



# SUPLEMENTO DO RELATÓRIO GERENCIAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

## Raio X da Participação Feminina nas EFPC

MINISTÉRIO DA  
PREVIDÊNCIA SOCIAL

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

# RAIO X DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NAS EFPC

## INTRODUÇÃO

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” com o objetivo de compreender a dinâmica de inclusão e representatividade 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.

Esta edição do Suplemento do Relatório Gerencial de Previdência Complementar apresentará os principais resultados obtidos com a pesquisa e as percepções das entidades fechadas de previdência complementar, por meio das respostas coletadas no estudo.

Nos últimos anos, houve um aumento do número de mulheres no mercado de trabalho e, por consequência, na participação feminina na cobertura previdenciária. Esse cenário de crescimento gerou reflexos positivos 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.

Os cenários internacional e nacional reforçam que a promoção da diversidade de gênero na gestão é uma estratégia essencial para o desenvolvimento sustentável. A Agenda 2030, lançada em 2015 na Assembleia Geral das Nações Unidas, por meio do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 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 para uma transição sustentável que une crescimento econômico, justiça social e respeito à diversidade.

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 o que pode resultar em uma renda de aposentadoria que não seja adequada à manutenção de seu padrão de vida. Nesse contexto, a previdência complementar surge como um instrumento que pode permitir o aumento da renda das mulheres na idade avançada, possibilitando mais qualidade de vida no futuro.

Da mesma forma, uma gestão mais diversificada e com equidade de gênero poderia possibilitar maior participação feminina em cargos de liderança nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) e a priorização de ações de educação financeira e previdenciária para o público feminino.

## RESULTADOS DA PESQUISA

O questionário da pesquisa foi respondido por 98 entidades fechadas de previdência complementar, das quais 58% são de patrocínio privado, 35% de patrocínio público e 7% são instituidores.

No total, essas entidades participantes administraram cerca de R\$ 1,04 trilhão de ativos (80% do total de recursos administrados pelo segmento). Em relação à segmentação das EFPC, 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).

De acordo com a pesquisa, mais da metade dos colaboradores das entidades são mulheres (média geral de 58%), em todos os tipos de patrocínio. Nas entidades privadas e instituidores o quadro de funcionárias do sexo feminino é de aproximadamente 60% e nas entidades públicas as mulheres representam 52% do total.

No entanto, ao detalhar a representatividade das mulheres nos cargos de liderança e na tomada de decisão dentro das EFPC, a pesquisa mostra que a quantidade de representantes do sexo masculino é bem maior do que a do sexo feminino.

### CONSELHO DELIBERATIVO

A taxa média consolidada 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.

Destaca-se que, de acordo com a amostra, 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.

### 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%.

Um ponto relevante da pesquisa é o fato de que existem 36 entidades (37% da amostra) sem nenhuma participação feminina no Conselho Fiscal.

## DIRETORIA EXECUTIVA

A média geral de participação feminina na diretoria executiva é de 24%. A disparidade em relação à diversidade e equidade de gênero no órgão diretor das EFPC é evidente e pode ter implicações no direcionamento das diretrizes e perspectivas em relação à gestão das entidades.

De acordo com a pesquisa, existe uma concentração considerável de entidades (47% da amostra) sem nenhuma participação feminina nas diretórias executivas, especialmente entre aquelas com patrocínio privado. Somente 23 entidades possuem metade ou mais da metade de mulheres como membros titulares na diretoria executiva.

## DEMAIS ESTRUTURAS DE GOVERNANÇA

Em relação 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.

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).

Apesar do cenário de menor diversidade apresentado na pesquisa, a implementação de ações específicas para elevar a participação feminina em cargos de liderança ainda não está presente na grande maioria das EFPC. Aproximadamente 82% da amostra não possui nenhuma iniciativa com essa finalidade e 75,5% das entidades participantes do estudo, não adotam práticas de recrutamento com o objetivo de expandir a representatividade feminina em cargos de liderança do setor.

Da mesma forma, 98,9% das EFPC admitem não possuir critérios específicos para promover mulheres a cargos de gestão e que o processo é igual para todos os gêneros. Aproximadamente 84,6% das entidades disseram não realizar treinamentos ou programas de capacitação voltados para preparar mulheres para posições de liderança.

Na avaliação de uma parte das entidades participantes da pesquisa, fatores como desafios na conciliação entre vida profissional e pessoal, não atendimento de requisitos, falta de conscientização dos conselhos sobre a importância da diversidade de gênero, inexistência de políticas para promover a participação feminina, falta de candidatas, poucas mulheres com formação e qualificação na área de previdência complementar, baixo interesse das mulheres para os cargos eletivos dos conselhos e limitação do público de funcionárias cedidas pelo patrocinador. No entanto, por se tratar de opiniões pontuais



de parte das EFPC respondentes da pesquisa, caberia uma investigação mais aprofundada dos fatores que explicam a baixa participação feminina na gestão das EFPC.

Por outro lado, cerca de 51% das entidades pesquisadas informaram haver aumento da participação feminina nos cargos de liderança nos últimos cinco anos (passado recente). Esse aumento, na visão das entidades, deve-se ao fato da existência de uma cultura organizacional que valoriza a transparência e a diversidade e equidade de gênero nas contratações e promoções, assim como ao fato de as mulheres estarem se destacando cada vez mais nos processos seletivos alinhados ao estabelecimento de programas de desenvolvimento de liderança voltados para mulheres. O maior posicionamento das mulheres com formação na área de previdência e atuária e o aumento de políticas inclusivas foi outro motivo indicado pelas entidades respondentes.

Apesar disso, 92% da amostra não possui iniciativas estratégicas para a elevação do público feminino nos cargos de liderança nos próximos anos.

No que tange aos aspectos demográficos das entidades participantes, a pesquisa mostrou que há uma menor participação de mulheres tanto entre os participantes ativos (34,3%) como entre os aposentados (34,9%) e uma maior participação de pensionistas do sexo feminino (86,9%) em relação aos pensionistas do sexo masculino. O número maior de pensionistas do sexo feminino reflete a 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.

A média salarial das mulheres é inferior à dos homens. Nas entidades de patrocínio privado e público, as mulheres recebem cerca de 88% e 85% do valor recebido pelos homens, respectivamente. Nos instituidores, essa diferença é mais acentuada, os participantes ativos do sexo feminino ganham, em média, 71,5% do valor médio salarial dos participantes do sexo masculino.

A disparidade salarial impacta no valor das contribuições para os planos de previdência complementar, por consequência afetando a renda futura de aposentadoria das mulheres. Nas entidades de patrocínio público, as mulheres recebem cerca de 74% do valor médio de benefício pago aos homens. No patrocínio privado e instituidor a média do valor de benefício pago às mulheres é de cerca de 69% e 72% do valor pago aos homens.

Em relação à educação financeira e previdenciária para mulheres, a grande maioria das entidades (94% da amostra) não oferece programas ou ações específicas e disseram priorizar ações educacionais para o público em geral, pelo fato de não existir demanda suficiente para justificar a criação de iniciativas específicas para o público feminino. A utilização de produtos direcionados é baixa: 93,8% não utiliza materiais ou conteúdos específicos para mulheres, 99% disseram não realizar diagnósticos para entender as necessidades específicas das mulheres e 81% 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.

Em que pese a baixa representatividade feminina apresentada anteriormente, as respostas sobre a percepção e as expectativas das EFPC indicam que:

- 46% reconhecem a diversidade de gênero como um tema relevante, apesar de não receber maior atenção no momento.
- 90% concordam sobre a importância da participação feminina na gestão das entidades.
- 95% reconhecem a relevância da diversidade de gênero para a cultura organizacional.
- 94% reconhecem que a inclusão feminina pode ampliar a diversidade de visões e percepções na gestão da entidade e gerar mais qualidade nas tomadas de decisões.

A pluralidade de olhares, experiências e vivências contribui para soluções inovadoras, justas e eficazes. Em contextos institucionais

e corporativos, essa diversidade, além de impulsionar o desempenho e a inovação, também promove ambientes mais inclusivos, colaborativos e éticos.

Os resultados obtidos com a pesquisa apontam 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. Para isso, recomenda-se uma leitura aprofundada do [\*\*Relatório da Pesquisa “Participação Feminina na Previdência Complementar Fechada”\*\*](#) disponível no site do MPS. Nele, é possível encontrar algumas recomendações e questões relevantes que podem ser exploradas com a finalidade de promover a inclusão feminina nos planos de benefícios e na gestão das EFPC.



SECRETARIA DE REGIME  
PRÓPRIO E COMPLEMENTAR

DEPARTAMENTO DO REGIME DE  
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR



MINISTÉRIO DA  
PREVIDÊNCIA SOCIAL

GOVERNO FEDERAL

**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO