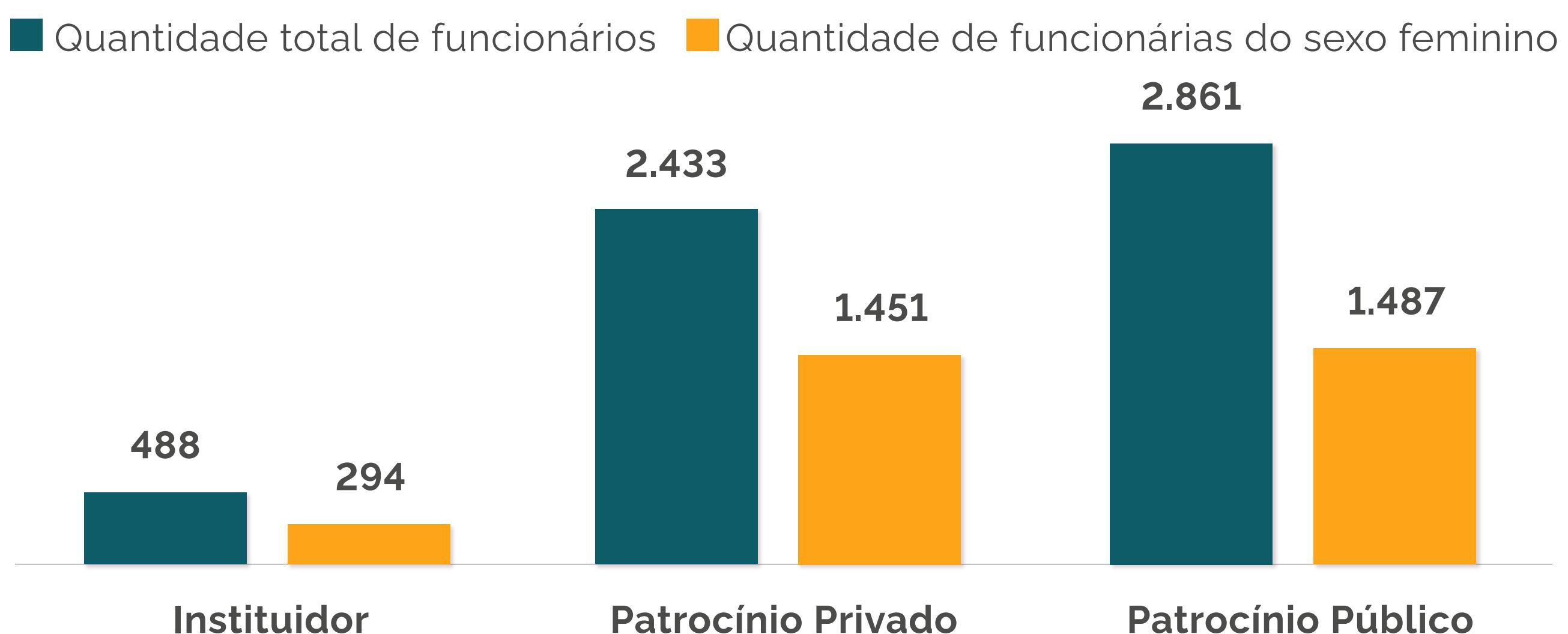
Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

A pesquisa identificou a relação entre a quantidade de funcionários totais e a quantidade de funcionárias do sexo feminino existentes nas entidades. **Em todos os tipos de patrocínio, mais da metade do quadro de colaboradores das entidades são mulheres.**

Destaca-se que nas entidades privadas (instituidor e patrocínio privado) o quadro de funcionárias do sexo feminino representa aproximadamente 60% do total de colaboradores. Nas entidades de patrocínio público as mulheres representam 52% desse total.

5 Portaria Previc nº 563, de 1º de julho de 2024.

**Gráfico 2. Quantidade de funcionários totais e de funcionárias do sexo feminino nas entidades: por patrocínio**

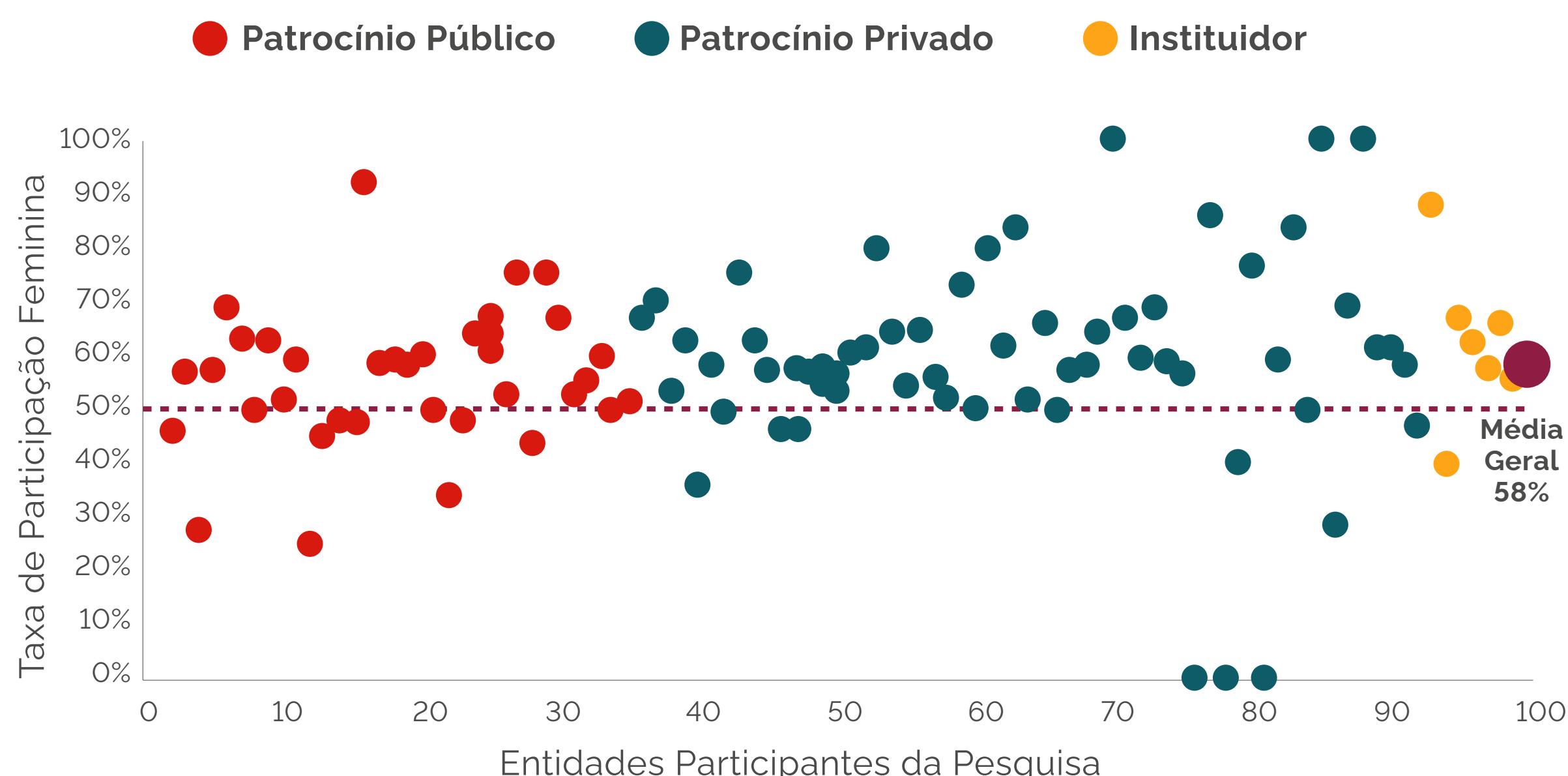


Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

A pesquisa mostra que há uma maior proporção de mulheres do que homens no quadro de funcionários das entidades pesquisadas.

A média geral de participação feminina é de 58%, conforme indicado no gráfico 3, e a maioria das entidades apresenta uma participação próxima ou acima dessa média. A dispersão é maior nas entidades de patrocínio privado, com algumas apresentando taxas entre 80% e 100% e outras com taxas mais baixas, embora ainda predominantemente acima de 40%.

**Gráfico 3. Participação Feminina no quadro de funcionários da Entidade: por patrocínio**



Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

Além de mostrar a representatividade feminina no quadro de colaboradores da entidade, o primeiro bloco da pesquisa também obteve informações relacionadas à participação das mulheres nos cargos de liderança e na tomada de decisão dentro das EFPC.

Os resultados obtidos serão apresentados para cada estrutura de governança das EFPC<sup>6</sup>.

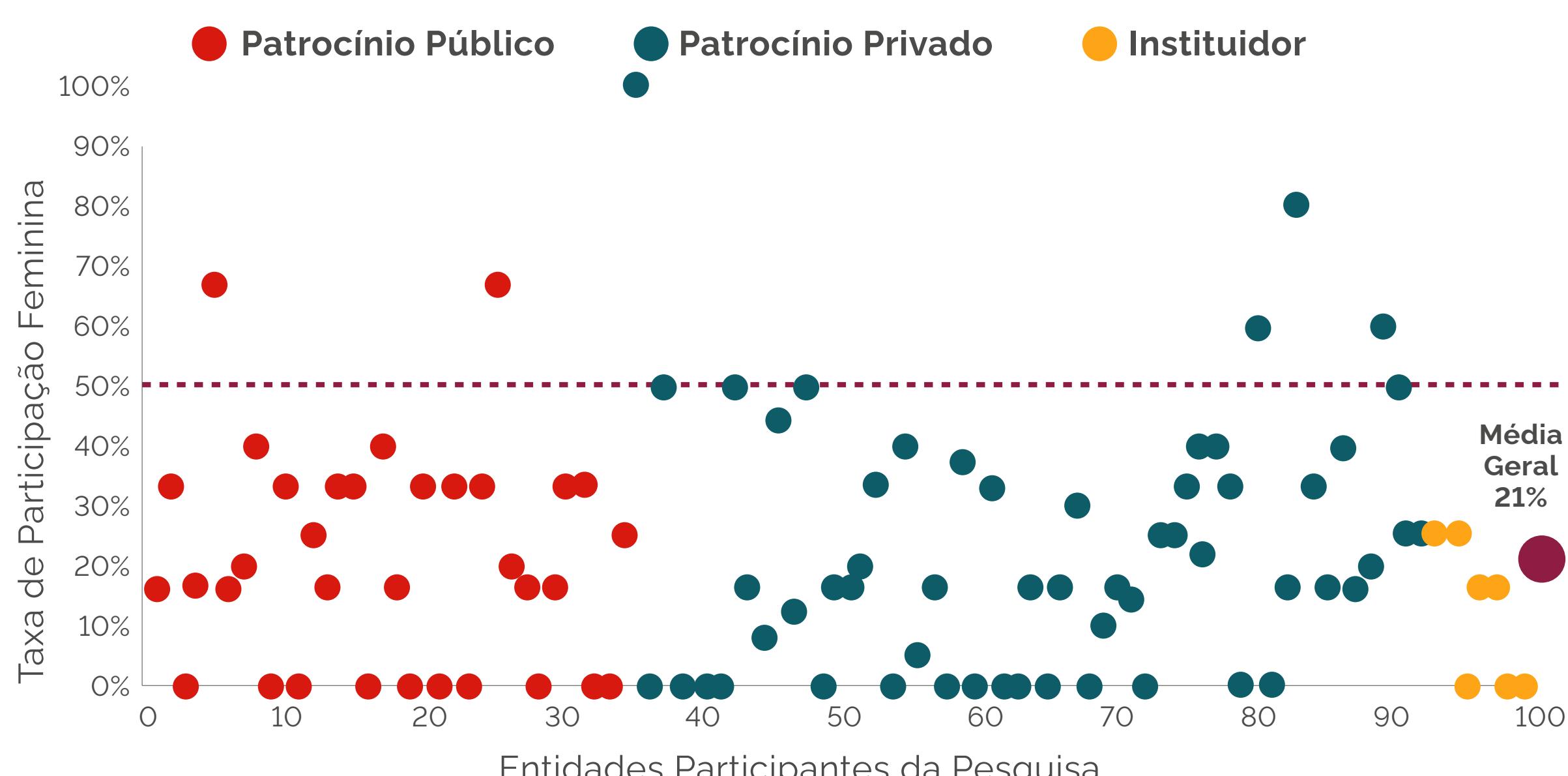
- **Conselho Deliberativo**

Em geral, há uma **menor representatividade de mulheres** nos conselhos deliberativos das entidades participantes da pesquisa. Na quase totalidade a taxa de participação feminina é **inferior a 50%** (apenas dez entidades, 10,2% da amostra) possuem metade ou mais da metade de membros titulares do sexo feminino.

Em grande parte das entidades a participação está abaixo de 20% e em um número considerável delas (29) não há qualquer representação feminina nos conselhos deliberativos.

O gráfico 4 demonstra a baixa participação de mulheres em relação ao total de membros titulares no conselho deliberativo das entidades. De acordo com a amostra, a **taxa média agregada de participação feminina como membro titular no Conselho Deliberativo** das entidades é de **21%**. Em relação a cada categoria de patrocínio, a representatividade feminina é, em média, de 21% nas entidades de patrocínio público, 22% nas de patrocínio privado e 12% nos Instituidores.

**Gráfico 4. Participação Feminina no Conselho Deliberativo da Entidade: por patrocínio**



Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

A pesquisa mostra que em todas as categorias de patrocínio, a quantidade de membros titulares do sexo masculino no conselho deliberativo é maior do que a de membros titulares do sexo feminino.

- A média geral é de cinco membros titulares do sexo masculino para um membro titular do sexo feminino.

6 Para esse ponto específico, destaca-se que foi realizada uma pesquisa ativa no site das entidades respondentes, com a finalidade de identificar a quantidade de **representantes titulares** do sexo masculino e feminino no Conselho Deliberativo, no Conselho Fiscal e na Diretoria Executiva, uma vez que o questionário não abordou, de maneira clara, que deveriam ser considerados apenas titulares, omissão que poderia prejudicar os resultados pretendidos pela pesquisa.

**Tabela 4. Representatividade média no Conselho Deliberativo: por patrocínio e sexo**

Patrocínio da EFPC	Quantidade média de membros titulares do sexo Masculino	Quantidade média de membros titulares do sexo Feminino
Instituidor	7	1
Patrocínio Privado	5	2
Patrocínio Público	4	1
Média Geral	5	1

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

A pesquisa indicou também a quantidade média de membros titulares dos sexos masculino e feminino no conselho deliberativo da EFPC, de acordo com a segmentação da entidade (S1, S2, S3, S4). A disparidade é mais acentuada no conselho deliberativo das entidades S1 e S2.

**Tabela 5. Representatividade média no Conselho Deliberativo: por segmentação da EFPC e sexo**

Patrocínio da EFPC	Quantidade média de membros titulares do sexo Masculino	Quantidade média de membros titulares do sexo Feminino
Segmento 1 (S1)	8	2
Segmento 2 (S2)	6	1
Segmento 3 (S3)	4	1
Segmento 4 (S4)	4	1
Média Geral	5	1

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

- **Conselho Fiscal**

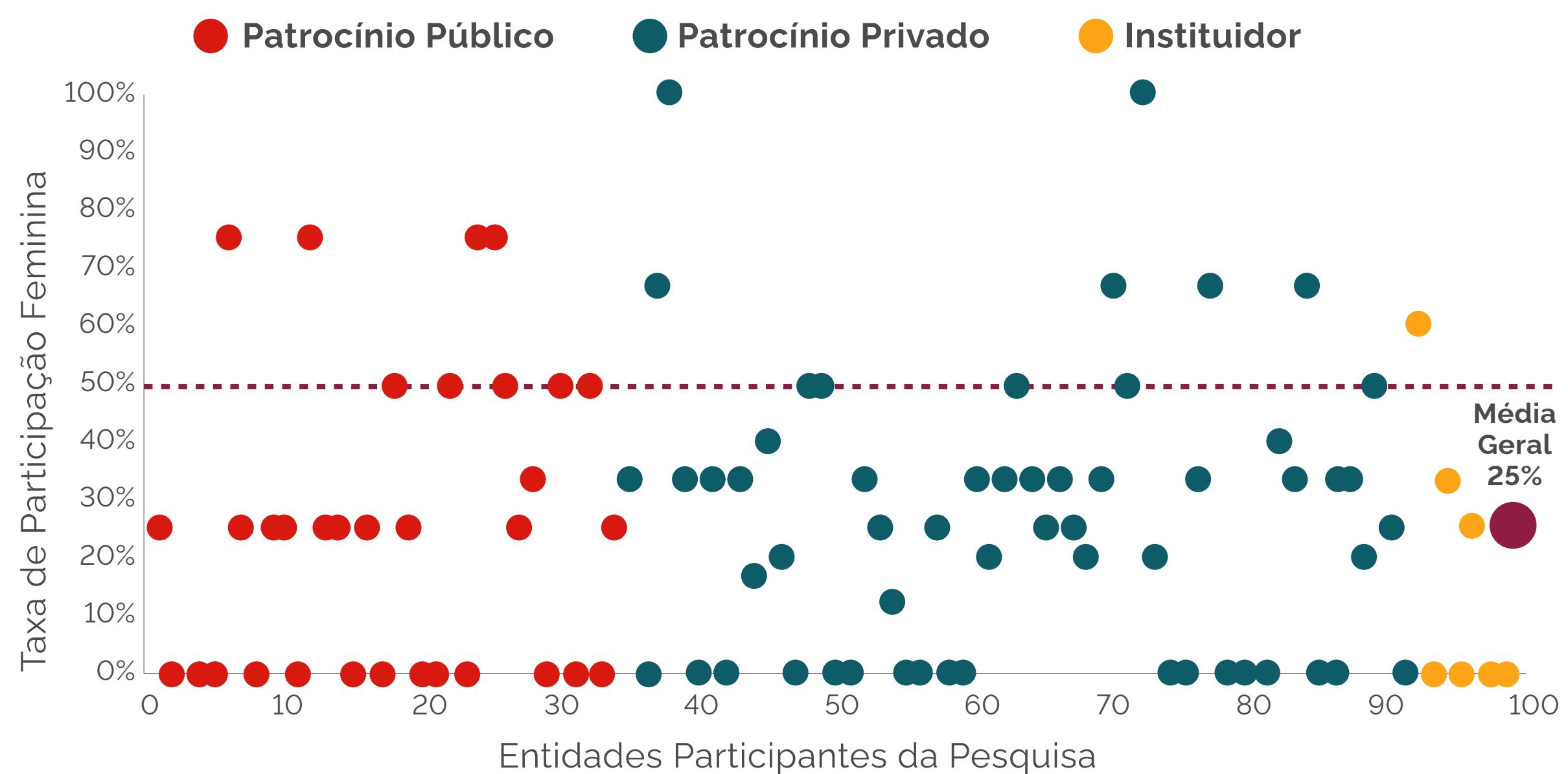
A participação feminina nos conselhos fiscais das entidades é, em geral, baixa. Assim como observado no conselho deliberativo, a maioria das entidades apresenta taxa de participação feminina **abaixo de 50%** no Conselho Fiscal.

A amostra indica que apenas 21 entidades (21,4% da amostra) possuem metade ou mais da metade de mulheres como membro titular. Destaca-se que duas entidades privadas possuem 100% de representatividade feminina no órgão de fiscalização da entidade e quatro entidades de patrocínio público possuem 75% de membros titulares femininos.

No gráfico 5, fica evidente a baixa proporção de mulheres em relação ao total de membros do conselho fiscal. Existe um número significativo de entidades com participação feminina entre 20% e 40% (39), porém existe um número considerável (36) sem nenhuma participação feminina no Conselho Fiscal.

**No agregado, a taxa média de participação feminina no conselho fiscal das entidades é de 25%.** No patrocínio público essa taxa média é de 25%, no patrocínio privado é de 27% e no instituidor é de 17%.

## Gráfico 5. Participação Feminina no Conselho Fiscal da Entidade: por patrocínio



Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

A amostra coletada indicou que a baixa representatividade feminina em relação à masculina entre os membros titulares é semelhante em todas as categorias de patrocínio, conforme tabela 6.

- A média geral é de três membros titulares do sexo masculino para um membro titular do sexo feminino.

**Tabela 6. Representatividade média no Conselho Fiscal: por patrocínio e sexo**

Patrocínio da EFPC	Quantidade média de membros titulares do sexo Masculino	Quantidade média de membros titulares do sexo Feminino
Instituidor	4	1
Patrocínio Privado	3	1
Patrocínio Público	3	1
Média Geral	3	1

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

De igual modo, a pesquisa mostrou que a quantidade média de membros titulares do sexo masculino é significativamente maior que a de membros titulares do sexo feminino no conselho fiscal de todas as categorias de segmentação da entidade.

**Tabela 7. Representatividade média no Conselho Fiscal: por segmentação da EFPC e sexo**

Patrocínio da EFPC	Quantidade média de membros titulares do sexo Masculino	Quantidade média de membros titulares do sexo Feminino
Segmento 1 (S1)	5	2
Segmento 2 (S2)	4	1
Segmento 3 (S3)	3	1
Segmento 4 (S4)	2	1
Média Geral	3	1

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS

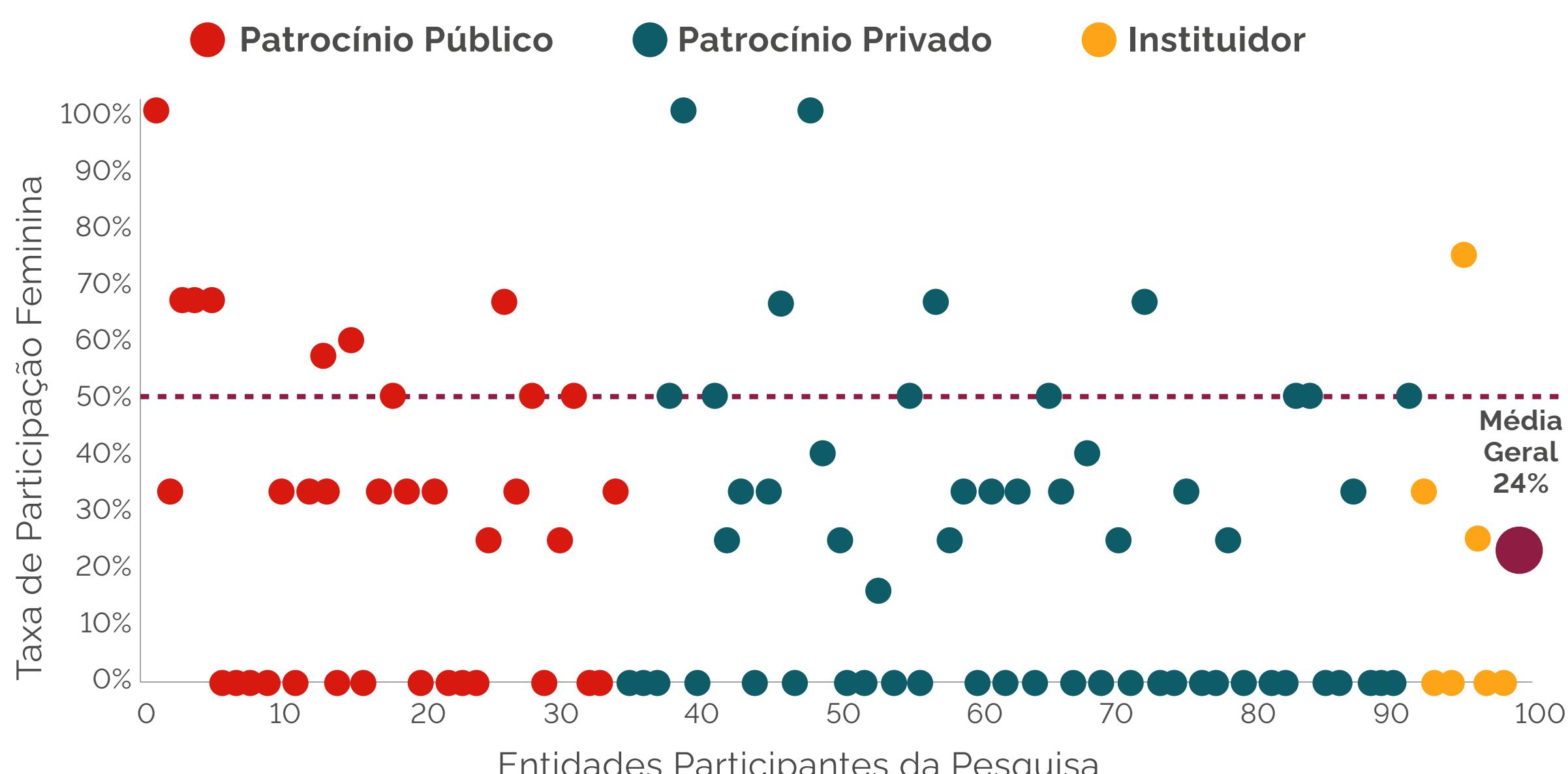
- **Diretoria Executiva**

A média geral de participação feminina na diretoria executiva é de 24%, conforme indicado no gráfico 6. Isso demonstra uma representação feminina significativamente menor do que a masculina nesse órgão de gestão e que a maioria das entidades, independentemente do tipo de patrocínio, apresenta uma participação feminina abaixo de 50%.

Nas entidades pesquisadas, existe uma concentração considerável de entidades (46) sem nenhuma participação feminina (0%) nas diretorias executivas, especialmente entre aquelas com patrocínio privado. Segundo a pesquisa, somente 23 entidades (23,5% da amostra) possuem metade ou mais da metade de mulheres como membros titulares na diretoria executiva.

A disparidade na proporção de gênero no órgão diretivo das EFPC é evidente e pode ter implicações para a diversidade de diretrizes e perspectivas em relação à gestão das entidades.

**Gráfico 6. Participação Feminina na Diretoria Executiva da Entidade: por patrocínio**



Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

De acordo com a pesquisa, a tabela 8 mostra que a disparidade de gênero, no âmbito da diretoria executiva das entidades, está presente em todos os tipos de patrocínio, destacando-se maior diferença no patrocínio público, no qual a proporção é, em média, de três homens para uma mulher. Nas entidades de patrocínio privado e instituidor, a proporção é, em média, de dois homens para uma mulher.

**Tabela 8. Representatividade média na Diretoria Executiva: por patrocínio e sexo**

Patrocínio da EFPC	Quantidade média de representantes do sexo Masculino	Quantidade média de representantes do sexo Feminino
Instituidor	2	1
Patrocínio Privado	2	1
Patrocínio Público	3	1
Média Geral	2	1

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

**A quantidade média de homens na diretoria executiva das EFPC supera a de mulheres em todas as categorias de segmentação avaliadas (S1, S2, S3 e S4).**

**Tabela 9. Representatividade média na Diretoria Executiva: por segmentação da EFPC e sexo**

Patrocínio da EFPC	Quantidade média de representantes do sexo Masculino	Quantidade média de representantes do sexo Feminino
Segmento 1 (S1)	3	1
Segmento 2 (S2)	2	1
Segmento 3 (S3)	2	1
Segmento 4 (S4)	2	1
Média Geral	2	1

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

No que tange aos demais órgãos de governança das entidades, a representatividade masculina supera a feminina nos comitês de investimento e de auditoria, **enquanto nas gerências e coordenações a relação é mais equilibrada.**

Apenas 17 entidades (17,3% da amostra) informaram possuir comitê de auditoria. Nelas, a representatividade masculina supera a feminina, conforme demonstrado na tabela 10.

A pesquisa mostrou que **a maior representatividade feminina em relação à masculina foi observada apenas na categoria “outros cargos”** (em média, 13 colaboradoras do sexo feminino para 11 colaboradores do sexo masculino).

**Tabela 10. Quantidade média de funcionários nas demais estruturas de governança das entidades: por patrocínio e sexo**

Patrocinio da EFPC	Comitê de Investimento		Comitê de Auditoria		Gerências/ Coordenações		Outros Cargos	
	Sexo Masculino	Sexo Feminino	Sexo Masculino	Sexo Feminino	Sexo Masculino	Sexo Feminino	Sexo Masculino	Sexo Feminino
Instituidor	4	2	3	1	6	5		
Patrocínio Privado	5	1	2	1	4	4	4	6
Patrocínio Público	4	1	3	0	9	7	20	26
Média Geral	5	1	2	1	6	5	11	13

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

A implementação de ações específicas para elevar a participação feminina em cargos de liderança ainda não está presente na grande maioria das EFPC, conforme demonstra a tabela 11.

No que diz respeito à adoção de iniciativas para aumentar a participação feminina em posições de liderança, apenas 6 entidades (6,1% da amostra) responderam afirmativamente, 12 entidades (12,2% da amostra) indicaram que há política em construção nesse sentido e 80 (cerca de 82% da amostra) não possuem nenhuma iniciativa com essa finalidade (tabela 11).

**Tabela 11. Quantidade de EFPC que possuem metas ou políticas específicas para aumentar a participação feminina em cargos de liderança: por patrocínio**

Patrão de EFPC	Sim	A política está em construção	Não
Instituidor	1	2	4
Patrocínio Privado	2	4	51
Patrocínio Público	3	6	25
Total	6	12	80

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

Conforme demonstra a tabela 12, apenas 10 entidades (10,2% da amostra) indicaram adotar práticas de recrutamento visando aumentar o número de mulheres em seus cargos de liderança e 14 entidades (14% da amostra) informaram que o aperfeiçoamento das práticas de recrutamento está em construção.

A grande maioria, 74 entidades (75,5% da amostra), não adota práticas de recrutamento com o objetivo de expandir a representatividade feminina em cargos de liderança do setor.

**Tabela 12. Quantidade de EFPC que adotam práticas de recrutamento que visam aumentar a representatividade feminina em cargos de liderança: por patrocínio**

Patrocínio da EFPC	Sim	O aperfeiçoamento das práticas está em construção	Não
Instituidor	1	3	3
Patrocínio Privado	6	6	45
Patrocínio Público	3	5	26
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>74</b>

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

A pesquisa mostrou que 97 entidades (98,9% da amostra) não possuem critérios específicos para promover mulheres a cargos de liderança e que o processo é igual para todos os gêneros.

Apenas uma entidade de patrocínio público afirmou possuir critérios específicos objetivando a promoção de mulheres a cargos de liderança da entidade, porém não os especificou.

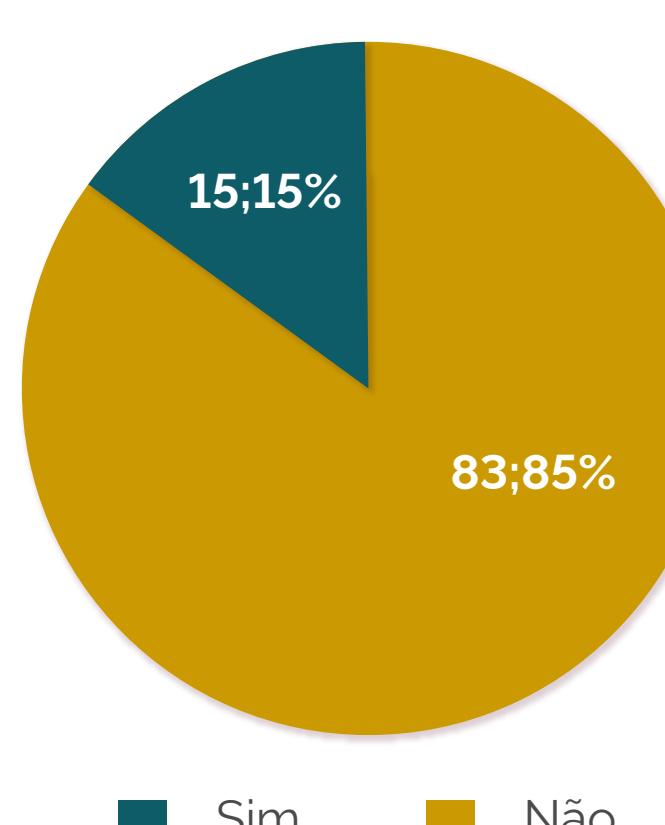
**Tabela 13. Quantidade de EFPC que possuem critérios específicos para promover mulheres a cargos de liderança: por patrocínio**

Patrocínio da EFPC	Sim	Não. O processo é igual para todos os gêneros
Instituidor		7
Patrocínio Privado		57
Patrocínio Público	1	33
<b>Média Geral</b>	<b>1</b>	<b>97</b>

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

A pesquisa mostrou que a grande maioria das entidades, 83 (84,6% da amostra), não realiza treinamentos ou programas de capacitação voltados para preparar mulheres para posições de liderança. Somente 15 entidades (15,3% da amostra) possuem treinamentos com o objetivo de capacitar mulheres para ocuparem cargos de liderança.

**Gráfico 7. EFPC realizam treinamentos ou programas de capacitação voltados para preparar mulheres para posições de liderança**



Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

Uma das questões aplicadas na pesquisa buscou aferir quais são, na perspectiva das entidades, os principais desafios enfrentados para aumentar a participação feminina em cargos de liderança. Parte das entidades respondeu não existirem desafios que impeçam a maior participação feminina, enquanto outras indicaram como possíveis entraves:

### **Instituidor**

- Mulheres não atendem os requisitos.
- Desafios na conciliação entre vida profissional e pessoal, pois mulheres frequentemente enfrentam maior carga com responsabilidades familiares, impactando sua disponibilidade para assumir novos desafios.

### **Patrocínio Privado**

- Não há conscientização dos conselhos sobre a importância da diversidade de gênero.
- Inexistência de políticas para promover a participação feminina.
- Dificuldade na atração de mulheres qualificadas para cargos de liderança.
- Falta de candidatas.
- Não foram identificados perfis femininos correspondentes às vagas disponibilizadas.
- Não há mão de obra experiente feminina disponível.
- Equipe enxuta.
- Os mesmos desafios enfrentados para a participação masculina: poucos querem assumir responsabilidades em uma EFPC, em especial as não remuneradas.

### **Patrocínio Público**

- Dificuldade em demonstrar a qualificação técnica das mulheres em segmento que tem características masculinas e que por longos anos sempre foi assim.
- Baixa rotatividade, o que não permite a inserção de mais mulheres nos cargos de liderança.
- Poucas mulheres com formação e qualificação na área de previdência complementar.
- Baixo interesse das mulheres, poucas se inscrevem para participar dos processos eleitorais para os cargos eletivos dos conselhos.
- Limitação do público de funcionárias cedidas pelo patrocinador.

Quando questionadas sobre a evolução da participação feminina em cargos de liderança nos últimos cinco anos, 50 entidades (51% da amostra) informaram haver aumento nessa participação (sendo 26 de patrocínio privado, 19 de patrocínio público e 5 do tipo instituidor).

A seguir foram extraídas algumas visões de EFPC, por tipo de patrocínio, das quais que apresentaram comentários adicionais, ao responderem que houve evolução na participação feminina:

#### **Instituidores:**

- A cultura organizacional que valoriza plenamente a diversidade e equidade de gênero, associada à transparência nos critérios de contratação e promoção, incentivo à flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional são fatores que permitiram essa evolução do número de mulheres em cargos de liderança nas entidades.

#### **Patrocínio privado:**

- As mulheres estão se destacando cada vez mais nos processos seletivos e as contratações femininas aumentaram, permitindo que mulheres com potencial que ocupavam outros cargos pudessem ser promovidas para os cargos de liderança ao invés de buscar contratação externa. Além disso, o estabelecimento de programas de desenvolvimento de liderança voltados para mulheres, com capacitações específicas além de mentoria e revisão de processos seletivos e promoções, garantindo maior transparência e equidade na seleção e no avanço profissional impulsionaram esse aumento da presença feminina nos quadros de liderança das entidades.

#### **Patrocínio público:**

- O avanço da inclusão feminina em cargos de liderança ocorreu pelo fato de as mulheres estarem se posicionando mais neste segmento, inclusive com formação na área de previdência e atuária e do aumento de políticas inclusivas. Outro motivo indicado foi que as mulheres têm seguido trajetórias profissionais pautadas no desenvolvimento contínuo, progredindo de cargos iniciais a posições de liderança, o que evidencia a valorização de seu potencial e competência.

Ainda sobre essa questão, 27 entidades (27,5% da amostra) disseram não ter ocorrido aumento na participação feminina em cargos de liderança nos últimos cinco anos e 21 entidades (21,4% da amostra) informaram não ter esse levantamento.

**Tabela 14. Quantidade de EFPC que indicaram a evolução da participação feminina em cargos de liderança nos últimos cinco anos: por patrocínio**

Patrocínio da EFPC	Houve aumento na participação feminina	Não houve aumento na participação feminina	Não temos esse levantamento
Instituidor	5	1	1
Patrocínio Privado	26	15	16
Patrocínio Público	19	11	4
Total	50	27	21

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

Após a verificação dos principais desafios enfrentados pelas entidades para aumentar a participação feminina em cargos de liderança e sua evolução nos últimos cinco anos (avaliação do passado recente), o formulário questionou se as entidades possuem algum plano estratégico para aumentar a participação feminina na liderança nos próximos anos (perspectiva para o futuro).

Em relação a este ponto, verifica-se que 90 entidades (92% da amostra) não têm iniciativas estratégicas para a elevação do público feminino nos cargos de liderança nos próximos anos.

As 8 entidades (8% da amostra), que disseram ter algum plano estratégico para aumentar a participação feminina na liderança nos próximos anos, indicaram o prazo estimado para a implantação, sendo a maioria delas entre um e dois anos, conforme detalhado na tabela 15.

**Tabela 15. Quantidade de EFPC com plano estratégico para aumentar a participação feminina na liderança nos próximos anos e prazo para implementação**

Descrição	Instituidor	Patrocínio Privado	Patrocínio Público	Total
Não	6	54	30	90
Sim	1	3	4	8
Prazo: Menos de 1 ano		1		1
Prazo: 1 a 2 anos	1	1	4	6
Prazo: Mais de 2 anos		1		1

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

## BLOCO 2 - PERFIL DOS PARTICIPANTES DAS EFPC

Concluída a análise das respostas sobre o perfil das entidades e a participação das mulheres na gestão das EFPC, serão verificadas as questões da pesquisa sobre a representatividade feminina nos seguintes aspectos: distribuição quantitativa das pessoas do sexo masculino e feminino nos planos de benefícios; salário médio de participação de ambos os sexos; valor médio de contribuição pago pelas mulheres e pelos homens aos planos de benefícios das EFPC e benefício médio recebido.

A pesquisa mostrou que em todas as categorias de patrocínio das entidades há uma menor participação de mulheres tanto entre os participantes ativos (34,3%) como entre os aposentados (34,9%), conforme tabelas 16 e 17. Esse resultado pode indicar a necessidade de desenvolver políticas e programas de educação financeira e previdenciária específicas que incentivem o aumento da participação feminina nos planos de benefícios.

Por outro lado, existe uma quantidade maior de pensionistas do sexo feminino (86,9%) em relação aos pensionistas do sexo masculino. Em relação a este ponto, o número maior de mulheres pensionistas é explicado pela diferença de expectativa de vida entre os sexos e indica que parte das mulheres não cobertas pelo RPC tem a sua proteção assegurada por intermédio da poupança previdenciária realizada pelo cônjuge ou por outro membro da família.

As 98 entidades que responderam a pesquisa são responsáveis por administrar planos de benefícios de aproximadamente 2,5 milhões de participantes (ativos e assistidos), o equivalente a 64% de toda a população coberta pela previdência privada operada pelas entidades fechadas de previdência complementar.

**Tabela 16. Distribuição da população da EFPC: por patrocínio predominante**

Paterno da EFPC	Sexo Masculino			Sexo Feminino		
	Participantes Ativos	Aposentados	Pensionistas	Participantes Ativos	Aposentados	Pensionistas
Instituidor	232.759	29.190	1.592	163.817	9.928	9.342
Privado	596.186	170.636	8.165	216.362	60.575	58.969
Público	326.744	157.288	13.031	223.153	120.674	82.767
<b>Total</b>	<b>1.155.689</b>	<b>357.114</b>	<b>22.788</b>	<b>603.333</b>	<b>191.178</b>	<b>151.078</b>

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

A tabela 17, detalha a taxa de participação feminina entre os participantes ativos, aposentados e pensionistas dos planos, de acordo com o patrocínio da EFPC.

**Tabela 17. Taxa de participação feminina na população da EFPC: por patrocínio predominante**

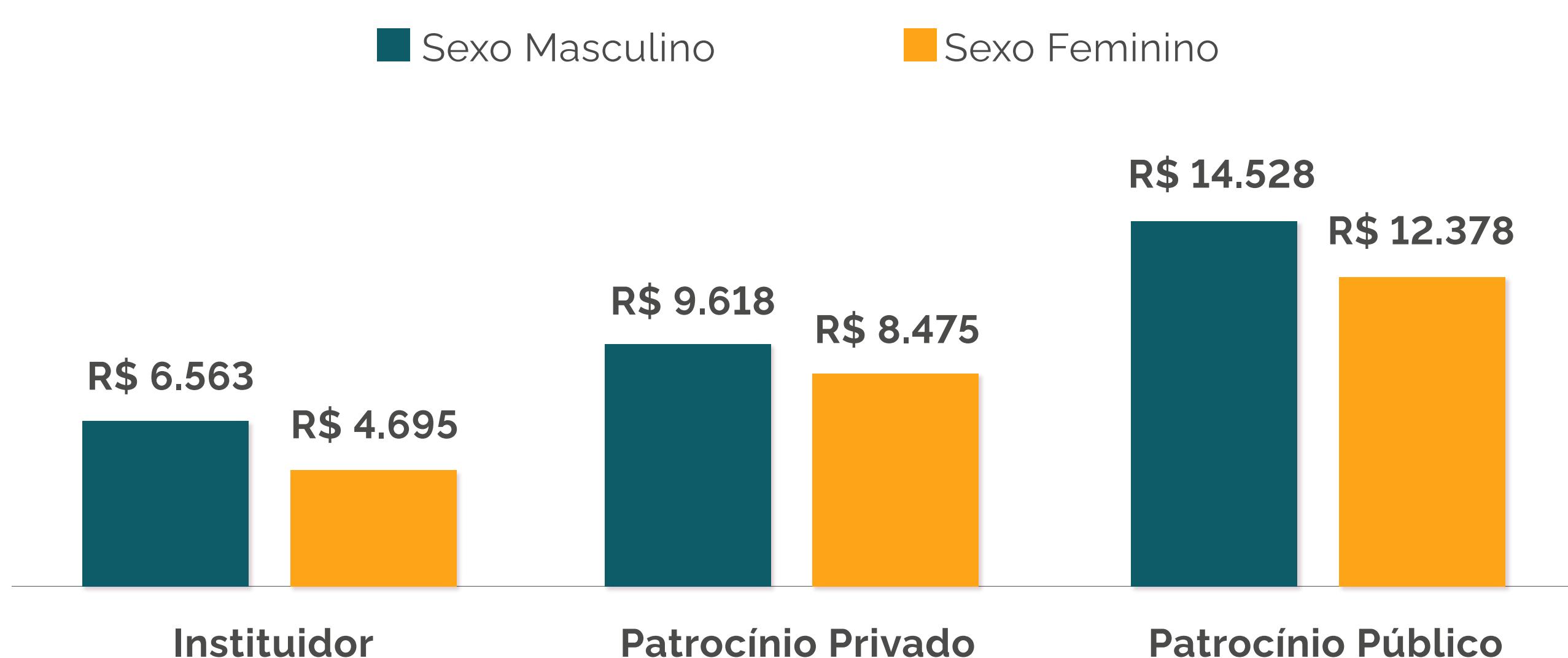
Patrocínio da EFPC	Participantes Ativos	Aposentados	Pensionistas
Instituidor	41.3%	25.4%	85.4%
Patrocínio Privado	26.6%	26.2%	87.8%
Patrocínio Público	40.6%	43.4%	86.4%
<b>Total</b>	<b>34.3%</b>	<b>34.9%</b>	<b>86.9%</b>

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

Em relação ao salário de participação dos participantes ativos das EFPC, o gráfico 8 mostra, a partir dos resultados obtidos na pesquisa, que em todas as categorias de patrocínio, a média salarial das mulheres é inferior à dos homens.

- No Patrocínio Privado a diferença média salarial entre os sexos é menor (R\$ 1.143) em comparação com o Instituidor, no qual as mulheres ganham, em média, R\$ 1.868 a menos que os homens.
- O Patrocínio Público apresenta a maior média salarial para ambos os sexos, mas também a maior diferença nominal entre eles (R\$ 2.150).
- No Instituidor, por exemplo, os participantes ativos do sexo feminino ganham em média 71,5% do valor médio salarial dos participantes do sexo masculino. Nas entidades de patrocínio privado e público a relação é de 88% e 85%, respectivamente. A disparidade salarial impacta no valor das contribuições para os planos de previdência complementar, por consequência afetando a renda futura de aposentadoria das mulheres.

**Gráfico 8. Média salarial dos participantes ativos: por sexo e patrocínio da EFPC**

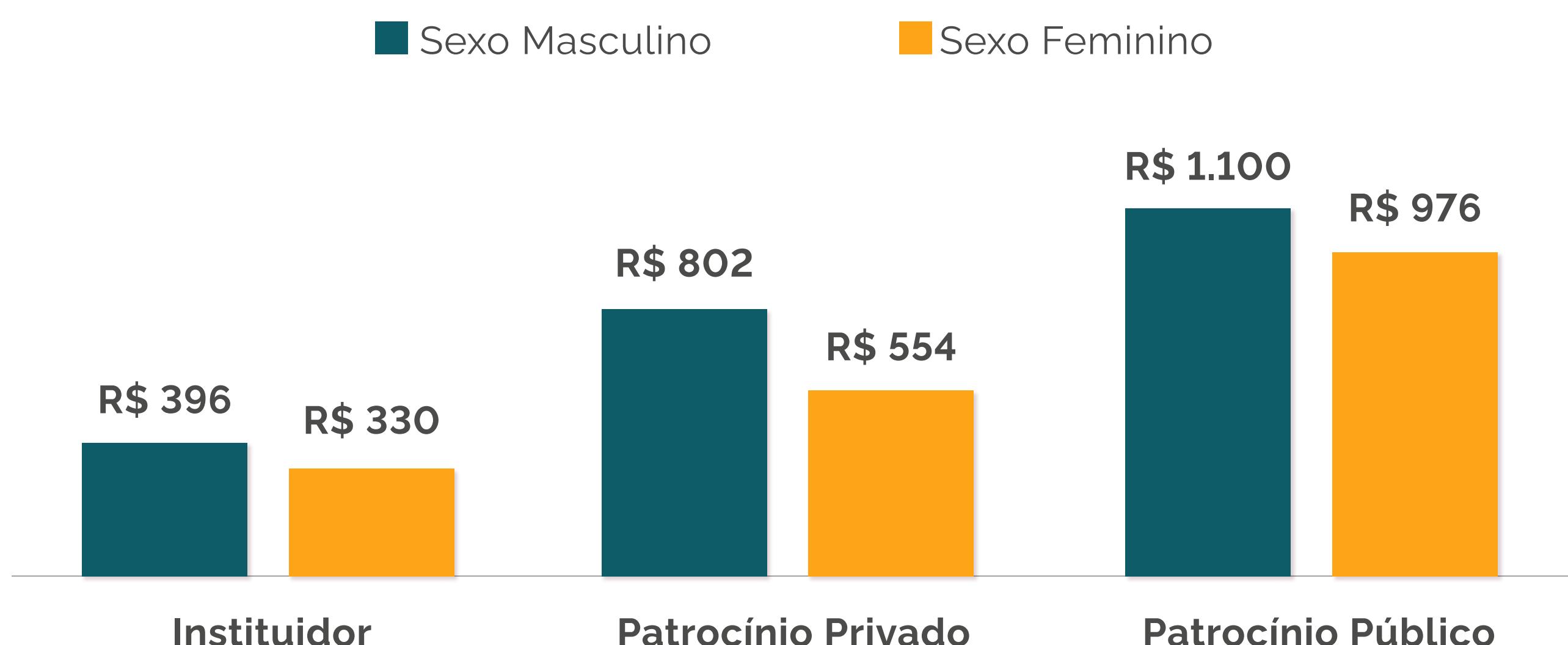


Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

O gráfico 9 apresenta os valores médios de contribuição dos participantes ativos, por sexo e tipo de patrocínio, informados pelas entidades que responderam a pesquisa.

Em todas as categorias de patrocínio, o valor médio de contribuição dos homens foi superior ao das mulheres. A disparidade maior foi verificada nas entidades de patrocínio privado (em média, R\$ 248). Nos planos de patrocínio público, as mulheres contribuem com cerca de R\$ 124 a menos que os homens e no instituidor essa diferença é de R\$ 66. Essa disparidade nas contribuições impacta o valor dos benefícios futuros das mulheres, já que contribuições menores resultam em benefícios menores.

**Gráfico 9. Valor médio de contribuição dos participantes ativos: por sexo e patrocínio da EFPC**



Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

A tabela 18 apresenta a taxa média de contribuição em relação à média salarial, segmentada por tipo de patrocinador, além de um total geral. No setor privado, os homens apresentam tanto uma média salarial quanto uma percentagem de contribuição maiores em comparação com as mulheres. Essa disparidade pode impactar o saldo acumulado e, consequentemente, os benefícios de previdência complementar das mulheres a longo prazo.

**Tabela 18. Taxa de contribuição média dos participantes ativos: por sexo e patrocínio da EFPC**

Patiocínio da EFPC	Sexo Masculino			Sexo Feminino		
	Média Salarial	Média Contribuição	% Média Contribuição/Média Salarial	Média Salarial	Média Contribuição	% Média Contribuição/Média Salarial
Instituidor	R\$ 6.563	R\$ 396	6,0%	R\$ 4.695	R\$ 330	7,0%
Privado	R\$ 9.618	R\$ 802	8,3%	R\$ 8.475	R\$ 554	6,5%
Público	R\$ 14.528	R\$ 1.100	7,6%	R\$ 12.378	R\$ 976	7,9%
Total	R\$ 11.105	R\$ 876	7,9%	R\$ 9.537	R\$ 688	7,2%

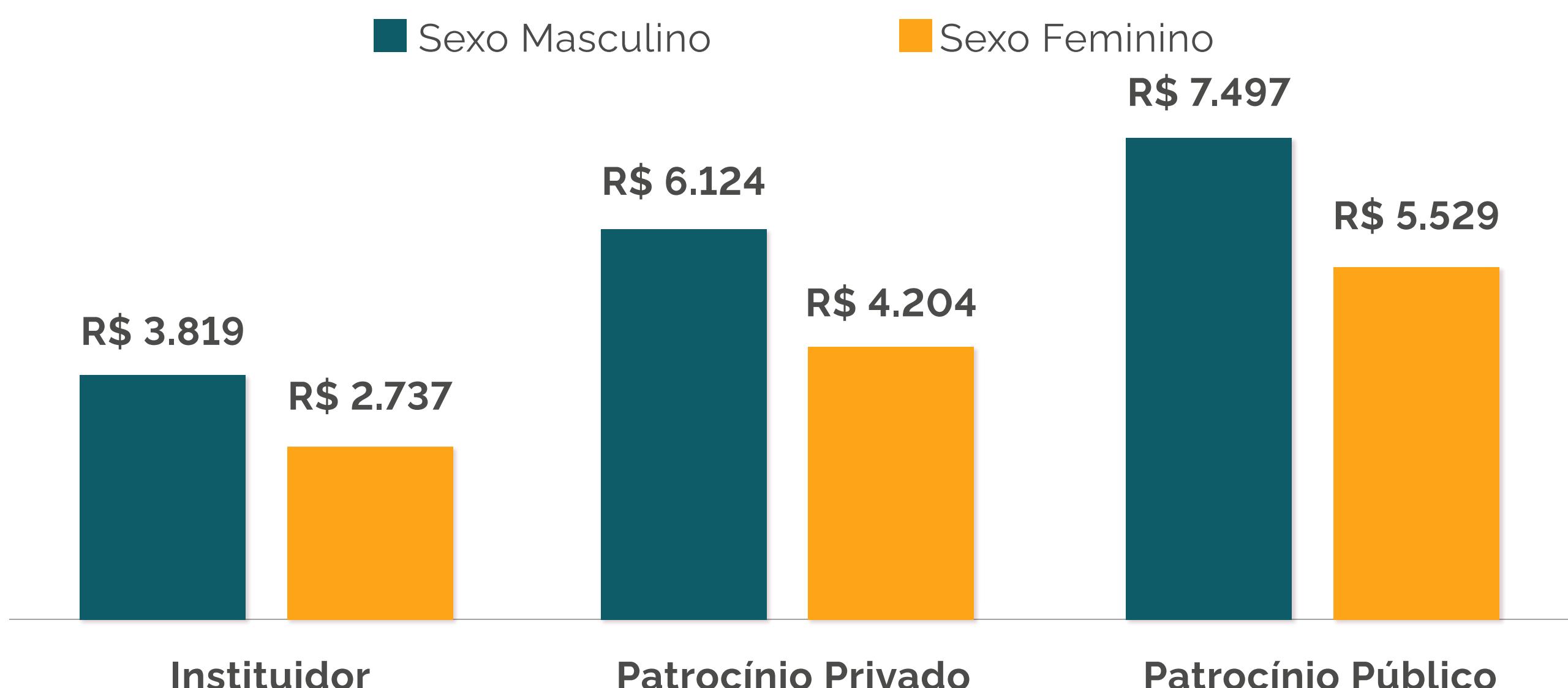
Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

A pesquisa mostrou que o valor médio dos benefícios de aposentadoria dos homens é superior ao das mulheres. Existe uma disparidade em todas as categorias de patrocínio analisadas, conforme gráfico 10.

Nas entidades de patrocínio público, o valor médio dos benefícios de aposentadoria é maior em comparação com as entidades de patrocínio privado e instituidor. Nessa categoria, as mulheres recebem cerca de 74% do valor médio de benefício pago aos homens, com uma diferença de R\$ 1.968.

No patrocínio privado existe uma disparidade bem expressiva, as mulheres recebem um valor médio de aposentadoria que é cerca de 69% do valor pago aos homens. No caso do instituidor, os benefícios de aposentadoria pagos às mulheres correspondem, em média, a 72% do valor pago aos homens.

**Gráfico 10. Valor médio dos benefícios de aposentadoria: por sexo e patrocínio da EFPC**



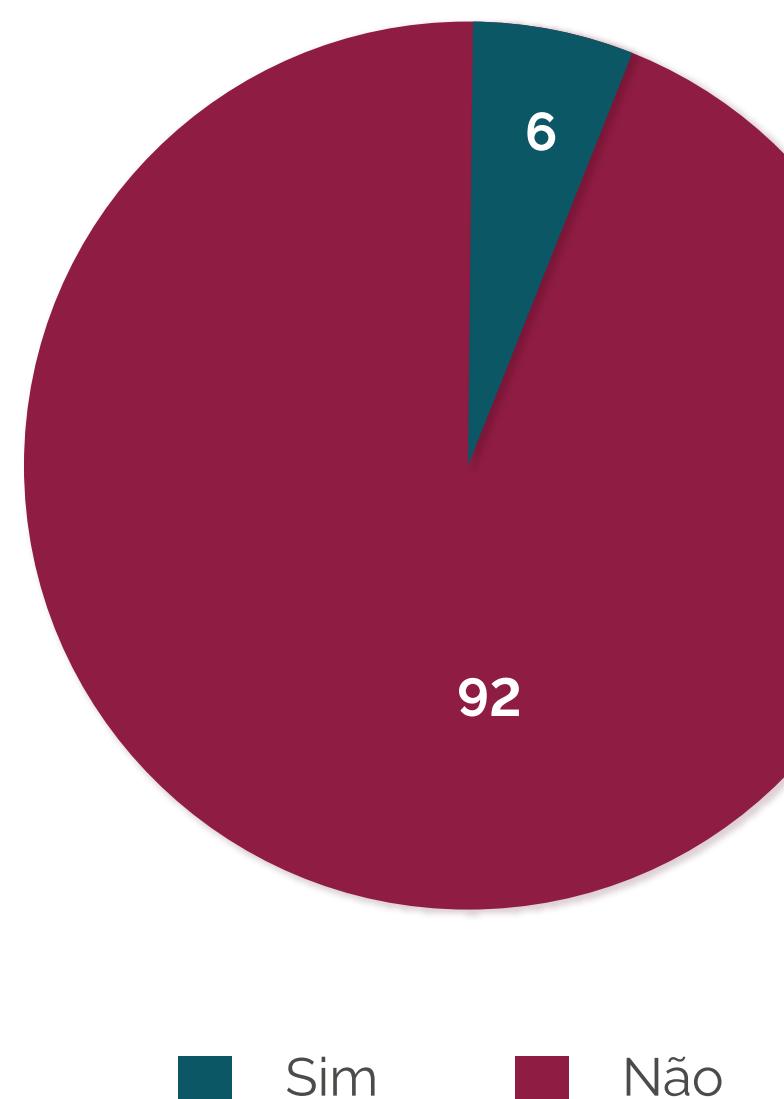
Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

A disparidade observada reflete como as desigualdades salariais e de contribuição ao longo da vida profissional impactam a segurança financeira e o bem-estar das mulheres na fase de recebimento dos benefícios. Importante observar que a maior longevidade das mulheres também explica um nível de renda menor, cabendo um aprofundamento futuro do peso de cada um desses fatores. Os resultados indicam, portanto, a necessidade de ações que, no mínimo, visem à educação financeira e previdenciária para o público feminino.

## BLOCO 3 - PROGRAMAS E INICIATIVAS ESPECÍFICOS PARA MULHERES

De acordo com a pesquisa, a grande maioria das entidades (92) não oferece programas ou ações específicas de educação financeira e previdenciária para mulheres. Apenas, seis entidades oferecem tais programas, conforme gráfico 11.

**Gráfico 11. EFPC que possuem programa ou ação de educação financeira e previdenciária específico para o público feminino**



Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

As seis entidades que afirmaram oferecer iniciativas que visem a educação financeira e previdenciária para mulheres indicaram os seguintes objetivos principais dos programas:

- **Conscientização sobre planejamento de longo prazo** esteve presente em todas as 6 respostas, seja isoladamente ou combinada com outras iniciativas.
- **Preparação para a aposentadoria** apareceu em 5 das 6 respostas.
- **Aumento da adesão feminina aos planos de benefícios** foi indicado em 2 das 6 respostas.
- **Aumento da alíquota de contribuição** foi indicado em apenas 1 das 6 respostas.

Destaca-se que as entidades poderiam assinalar mais de uma opção de resposta e, ainda, indicar outros objetivos além das opções disponíveis. Nesse sentido, outros objetivos foram descritos pelas entidades além dos indicados no questionário, como, por exemplo:

- A redução das desigualdades financeiras no futuro, uma vez que as mulheres enfrentam desafios como salários menores, interrupções na carreira e maior expectativa de vida.

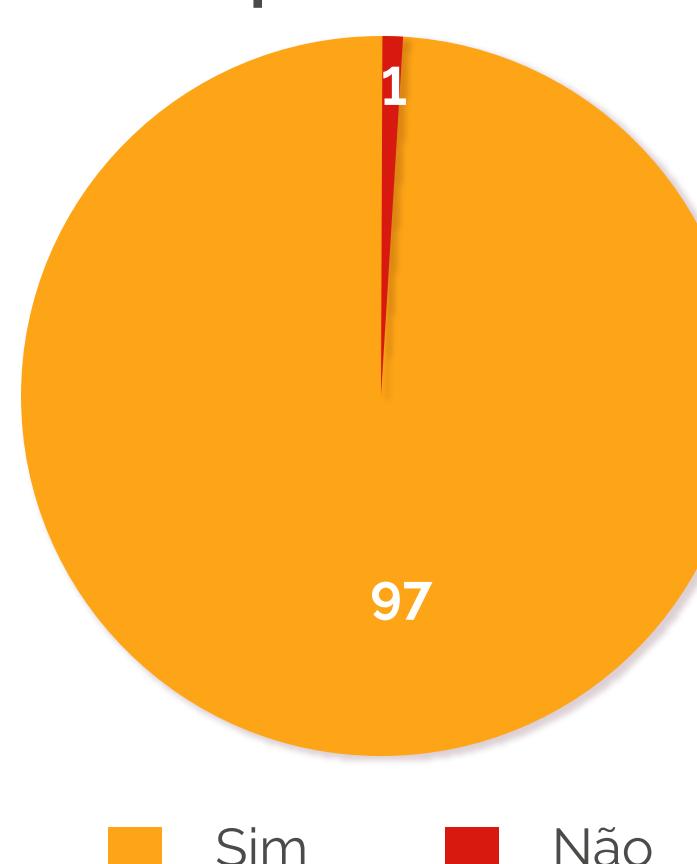
- A importância do planejamento de longo prazo.
- O engajamento de mulheres sobre independência financeira visando a proteção delas contra a violência doméstica.
- O aumento da conscientização de que se preocupar com o futuro também deve ser uma prioridade para a mulher.

Para as 92 entidades que disseram não possuir ações de educação financeira e previdenciária específicas para mulheres, os principais motivos indicados para a ausência dessas iniciativas foram:

- **A priorização de ações educacionais para o público em geral:** 62 respostas. Isso pode indicar que a maioria das entidades foca em programas mais abrangentes, em vez de iniciativas destinadas a grupos específicos.
- **Ao fato de não existir demanda suficiente para justificar a criação de programa ou ações específicas:** 10 respostas. A percepção de algumas entidades é de que não há necessidade de programas específicos para mulheres.
- **A recursos financeiros e de pessoal limitados:** 5 respostas. A falta de recursos mencionada pelas entidades pode indicar um obstáculo à criação de programas específicos.
- **A combinação dos fatores de ausência de demanda suficiente, priorização de ações para o público em geral e recursos limitados** apareceu em 7 respostas.
- 8 entidades indicaram outros motivos para não possuir ações de educação previdenciária específicas para o público feminino, como, por exemplo: entidade nova e em fase de estruturação, com conscientização voltada para ambos os sexos; entidade em regime especial; entidade com público prioritariamente masculino.

No que tange à realização de diagnóstico para entender as necessidades específicas das mulheres em relação à educação financeira e previdenciária, 97 entidades (99% da amostra) disseram não possuir iniciativas com essa finalidade.

**Gráfico 12. EFPC que realizam diagnóstico para entender as necessidades específicas das mulheres em relação à educação financeira e previdenciária**

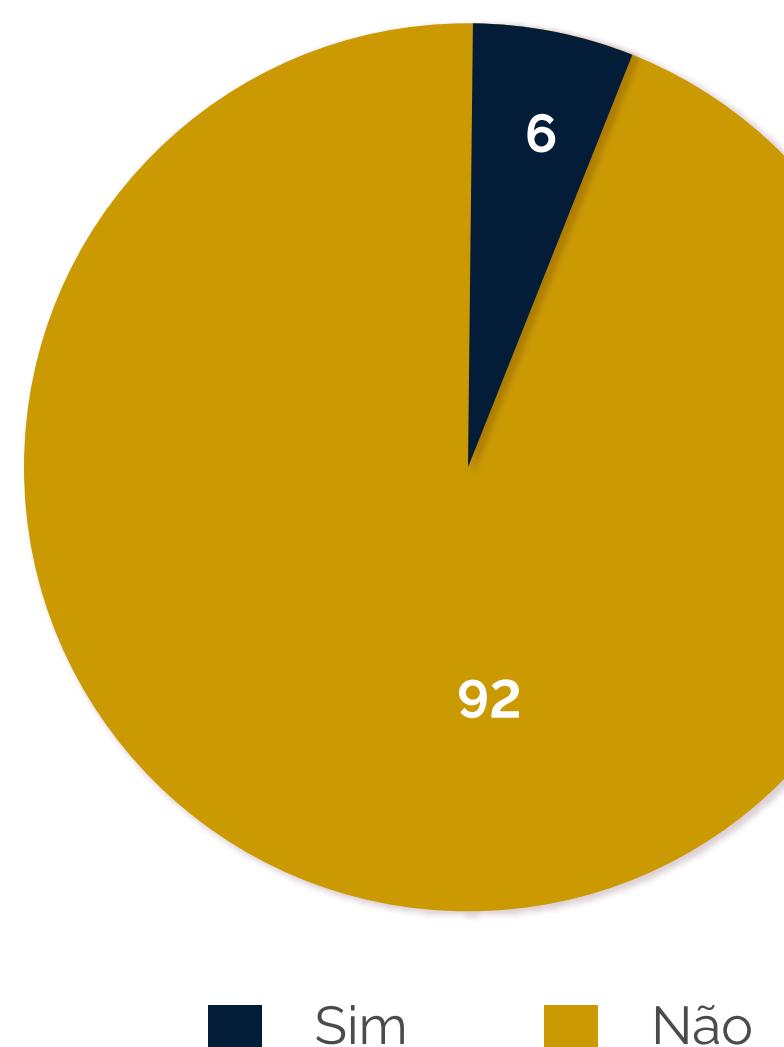


Apenas uma entidade, a Funpresp-Exe<sup>7</sup>, respondeu afirmativamente e com detalhes sobre a ação realizada. A campanha “Funpresp Mulher +”, foi realizada em março de 2024 e incluiu uma pesquisa com as participantes da Fundação para entender suas características, anseios e a melhor abordagem para tratar de sua previdência, além de oferecer atendimentos para aconselhamento individual sobre finanças, previdência e coberturas de risco. O projeto alcançou cerca de 10 mil participantes.

Destaca-se, portanto, que as entidades parecem priorizar ações educacionais para o público em geral, como já mencionado no item anterior.

Em relação a utilização de materiais ou conteúdos específicos de educação financeira e previdenciária direcionados às mulheres, 92 entidades (93,8% do total da amostra) não utilizam materiais ou conteúdos específicos para mulheres. Apenas 6 entidades utilizam materiais específicos, como mostra o gráfico 13.

**Gráfico 13. EFPC que utilizam materiais ou conteúdos específicos de educação financeira e previdenciária direcionados para mulheres**



Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

A utilização de materiais específicos para mulheres é baixa, mas diversificada e com variedade de formatos e plataformas, sendo os vídeos, guias e e-mails de orientação os mais comuns.

Das entidades que indicaram possuir produtos específicos para mulheres, 4 disponibilizaram os links de acesso aos conteúdos:<sup>8</sup>

<sup>7</sup> LGPD (Conforme pergunta do formulário, a entidade autorizou a divulgação do nome como respondente da pesquisa).

<sup>8</sup> LGPD: Todas as entidades citadas autorizaram no formulário de pesquisa a divulgação de seus nomes como respondentes.

## Real Grandeza



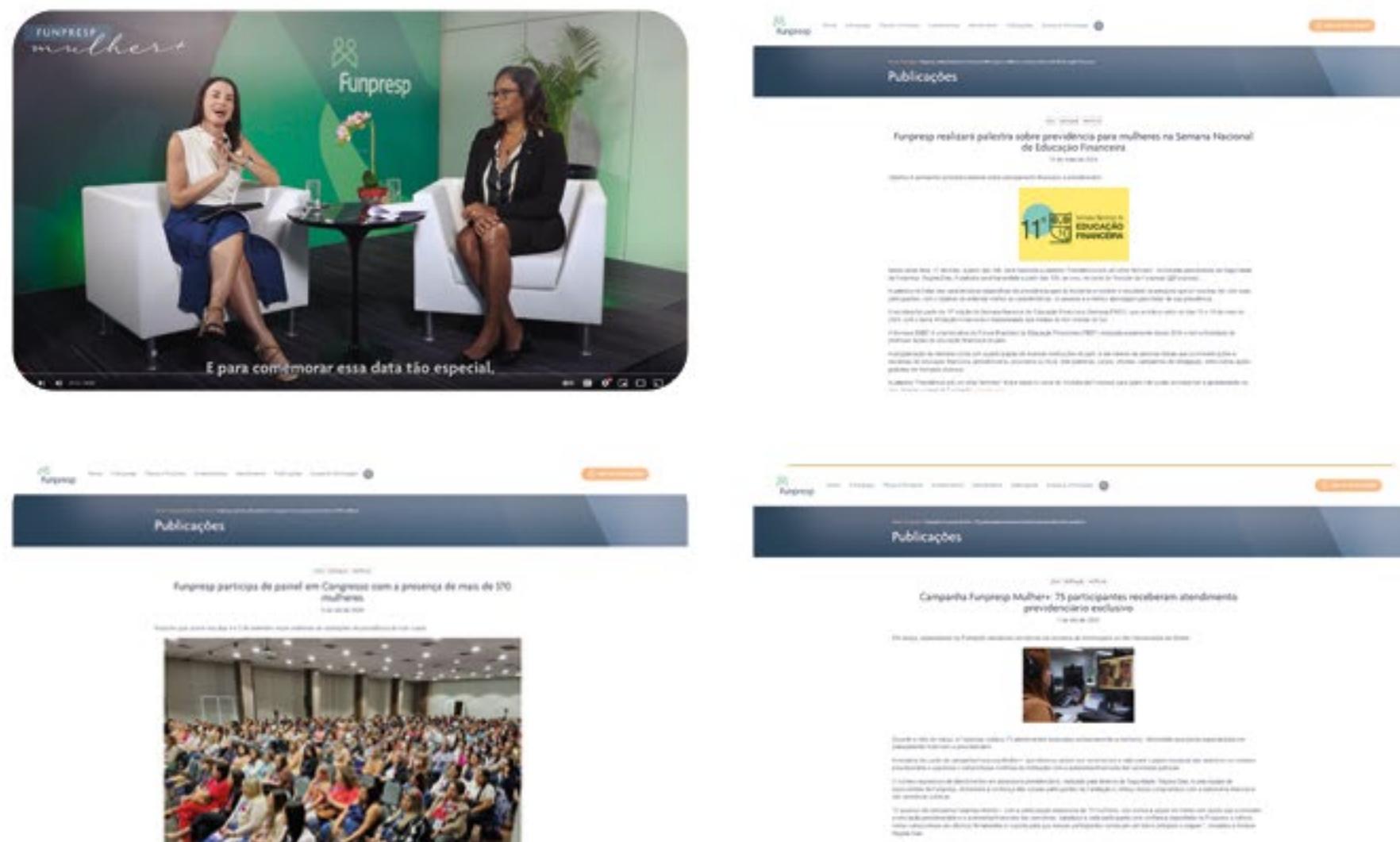
## Fabasa



## Sebrae Previdência



## Funpresp-Exe

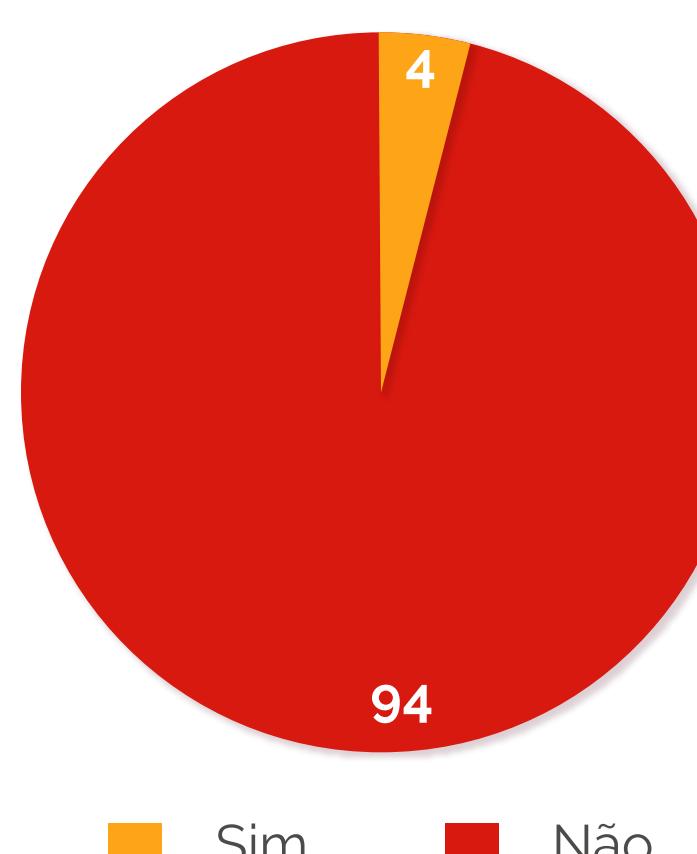


Os resultados da pesquisa indicaram que 94 entidades (96% da amostra) não possuem parcerias com outras organizações para promover a inclusão feminina nos planos de benefícios, conforme gráfico 14. Somente 4 entidades (4% da amostra) informaram realizar parcerias.

As instituições parceiras indicadas pelas entidades foram: o Fórum de Equidade e Diversidade das EFPC da Abrapp, o Fórum Equidade dos Fundos, o Patrocínio ao Evento da Comissão da Mulher Advogada e o Sebrae.

O Ministério da Previdência Social, por meio Departamento do Regime de Previdência Complementar da Secretaria de Regime Próprio e Complementar, publicou o guia [Previdência Complementar para Mulheres](#) (2ª edição - março 2023), que pode servir de apoio para que as entidades desenvolvam ações de educação previdenciária específicas para as mulheres. Além disso, o [Guia de Educação Previdenciária e Comunicação com os Participantes](#), recentemente publicado (março 2025), traz entre as recomendações de boas práticas para comunicação com os participantes o diagnóstico e mapeamento das necessidades de públicos-alvo específicos.

**Gráfico 14. EFPC que possuem parcerias com outras organizações para promover a inclusão feminina nos planos de benefícios**



Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

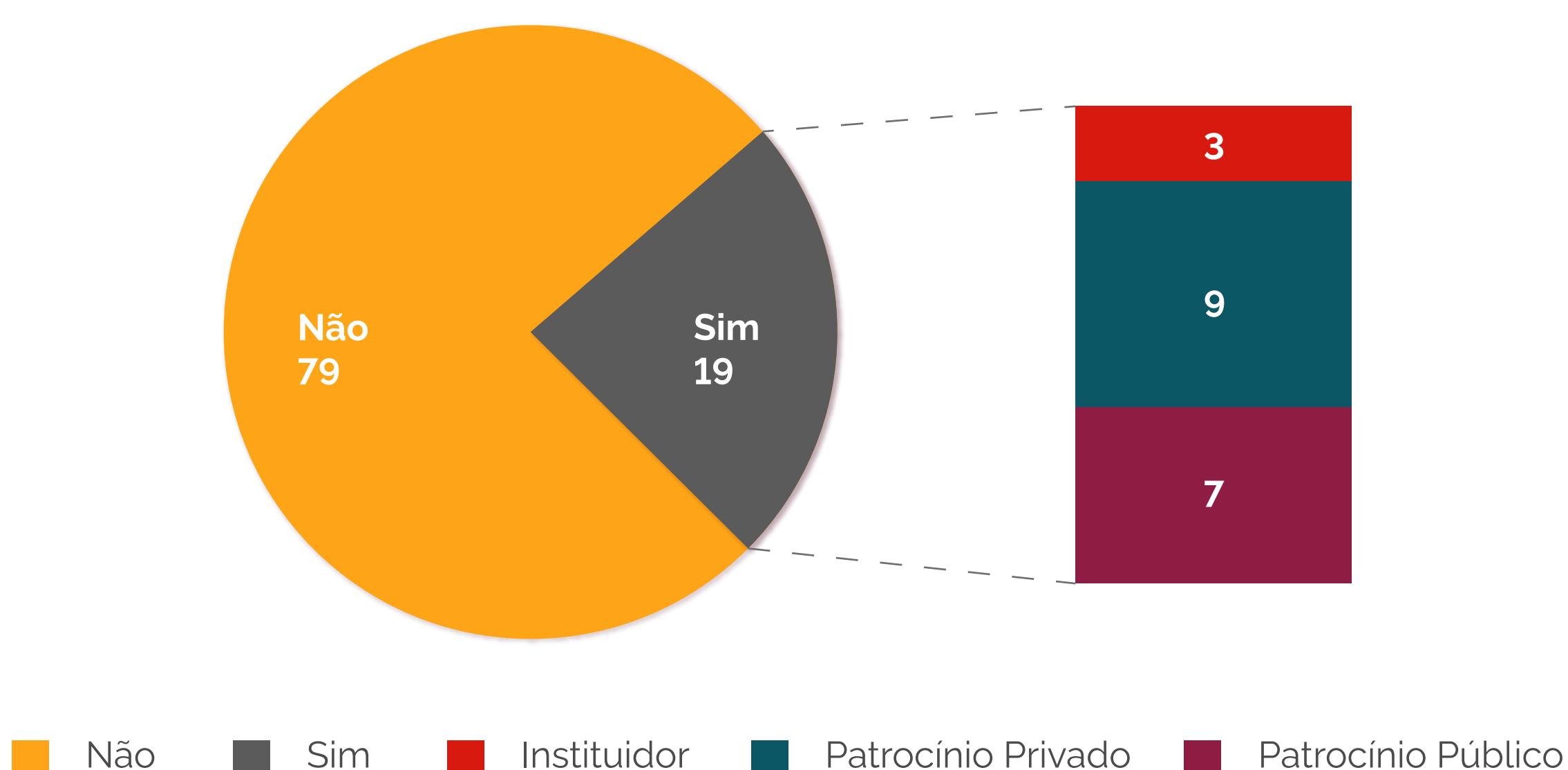
A pesquisa verificou se as entidades têm metas de expandir ou criar programas de educação financeira e previdenciária para o público feminino nos próximos anos.

De acordo com os resultados obtidos, 79 entidades (81% da amostra) disseram não ter metas de expansão ou criação de programas de educação financeira e previdenciária voltados para o público feminino no horizonte dos próximos anos.

Por outro lado, 19 entidades (19,4% da amostra) planejam criar ou expandir ações para esse público específico. Isso indica que há interesse por parte de várias entidades em criar ou expandir tais programas, conforme gráfico 15.

Destaca-se que das 19 entidades que demonstraram interesse em expandir ou criar iniciativas voltadas para o planejamento financeiro e previdenciário das mulheres, 47% (9 entidades) são de patrocínio privado e aproximadamente 37% (7 entidades) são de patrocínio público. Os instituidores representam 16% da amostra (3 entidades).

**Gráfico 15. EFPC que possuem metas de expandir ou criar programas de educação financeira e previdenciária para o público feminino nos próximos anos**



Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

## BLOCO 4 - PERCEPÇÃO E EXPECTATIVAS

O último bloco da pesquisa verificou as opiniões e as impressões das entidades sobre a importância da participação feminina na gestão. Para tanto, foi utilizada a Escala de Likert, que possibilita captar diferentes graus de concordância ou discordância, oferecendo uma visão mais detalhada das percepções dos respondentes.

No que se refere à concordância ou à discordância das entidades em relação à afirmação de que “**A diversidade de gênero é um tema importante, mas não é prioridade no momento**”, o gráfico 16 apresenta as opiniões dos pesquisados.

**Gráfico 16. A diversidade de gênero é um tema importante, mas não é prioridade no momento**



■ Discordo totalmente ■ Discordo ■ Não concordo, nem discordo ■ Concordo ■ Concorde totalmente

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

Os resultados indicam que as opiniões estão divididas, com uma inclinação maior para a concordância com a afirmação.

- **30% dos respondentes** concordam com a afirmação, enquanto **16% concordam totalmente**. Isso sugere que, para uma parcela significativa (46%), a diversidade de gênero é reconhecida como um tema relevante, mas que não recebe maior atenção no momento.
- Por outro lado, **26% discordam** e **6% discordam totalmente**, indicando que há um grupo expressivo (32%) que considera a diversidade de gênero como um tema que deveria ser prioritário e tratado no momento.
- **22% dos participantes** adotaram uma posição neutra, indicando ainda não terem uma opinião estabelecida sobre o tema.

Em relação à afirmação de que “**A entidade possui uma compreensão clara da importância da diversidade de gênero e do papel das mulheres na tomada de decisão**”, o gráfico 17 detalha qual foi o nível de concordância ou discordância das entidades participantes da pesquisa.

**Gráfico 17. A entidade possui uma compreensão clara da importância da diversidade de gênero e do papel das mulheres na tomada de decisão**



■ Discordo ■ Não concordo, nem discordo ■ Concordo ■ Concorde totalmente

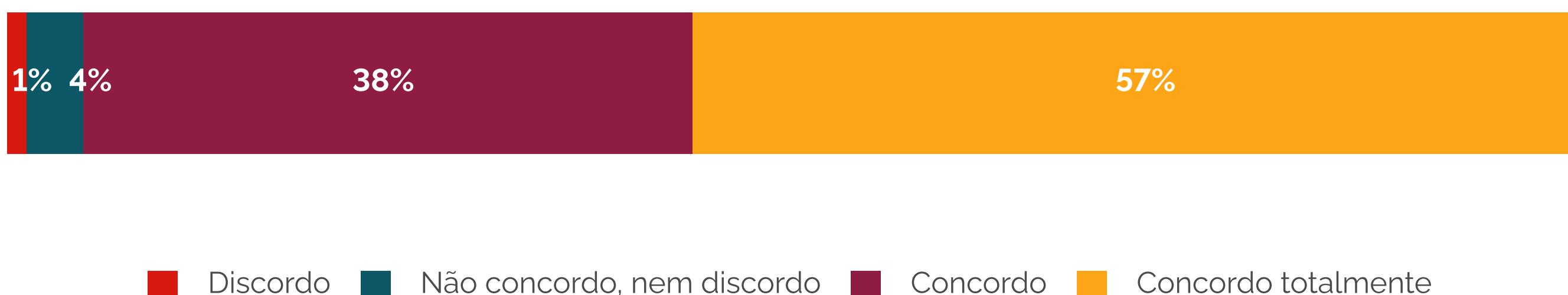
Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

De acordo com os resultados da pesquisa, existe um forte consenso sobre a importância da participação feminina na gestão das entidades, pois **90% dos respondentes concordam totalmente ou concordam** com a afirmação.

- **55% dos respondentes concordam totalmente** com a afirmação e **35% concordam**. Esses números indicam que os participantes da pesquisa reconhecem a relevância da diversidade de gênero na governança e maior equidade na tomada de decisão.
- Apenas **2% dos participantes discordam** e não houve respostas de discordância total, mostrando que há pouca resistência ao tema.
- **8% dos respondentes adotaram uma posição neutra**, o que pode indicar que ainda há espaço para promover o debate sobre o papel das mulheres na gestão.

No que tange à afirmação de que a “**diversidade de gênero é importante para a construção de uma cultura organizacional mais inclusiva**”, o gráfico 18 apresenta a distribuição das respostas em relação à concordância ou à discordância da frase.

**Gráfico 18. A diversidade de gênero é importante para a construção de uma cultura organizacional mais inclusiva**



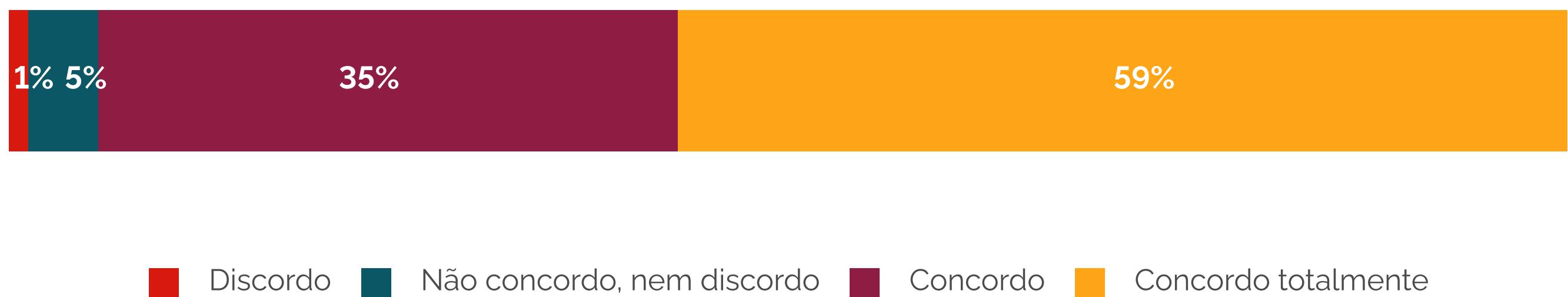
Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

Os resultados mostram que os respondentes reconhecem a relevância da diversidade de gênero para a cultura organizacional das entidades.

- **57% dos respondentes concordam totalmente e 38% concordam, totalizando 95% de respostas favoráveis à afirmação.** Esse alto percentual demonstra um consenso quase unânime dos respondentes sobre o impacto positivo da presença feminina nos órgãos de governança das EFPC.
- Somente **1% dos participantes discordam**, o que sugere uma resistência mínima ao tema.
- **4% dos respondentes ficaram neutros**, indicando que alguns representantes das entidades ainda não têm uma opinião formada sobre a afirmação.

O gráfico 19 demonstra o nível de concordância ou discordância das entidades no que se refere à afirmação de que a “**diversidade de gênero é importante para ter diferentes perspectivas representadas na gestão e na tomada de decisão**”.

**Gráfico 19. A diversidade de gênero é importante para ter diferentes perspectivas representadas na gestão e na tomada de decisão**



Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS.

De acordo com a amostra, verifica-se que existe um consenso por parte dos respondentes sobre a relevância da diversidade de gênero na qualidade das tomadas de decisões da gestão das EFPC.

- **59% dos respondentes concordam totalmente**, enquanto **35% concordam**, totalizando **94% de concordância com a afirmação**. Os resultados apurados indicam que a grande maioria das entidades reconhece que a inclusão feminina pode ampliar a diversidade de visões e percepções na gestão da entidade.
- Apenas **1% dos participantes discordam**, enquanto **5% adotaram uma posição neutra**, o que pode indicar que, para uma pequena parcela dos respondentes, o impacto da diversidade de gênero na gestão das entidades ainda não está completamente claro.



## **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS DA PESQUISA**

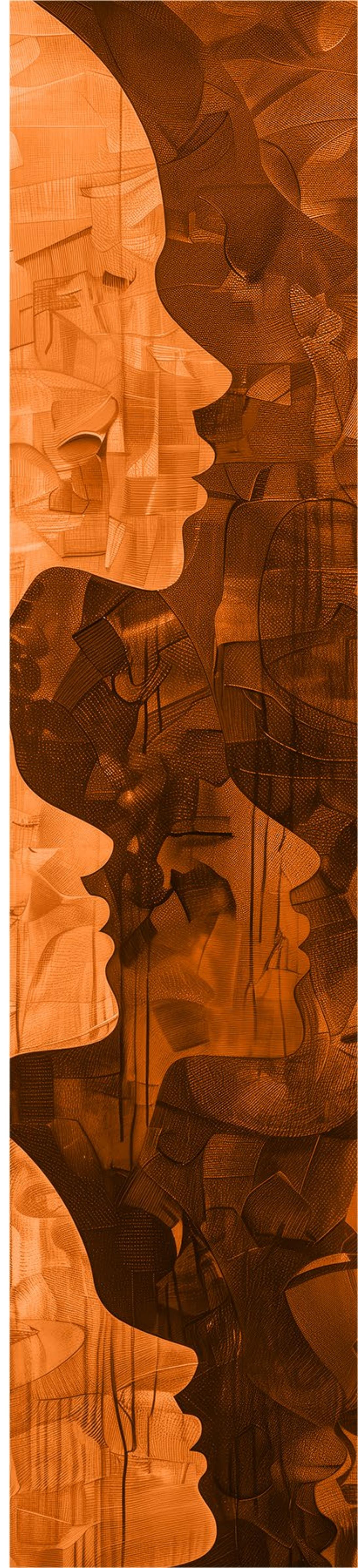
### **4.1 - PRINCIPAIS CONCLUSÕES**

A presente pesquisa se propôs a, por meio das respostas das entidades fechadas de previdência complementar, entender os fatores que poderiam contribuir para a inclusão e participação feminina nos planos de benefícios de previdência complementar, sua inserção no ambiente de gestão dessas entidades e obter dados sobre programas específicos voltados para a adesão das mulheres.

Os cenários internacional e nacional pesquisados confirmam que a promoção da diversidade de gênero na gestão é uma estratégia essencial para o desenvolvimento sustentável. A diversidade de olhares, experiências e vivências contribui para soluções inovadoras, justas e eficazes. Em contextos institucionais e corporativos, essa pluralidade além de impulsionar o desempenho e a inovação, também promove ambientes mais inclusivos, colaborativos e éticos.

Notou-se que em todas as categorias de patrocínio (público, privado e instituidor), mais da metade do quadro de colaboradores das entidades são mulheres (em média, 58% do total). Por outro lado, a representatividade feminina nos cargos de liderança e de tomada de decisão dentro das EFPC é baixa. No conselho deliberativo e no conselho fiscal, a taxa média agregada de participação feminina é de 21% e 25%, respectivamente. Na diretoria executiva a média geral de participação feminina é de 24%. Nas demais estruturas de governança, a representatividade masculina é maior que a feminina nos comitês de investimento e de auditoria, enquanto nas gerências e coordenações a relação é mais equilibrada. Destaca-se que uma gestão mais diversificada e com equidade de gênero poderia possibilitar a priorização de ações para o público feminino.

Em que pese as entidades reconhecerem a importância do tema, a falta de programas específicos para elevar a participação feminina em cargos de liderança esteve presente em cerca de 82% da amostra. A grande maioria das entidades (85%) não realiza treinamentos ou programas de capacitação voltados para preparar mulheres para posições de liderança e 99% das entidades pesquisadas indicaram que a promoção a cargos de liderança é igual para todos os gêneros, não havendo critérios específicos para mulheres.



Também foram identificados na pesquisa os principais desafios enfrentados, na visão das entidades, para aumentar a participação feminina em cargos de liderança, dos quais destaca-se: o não atendimento de requisitos por parte das mulheres; a dificuldade de conciliação da vida profissional e pessoal; a inexistência de políticas para promover a participação feminina; a dificuldade em atrair mulheres qualificadas e com formação para cargos de liderança na área de previdência complementar; a baixa rotatividade e a dificuldade em demonstrar a qualificação técnica das mulheres em um segmento que tem características e que por longos anos foi sempre muito masculino.

Sob a ótica da evolução da participação feminina em cargos de liderança na entidade, 51% das pesquisadas indicaram haver aumento nos últimos cinco anos, e que esse incremento está relacionado ao fato de a cultura organizacional da entidade valorizar a diversidade e a equidade de gênero associada à transparência nos processos de contratação e promoção, bem como a adoção de critérios mais flexíveis que permitam equilibrar a vida pessoal e profissional dos colaboradores. Além disso, as mulheres estão se destacando cada vez mais nos processos seletivos e as contratações femininas aumentaram, uma vez que as mulheres têm seguido trajetórias profissionais pautadas no desenvolvimento contínuo, progredindo de cargos iniciais a posições de liderança.

Ao serem consultadas sobre as perspectivas de futuro, 92% das entidades pesquisadas informaram não possuir plano estratégico para aumentar a participação feminina na liderança nos próximos anos.

Em relação ao perfil dos participantes das EFPC, constatou-se uma participação feminina significativamente menor, tanto entre os participantes ativos (34,3%) quanto entre os aposentados (34,9%), em todas as categorias de patrocínio. Essa baixa participação de mulheres como participantes ativos e aposentados nos planos indica a necessidade de metas e ações específicas para atrair e reter esse público. No entanto, há uma expressiva maioria de pensionistas do sexo feminino (86,9%), que pode estar relacionada à maior expectativa de vida das mulheres, sugerindo que muitas dependem da poupança previdenciária de seus cônjuges ou familiares para sua proteção financeira na velhice.

A disparidade nos benefícios de aposentadoria reflete as desigualdades salariais e de contribuição acumuladas ao longo da vida profissional das mulheres. Em todas as categorias de patrocínio, o valor médio dos benefícios de aposentadoria dos homens é maior que o das mulheres. Destaca-se que a maior disparidade nos benefícios é observada no setor privado, no qual as mulheres recebem, em média, apenas 69% do valor pago aos homens. Esse dado indica a necessidade de implementar ações voltadas para a educação financeira e previdenciária do público feminino.

A falta de iniciativas específicas de educação financeira e previdenciária para mulheres nas entidades (94% da amostra) contribui para a baixa conscientização previdenciária, necessária para mitigar os impactos dessas desigualdades em seu futuro. Além de não oferecerem programas específicos para o público feminino, a grande maioria das entidades não realiza diagnósticos das necessidades femininas, não utiliza materiais direcionados e não busca parcerias para promover a inclusão. A priorização de ações para o público em geral, a percepção de falta de demanda e as limitações de recursos também contribuem para a manutenção desse cenário.

A percepção e as expectativas das EFPC pesquisadas em relação à participação feminina na gestão indicam o reconhecimento da importância da diversidade de gênero para a tomada de decisão, na construção de uma cultura inclusiva e na representação de diferentes perspectivas na gestão. No entanto, o reconhecimento dessa importância não se transformou em prioridade estratégica para uma parcela significativa das entidades. A pesquisa aponta que embora as EFPC pareçam compreender que o tema é importante, essa compreensão ainda não foi capaz de gerar avanços significativos na promoção da equidade de gênero e diversidade dentro das EFPC.

## 4.2 - RECOMENDAÇÕES

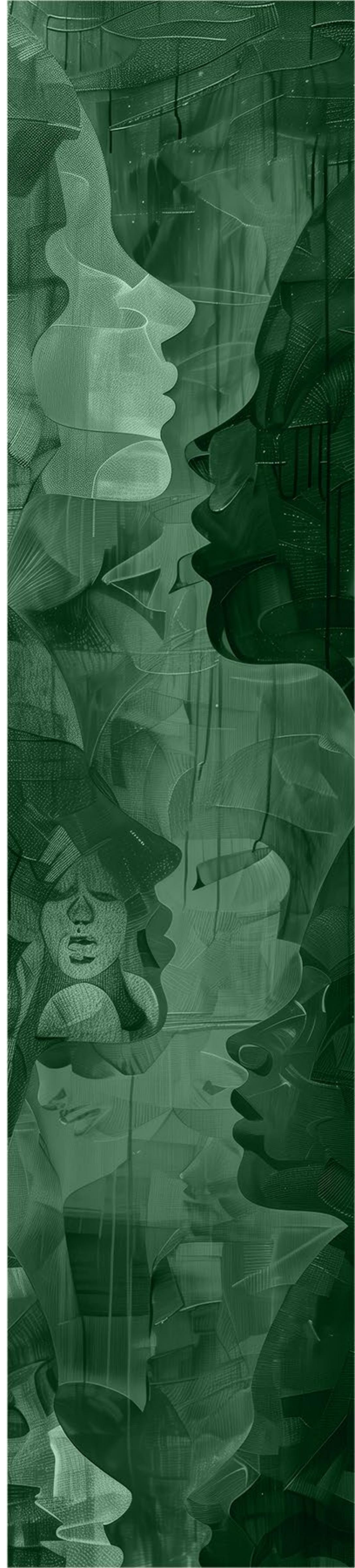
Por fim, com base nos resultados desta pesquisa, algumas recomendações e questões relevantes podem ser exploradas com a finalidade de promover a inclusão feminina nos planos de benefícios e na gestão das EFPC:

- Identificação das barreiras que impedem a priorização do tema e a implementação de mecanismos que incentivem ações concretas e estratégicas.
- Apuração de indicadores e dados que permitam o acompanhamento da participação das mulheres nos planos e na gestão da entidade.
- Adaptação dos requisitos e formatos de gestão para incentivar a participação de mulheres e a formação de lideranças femininas.
- Definição de cotas ou metas progressivas para representatividade de mulheres nos órgãos de gestão das EFPC. Essa meta pode estar atrelada a requisitos para certificações, por exemplo.
- Realização de campanhas específicas com metas progressivas para aumentar a participação de mulheres entre os participantes ativos e assistidos dos planos de benefícios.
- Implementação de ações de educação financeira e previdenciária para o público feminino, considerando as disparidades salariais, interrupções na carreira e a maior longevidade feminina.
- Inclusão da diversidade de gênero como critério de boas práticas de governança e integridade.
- Sensibilização dos patrocinadores para promoção de programas e iniciativas que, considerando as necessidades específicas do público feminino, ampliem a proteção qualificada das mulheres pela previdência complementar e a sua participação em posições de liderança nas entidades fechadas.
- Instituição de mecanismos claros de denúncias e sanções para casos de discriminação de gênero nos planos de benefícios e na gestão das EFPC.

- Estabelecimento de parcerias com outras organizações para promover a inclusão feminina nos planos de benefícios e conhecer as boas práticas relacionadas ao tema.
- Divulgação das iniciativas inovadoras bem-sucedidas.
- Reconhecimento de que a adoção de uma abordagem sensível às questões de gênero é um passo crucial para o cumprimento do papel social das EFPC e dos patrocinadores e instituidores..

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BRASIL. Portaria Previc nº 563, de 1º de julho de 2024. Dispõe sobre a segmentação das entidades fechadas de previdência complementar (EFPC) para fins de supervisão, fiscalização e proporcionalidade regulatória e atualiza a lista para o exercício de 2025. Diário Oficial da União, Brasília, edição nº 126, seção 1, página 231.
2. IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. 2023. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7106>.
3. MINISTÉRIO DA FAZENDA. Taxonomia Sustentável Brasileira. Disponível em: <https://www.gov.br/fazenda/pt-br/orgaos/spe/taxonomia-sustentavel-brasileira>
4. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL: Guia de Previdência Complementar para Mulheres. Disponível em: [https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/arquivos/guiaprevmul2e\\_23-03.pdf](https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/arquivos/guiaprevmul2e_23-03.pdf)
5. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL: Guia de Educação Previdênciária e Comunicação com os Participantes: Trilha para as Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/educacao-previdenciaria/guias-cartilhas-e-estudos/gepcom.pdf>
6. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Relatório Gerencial de Previdência Complementar. 4º trimestre/2024. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/rgpc>.
7. ONU MULHERES BRASIL. Igualdade de gênero e Assembleia Geral da ONU: fatos e história a saber. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/igualdade-de-genero-e-assembleia-geral-da-onu-fatos-e-historia-a-saber/>
8. ONU MULHERES BRASIL. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e Agenda 2030. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/agenda2030-pt-br.pdf>



## 6. FORMULÁRIO DE PESQUISA

Para dar transparência e ampla divulgação do conteúdo do questionário enviado às Entidades Fechadas de Previdência Complementar, a Secretaria de Regime Próprio e Complementar, por intermédio do Departamento do Regime de Previdência Complementar disponibiliza o formulário da pesquisa para todos os interessados.

Para conhecê-lo:

- [Clique aqui.](#)

ou





SECRETARIA DE REGIME  
PRÓPRIO E COMPLEMENTAR

DEPARTAMENTO DO REGIME DE  
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR