



Raio X da Participação Feminina nas EFPC

Resultados da Pesquisa

Parceria:  ABRAPP

Departamento do Regime de Previdência Complementar
Secretaria de Regime Próprio e Complementar

Sumário

01 Sobre a Pesquisa Realizada

02 Contextualização

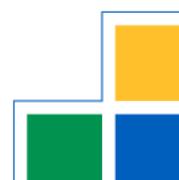
03 Participação Feminina na Gestão

04 Perfil dos Participantes das EFPC

05 Educação Financeira e Previdenciária

06 Percepção e Expectativas

07 Recomendações



01

Sobre a Pesquisa Realizada



Intenção do Estudo

1

Conhecer a realidade atual e as iniciativas relacionadas à participação feminina em cargos de liderança.

2

Conhecer a representatividade feminina nos planos de benefícios oferecidos pelas EFPC, média salarial, tíquete médio e benefício médio.

3

Identificar possíveis ações e programas de educação financeira e previdenciária com foco na adesão feminina aos planos.

4

Medir a percepção da entidade no que se refere à importância do aumento da participação feminina na gestão e nos planos.

01

Sobre a pesquisa

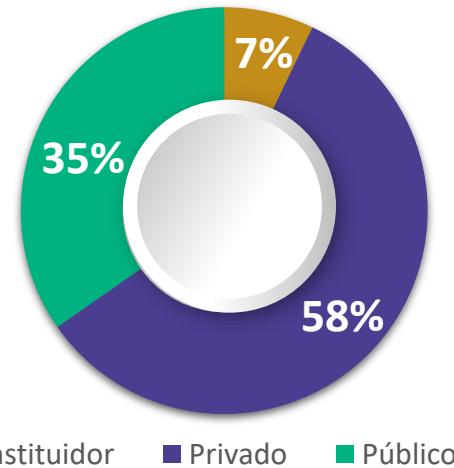
Realização: entre os dias 6 de janeiro e 7 de fevereiro de 2025

Engajamento: **98 EFPC**

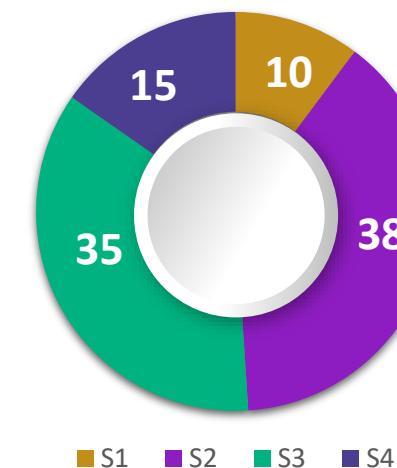
- **36,6%** do total de EFPC
- **80%** do patrimônio administrado
- **100% das S1, 51% das S2, 35% das S3 e 20% das S4**

Perfil das Entidades participantes

Percentual por Patrocínio da EFPC



Quantidade por Segmentação da EFPC



02

Contextualização



| Contextualização

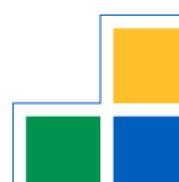
- Participação feminina crescente no mercado de trabalho (43,3 milhões de mulheres - PNAD/2023).
- Maior expectativa de vida das mulheres e menor benefício de aposentadoria.
- Mulheres representam apenas 38% da população do segmento fechado.



Objetivo da Pesquisa:

Compreender:

- a dinâmica de inclusão e participação das mulheres nos planos de benefícios
- sua inserção no ambiente de gestão das entidades
- O alcance dos programas específicos voltados para a adesão do público feminino.



02

| Contextualização



Taxonomia Brasileira *Inclusão inovadora de objetivos sociais*

A proposta da Taxonomia Sustentável Brasileira apresenta o Índice de Equidade de Gênero e Raça, com 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.

Agenda 2030: ODS 5 - Igualdade de Gênero

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

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”.



03

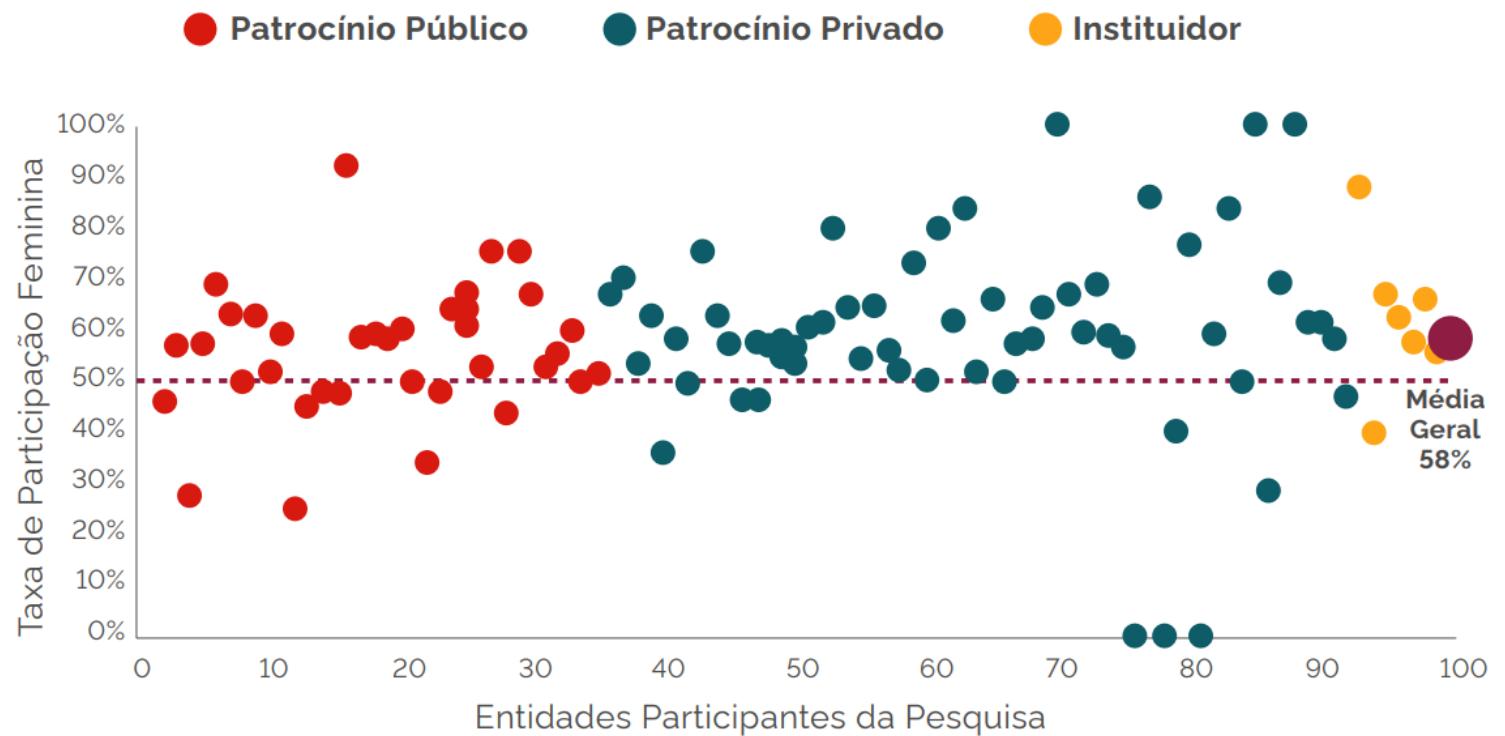
Participação Feminina na Gestão



03

| Taxa de Participação Feminina entre os colaboradores das EFPC

Por patrocínio



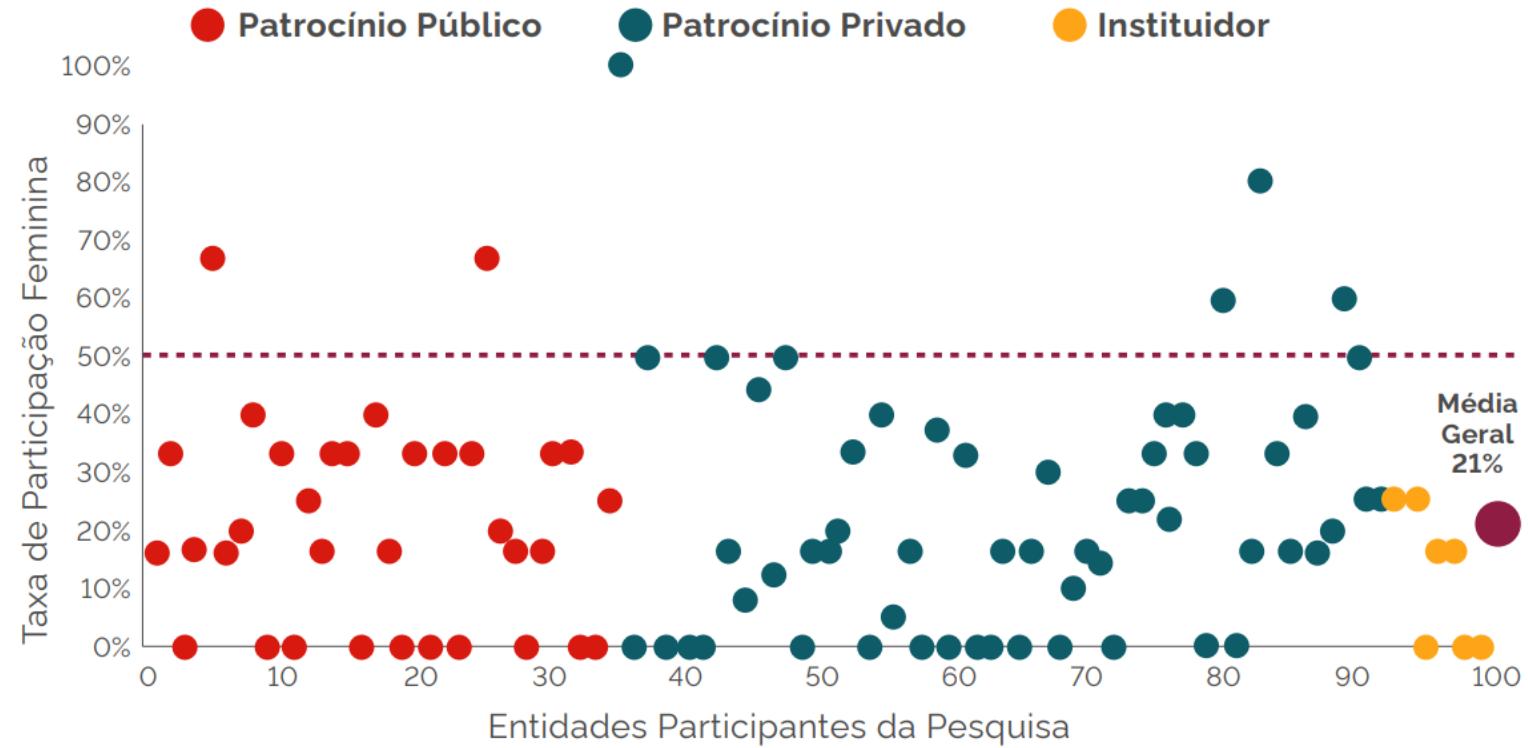
» 58% são mulheres no quadro de funcionários das entidades pesquisadas.

» Em todos os tipos de patrocínio, mais da metade do quadro de colaboradores das entidades são mulheres.

03

| Taxa de Participação Feminina na Gestão

Conselho Deliberativo

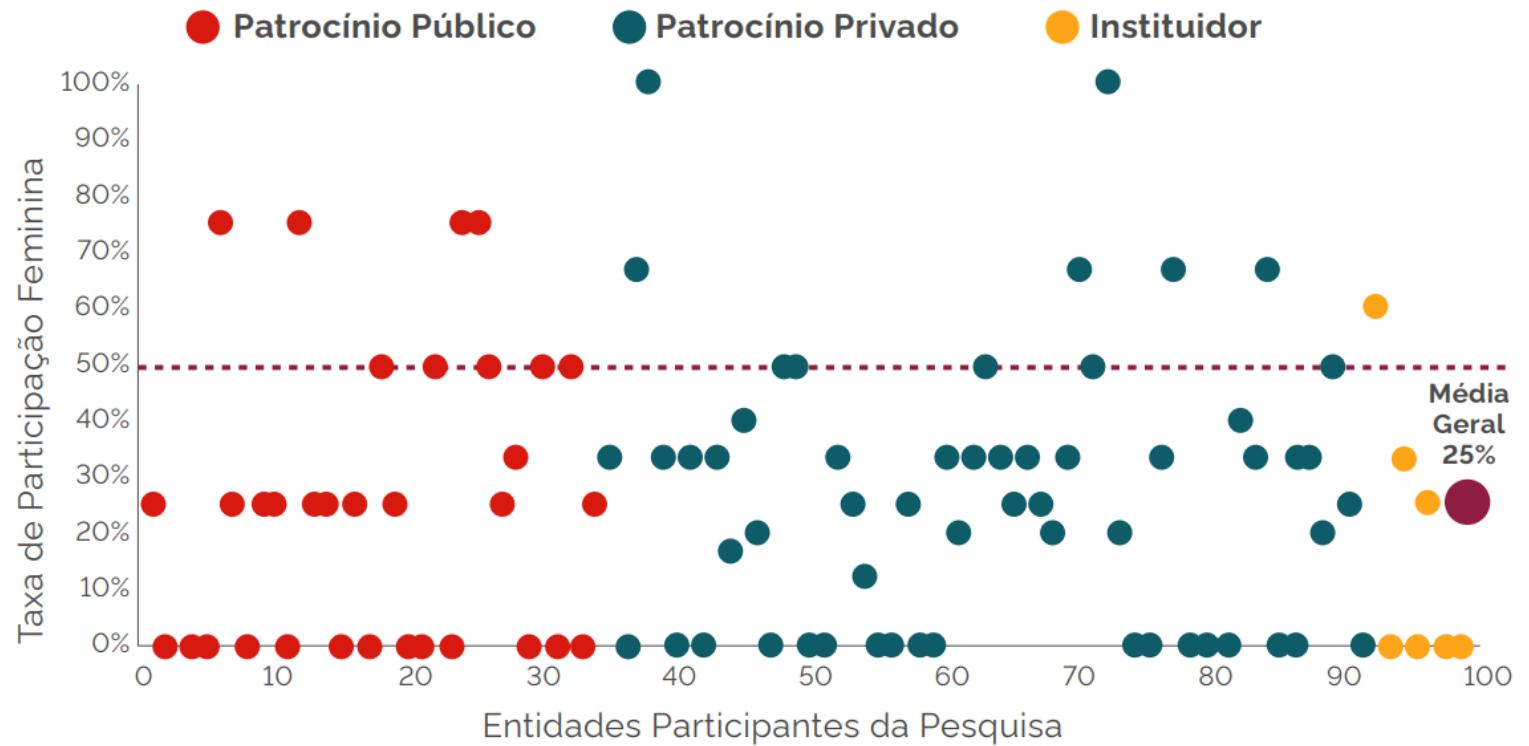


- »» Apenas 21% de mulheres, em média, nos conselhos deliberativos (média de 5 homens para 1 mulher).
- »» Em grande parte das entidades a participação está abaixo de 20% e em um número considerável delas (29) não há qualquer representação feminina nos conselhos deliberativos.

03

| Taxa de Participação Feminina na Gestão

Conselho Fiscal



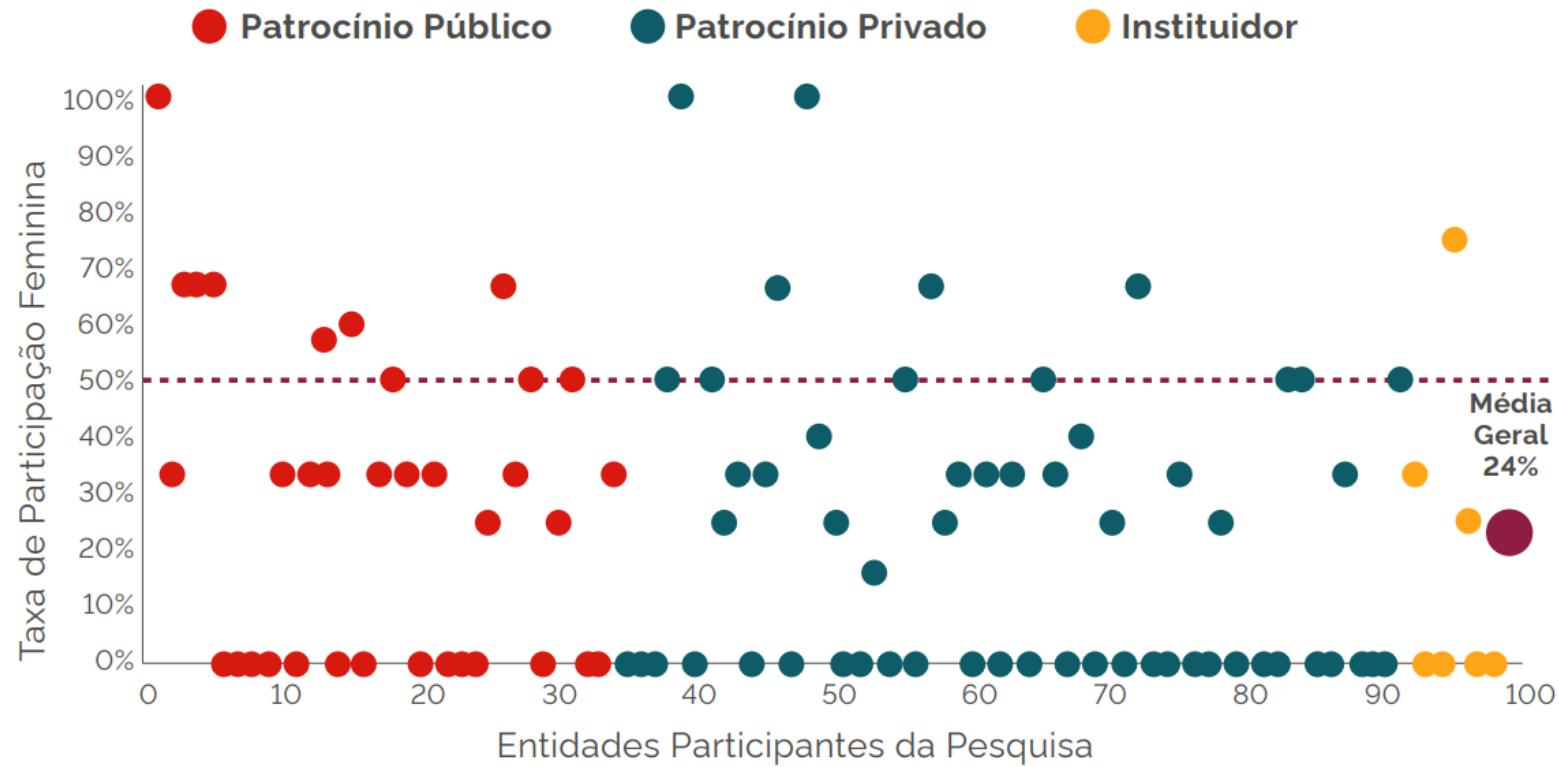
»» Apenas 25% de mulheres, em média, nos conselhos fiscais (média de 3 homens para 1 mulher).

»» 36 EFPC sem nenhuma participação feminina no Conselho Fiscal (36,7% da amostra).

03

| Taxa de Participação Feminina na Gestão

Diretoria Executiva



- »» Apenas 24% de mulheres, em média, nas diretorias executivas (média de 2 homens para 1 mulher).
- »» 46 EFPC sem nenhuma participação feminina no Conselho Fiscal (**47%** da amostra).
- »» Implicações para a diversidade de diretrizes e perspectivas em relação à gestão das entidades.

03

| Participação Feminina na Gestão

Demais Estruturas de Governança

Patrocínio 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

- »» A representatividade masculina supera a feminina nos comitês de investimento e de auditoria.
- »» Nas gerências e coordenações a relação é mais equilibrada.
- »» A representatividade feminina supera a masculina apenas na categoria “outros cargos”.

03

| Ações para elevar a participação feminina em cargos de liderança



82% não possuem metas ou políticas específicas para aumentar a participação feminina em cargos de liderança.



75% não adotam práticas de recrutamento que visam aumentar a representatividade feminina em cargos de liderança.



85% não oferecem capacitação voltada para mulheres.



92% não possuem plano estratégico para aumentar a participação feminina na liderança nos próximos anos.



99% adotam critérios iguais de promoção, sem ações específicas para mulheres.

03

I Principais desafios para elevar a participação feminina em cargos de liderança (na percepção das entidades)

Patrocínio Público

- Dificuldade em demonstrar a qualificação técnica das mulheres em segmento que tem características masculinas e que por longos anos sempre foi assim.
- 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.

Patrocínio Privado

- Dificuldade na atração de mulheres qualificadas para cargos de liderança.
- Falta de candidatas.
- Não há mão de obra experiente feminina disponível.

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.

04

Perfil dos Participantes das EFPC



04

| Perfil dos Participantes das EFPC

Taxa de participação feminina na população das EFPC

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%
Total	34.3%	34.9%	86.9%

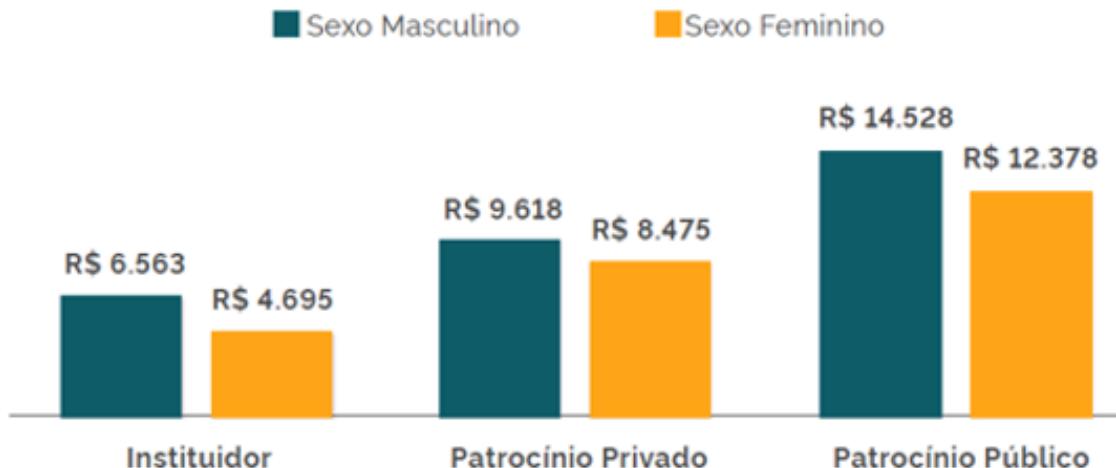
As entidades respondentes possuem **2,5 milhões de participantes** (ativos e assistidos), o equivalente a **64%** de toda a população coberta pelo segmento.

- » 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%).
- » Maior quantidade de pensionistas do sexo feminino (86,9%) em relação aos pensionistas do sexo masculino. Indica que parte das mulheres não cobertas pelo RPC tem a sua proteção assegurada pela poupança previdenciária realizada pelo cônjuge ou por outro membro da família.

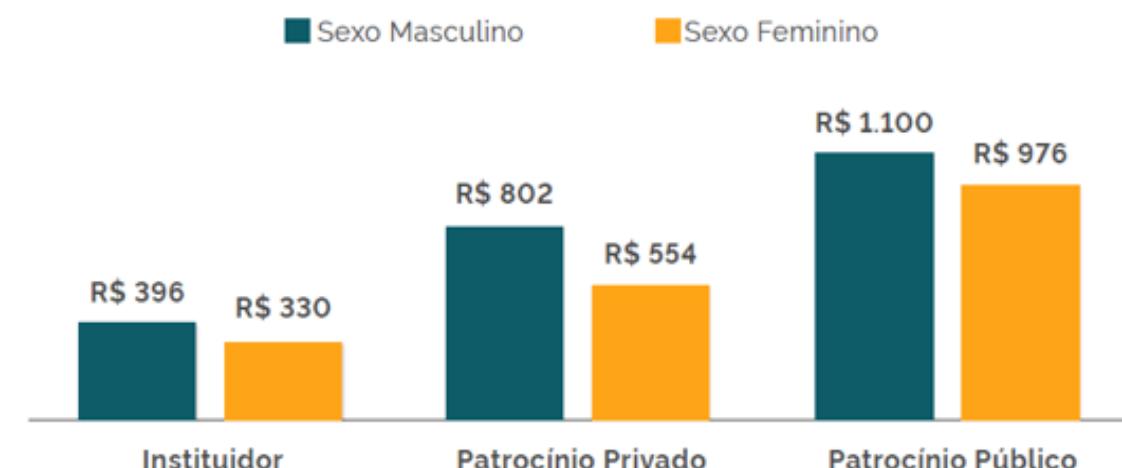
04

| Perfil dos Participantes das EFPC

Média salarial dos participantes ativos



Valor médio de contribuição dos participantes ativos



»» Em todas as categorias de patrocínio, a média salarial das mulheres é inferior à dos homens.

»» A disparidade nas contribuições impacta o valor dos benefícios futuros das mulheres, já que contribuições menores resultam em benefícios menores.

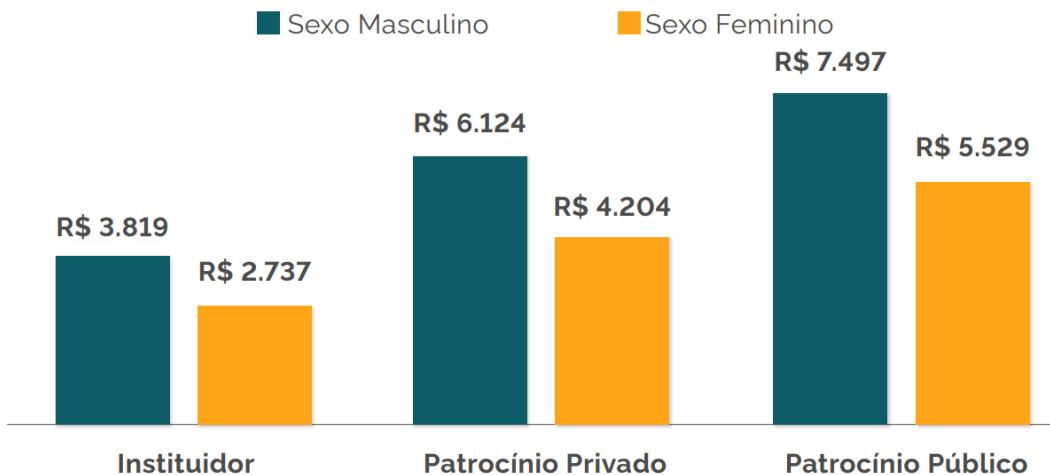
04

| Perfil dos Participantes das EFPC

Taxa de contribuição média dos participantes ativos

Patrocínio 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\$ 1100	7,6%	R\$ 12.378	R\$ 976	7,9%
Total	R\$ 11.105	R\$ 876	7,9%	R\$ 9.537	R\$ 688	7,2%

Valor médio dos benefícios de aposentadoria



- »» As disparidades 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.
- »» Necessidade de ações de educação financeira e previdenciária para o público feminino.



05

Educação Financeira e Previdenciária

05

| Educação Financeira e Previdenciária

Pontos de atenção

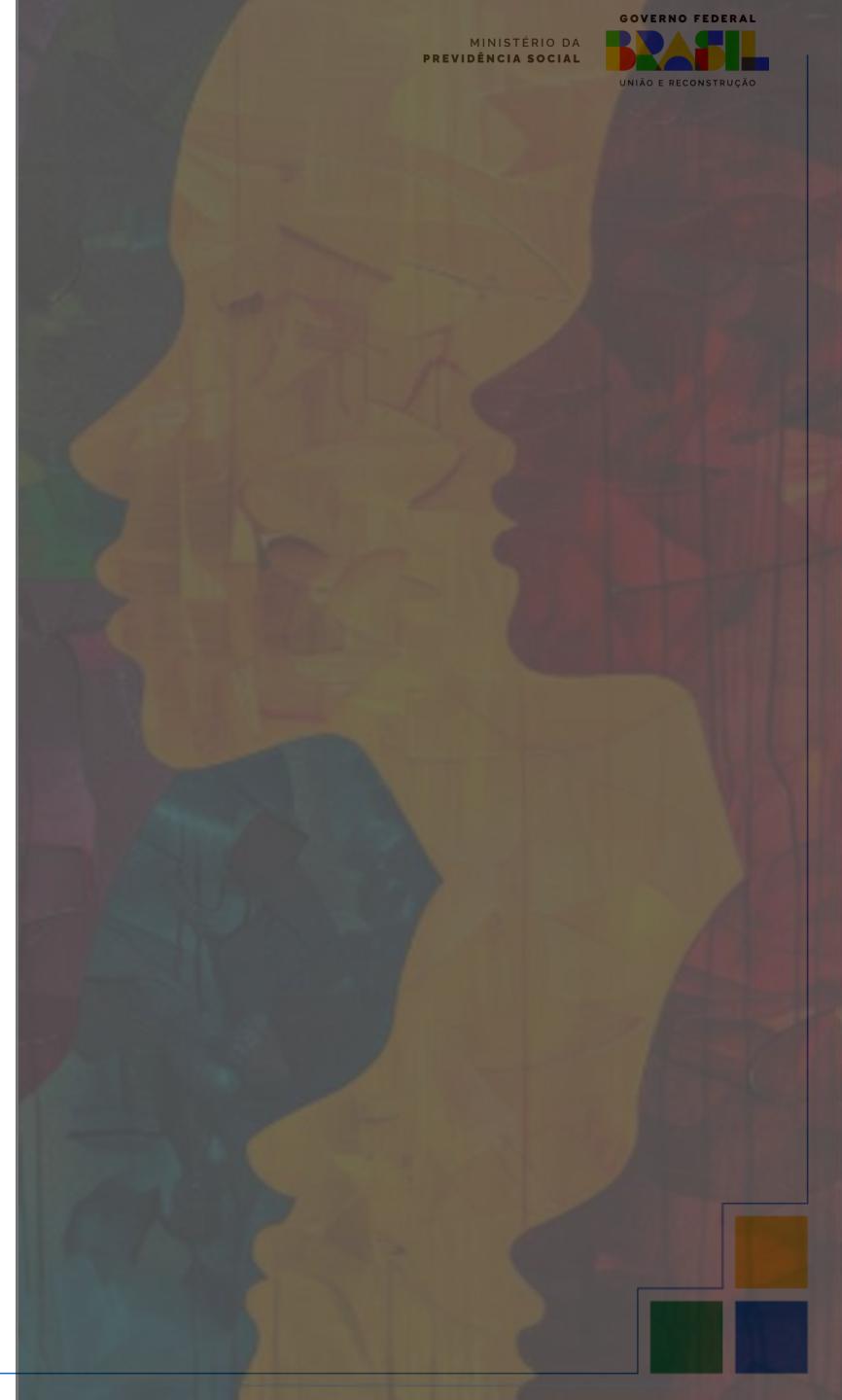


94% não possuem programa ou ação de educação financeira e previdenciária específico para o público feminino.

96% não possuem parcerias com outras organizações para promover a inclusão feminina nos planos de benefícios.



20% possuem metas de expandir ou criar programas de educação financeira e previdenciária para o público feminino nos próximos anos.



05

| 4 EFPC com materiais específicos para mulheres

Real Grandeza



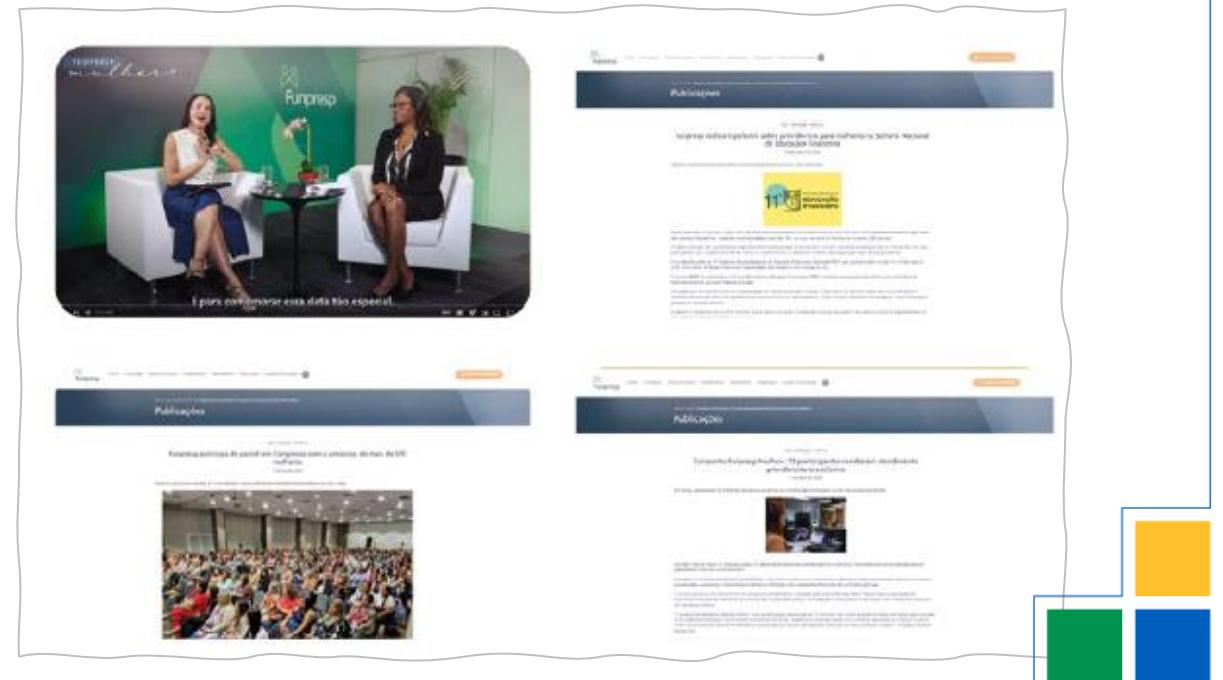
Fabasa



Sebrae Previdência



Funpresp-Exe



06

Percepção e Expectativas



| Percepção e Expectativas

□ A diversidade de gênero é um tema importante, mas não é prioridade no momento



Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS

- »» 46% reconhecem a diversidade de gênero como um tema relevante, mas que não recebe maior atenção no momento.
- »» 32% consideram a diversidade de gênero como um tema que deveria ser prioritário e tratado no momento.
- »» 22% não possuem uma opinião estabelecida sobre o tema.

□ A entidade possui uma compreensão clara da importância da diversidade de gênero e do papel das mulheres na tomada de decisão



Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS

- »» 90% dos respondentes reconhecem a relevância da diversidade de gênero na governança e maior equidade na tomada de decisão.
- »» 10% indicam que há espaço para promover o debate sobre o papel das mulheres na gestão.

| Percepção e Expectativas

□ A diversidade de gênero é importante para a construção de uma cultura organizacional mais inclusiva



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

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS

- »» 95% concordam sobre o impacto positivo da presença feminina nos órgãos de governança das EFPC.
- »» 5% ainda não têm uma opinião formada sobre a afirmação ou possuem resistência mínima ao tema.

□ A diversidade de gênero é importante para ter diferentes perspectivas representadas na gestão e na tomada de decisão



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

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS

- »» 94% reconhecem que a inclusão feminina pode ampliar a diversidade de visões e percepções na gestão da entidade.
- »» 6% indicaram que o impacto da diversidade de gênero na gestão das entidades ainda não está completamente claro.

07

Recomendações



07

Recomendações às EFPC

- Identificação das barreiras que impedem a priorização do tema e incentivo a ações concretas e estratégicas.
- Apuração de indicadores e dados que permitam o acompanhamento da participação das mulheres nos planos e na gestão da entidade.
- Definição de cotas ou metas progressivas para representatividade de mulheres nos órgãos de gestão das EFPC.
- 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 que ampliem a proteção das mulheres pela previdência complementar e a sua participação em posições de liderança nas entidades fechadas.
- 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.

| Relatório da Pesquisa



MINISTÉRIO DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO



Relatório da Pesquisa

**PARTICIPAÇÃO FEMININA NA
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
FECHADA**

SECRETARIA DE REGIME
PRÓPRIO E COMPLEMENTAR

DEPARTAMENTO DO REGIME DE
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO





Obrigada!

Secretaria de Regime Próprio e Complementar
Departamento do Regime de Previdência Complementar