

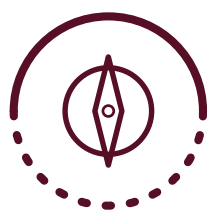


SUPLEMENTO DO RELATÓRIO GERENCIAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

1º trimestre de 2026 - 16ª Edição

Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) nas EFPC





INTRODUÇÃO

A agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) passou a fazer parte do debate de governança das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC). Esse movimento acompanha a evolução da regulação e das boas práticas de mercado, especialmente nos temas relacionados aos critérios ambientais, sociais e de governança (ASG). Nesse contexto, a Resolução Previc nº 26, de 16 de dezembro de 2025, alterou a Resolução Previc nº 23, de 14 de agosto de 2023, e introduziu importante orientação regulatória: para as EFPC classificadas nos segmentos S1 e S2, passou a ser recomendável a adoção de programas de integridade e de programas de DEI na estrutura de governança, inclusive na política de pessoal das entidades (art. 13-A).

A agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão deixou de ser tratada apenas como uma pauta de cultura organizacional e passou a se conectar diretamente com governança, dever fiduciário, gestão de riscos, transparência, relacionamento com participantes e sustentabilidade institucional. As EFPC devem avaliar se fatores econômicos, ambientais, sociais e de governança são materiais e relevantes para suas carteiras, considerando riscos, oportunidades e impactos para a sociedade. Isso significa que DEI não deve ser tratada apenas como ação de comunicação ou iniciativa isolada de gestão de pessoas, pois o tema passa a se relacionar também com a cultura interna de controles, ética e integridade.

Na prática, a agenda DEI pode contribuir para o tratamento de riscos sociais e de governança em pelo menos cinco frentes: **pessoas**, ao reduzir discriminação, assédio, perda de talentos e ambientes tóxicos; **decisão**, ao mitigar vieses e “pensamento de grupo”; **controles**, ao fortalecer canais de denúncia, ética e integridade; **investimentos**, ao incorporar os critérios sociais e de governança na seleção e no monitoramento de gestores, fundos, emissores e prestadores; e **reputação**, ao reforçar a coerência entre o discurso institucional e a prática organizacional.

2



Introdução



O Que é DEI?



Importância do Programa



Diretrizes



Sugestões de Indicadores



Ações Práticas



Considerações Finais

É relevante que as EFPC avancem em direção à mudança cultural, integrando Programas e Políticas sobre DEI em sua estratégia, tornando as Entidades mais conectadas com as exigências de sustentabilidade do Regime de Previdência Complementar (RPC). Nesse contexto, esta Edição do Suplemento do RGPC apresenta orientações relacionadas às temáticas DEI, de modo a subsidiar as EFPC na elaboração de seus Programas de Diversidade, Equidade e Inclusão.

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO SE INSEREM NA AGENDA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR



O QUE É DEI?

O Guia “[Caminhos para a Inclusão: Construindo um Ambiente Equitativo e Diverso](#)” (IBGC, 2024), define DEI como a reunião de três ideias complementares:

Diversidade: refere-se à variedade de experiências, qualidades e características únicas que todos possuem, cada um de modo singular. A diversidade vai além dos aspectos visíveis, abrangendo capacidades mentais, personalidade, identidade (raça, gênero, idade, religião e pluralidade cultural, entre outros fatores), bem como diferentes vivências socioeconômicas e comportamentais.

Equidade: abordagem diferenciada conforme as relações e demandas de cada parte interessada com a organização, motivada pelo senso de justiça, respeito, diversidade, inclusão, pluralismo e igualdade de direitos e oportunidades. Diferentemente da simples oferta dos mesmos recursos para todos, a equidade consiste em adequar a distribuição de recursos e oportunidades às necessidades e circunstâncias de cada grupo. Esse conceito baseia-se em oferecer condições justas para que pessoas com necessidades diferentes tenham oportunidades reais de participação e desenvolvimento.

Inclusão: refere-se à criação de um ambiente em que todas as pessoas sejam respeitadas, ouvidas e valorizadas. No contexto organizacional, a inclusão materializa-se por meio de práticas que promovem a equidade, a integração e a convivência harmoniosa entre diferentes perspectivas. Um ambiente verdadeiramente inclusivo valoriza as diferenças e proporciona segurança psicológica e senso de pertencimento, permitindo que todos desenvolvam plenamente seu potencial.



No âmbito das EFPC, a implementação de um Programa DEI tem, em linhas gerais, o objetivo de promover a diversidade, fortalecer a inclusão e incentivar os órgãos colegiados, conselhos e diretorias, a refletirem sobre a composição de seus integrantes e sobre a qualidade dos processos decisórios. Além disso, busca fortalecer a integração dos fatores ambientais, sociais e de governança (ASG), consolidando o entendimento de que os aspectos relacionados a DEI constituem elemento essencial do caráter social que envolve a oferta de planos de benefícios de previdência complementar.





A IMPORTÂNCIA DO PROGRAMA DEI PARA AS EFPC

A adoção de práticas de Diversidade, Equidade e Inclusão no âmbito das EFPC contribui para:

- **Aprimorar a governança**, ao valorizar diferentes experiências e perspectivas nos processos decisórios.
- **Fortalecer a gestão de pessoas**, com processos mais justos de seleção, desenvolvimento, promoção, remuneração e sucessão.
- **Ampliar a confiança de participantes e assistidos**, por meio de comunicação clara, acolhedora, acessível e transparente.
- **Mitigar riscos legais, reputacionais e operacionais**, especialmente aqueles relacionados a discriminação, assédio, desigualdade de oportunidades e falhas nos mecanismos de controle.
- **Fortalecer os pilares Social e de Governança da agenda ASG**, em alinhamento com a sustentabilidade institucional das EFPC.

Com a Resolução Previc nº 26/2025, a agenda DEI passa a fazer parte da expectativa regulatória de governança, especialmente nas entidades mais relevantes (S1 e S2). A Norma também incluiu regras sobre comunicação e atendimento aos participantes e assistidos, exigindo linguagem simples, acessível e humanizada, prazos definidos de resposta, registro eletrônico das interações e canais de atendimento compatíveis com o perfil dos públicos atendidos.

Embora a recomendação normativa tenha como destinatárias expressas as EFPC classificadas nos segmentos S1 e S2, as diretrizes apresentadas neste Suplemento podem servir como referência de boas práticas para as demais entidades, observados seu porte, complexidade e capacidade operacional.





DIRETRIZES BÁSICAS PARA ELABORAÇÃO DE UM PROGRAMA DEI

A elaboração de um Programa DEI constitui uma estratégia de inovação e retenção de talentos no âmbito da Entidade. Um Programa eficaz vai além do discurso e foca em mudanças estruturais. Para isso, recomenda-se que a EFPC adote as seguintes diretrizes:

a. Compromisso da Governança

O Conselho Deliberativo e a Diretoria Executiva devem apoiar formalmente o Programa DEI. Esse apoio pode aparecer em política interna, código de ética, planejamento estratégico, política de comunicação, plano de ação ou relatório anual.

b. Diagnóstico inicial

A EFPC deve conhecer sua realidade antes de definir metas. Para isso, pode realizar um censo interno, observando a legislação de proteção de dados e usando informações agregadas e anonimizadas. O diagnóstico inicial pode abranger:

- o perfil do quadro funcional;
- o perfil dos cargos de liderança;
- a composição dos conselhos e da diretoria;
- as práticas de seleção, promoção e remuneração;
- a existência de canais de denúncia e medidas de prevenção a discriminação e assédio;
- os mecanismos de acessibilidade e linguagem utilizada na comunicação com participantes e assistidos; e
- o nível de transparência das ações relacionadas a gestão de pessoas.



c. Plano de ação

A partir dos dados obtidos com o diagnóstico inicial, a entidade pode definir ações de curto, médio e longo prazo. O plano deve conter responsáveis, prazos, indicadores e forma de acompanhamento e monitoramento das metas.

d. Integração DEI à gestão de riscos e investimentos

A política de investimentos e os processos de seleção e monitoramento de gestores, fundos, emissores e prestadores podem incluir perguntas e evidências sobre integridade, direitos, políticas de não discriminação, canais de denúncia, composição de liderança, diversidade em conselhos e práticas trabalhistas.

e. Integração com Integridade e ASG

O Programa DEI deve dialogar com o programa de integridade, a política de comunicação, a política de investimentos, a gestão de riscos e os relatórios de sustentabilidade ou relatórios anuais da entidade.

DEI e integridade são agendas convergentes, pois ambas fortalecem a cultura ética, a boa governança e o respeito às pessoas. A esse respeito, a Controladoria-Geral da União (CGU) destaca que programas de integridade vão além da conformidade normativa e da prevenção de irregularidades, abrangendo também ações voltadas à ética, aos direitos humanos, à responsabilidade social e ao desenvolvimento sustentável. Nesse contexto, iniciativas de DEI contribuem para a efetividade e a maturidade dos programas de integridade.

f. Transparência

A EFPC deve divulgar, de forma clara e acessível, as principais ações, metas e resultados do Programa DEI, respeitando a privacidade das pessoas e evitando exposição individualizada de dados sensíveis.





SUGESTÕES DE INDICADORES

O acompanhamento dos aspectos DEI no âmbito da Entidade pode ser medido a partir do estabelecimento de indicadores, visando a identificação de possíveis “gargalos” institucionais. Alguns exemplos são sugeridos no quadro a seguir:

INDICADOR	O QUE MEDE	PARA QUE SERVE
Diversidade da Força de Trabalho	Representatividade das pessoas por gênero, raça/cor, faixa etária e presença de pessoas com deficiência (PCD).	Identificar desigualdades e acompanhar evolução.
Representatividade na Liderança	Composição de gerências, diretorias e conselhos.	Verificar se há diversidade nos espaços de decisão.
Representatividade de Participantes na Governança	Composição de conselheiros eleitos pelos participantes em relação à base total de participantes ativos e assistidos.	Avaliar se a entidade permite que participantes e assistidos cheguem às posições de tomada de decisão.
Processos Seletivos	Perfil das pessoas inscritas, selecionadas e contratadas.	Avaliar se o recrutamento está alcançando públicos diversos.
Capacitação em DEI	Percentual de dirigentes, conselheiros, colaboradores capacitados.	Avaliar a disseminação da cultura ética e inclusiva.
Remuneração	Diferenças remuneratórias por grupos.	Identificar possíveis desigualdades.
Canais e Tratamento de Denúncia	Registros de discriminação, assédio e medidas adotadas.	Verificar efetividade dos mecanismos éticos e de integridade.



Os indicadores devem ser acompanhados ao longo do tempo, pois o objetivo não é apenas medir, mas identificar pontos de melhoria e orientar ações concretas.



AÇÕES PRÁTICAS RECOMENDADAS

A agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão fortalece a governança das EFPC e contribui para ambientes mais justos, seguros e eficientes. Quando bem estruturado, um Programa DEI ajuda a melhorar decisões, reduzir riscos, ampliar a confiança dos participantes e alinhar a entidade às boas práticas de integridade, sustentabilidade e transparência.

Assim, recomenda-se que cada EFPC implemente ações proporcionais ao seu porte, complexidade e perfil de riscos, começando por diagnóstico, política interna, plano de ação, indicadores e divulgação transparente dos resultados. Para isso, as entidades podem realizar as seguintes iniciativas para cada eixo de atuação:

a. Eixo Gestão de pessoas

A EFPC pode:

- Revisar processos de recrutamento e seleção.
- Divulgar vagas em canais que alcancem públicos diversos.
- Capacitar equipes sobre vieses inconscientes, assédio, discriminação e respeito às diferenças.
- Criar trilhas de desenvolvimento para grupos pouco representados.
- Revisar critérios de promoção e remuneração.
- Fortalecer políticas de benefícios, saúde, segurança e qualidade de vida.

b. Eixo Cultura Organizacional

O ambiente da organização pode criar mecanismos de combate à desigualdade, às discriminações de gênero e raça, à ocorrência de assédio, e sensibilização na cadeia de relacionamentos e comunicação institucional interna e externa. Para isso, a EFPC pode:



- Incluir cláusulas de não discriminação e prevenção ao assédio no código de ética.
- Divulgar canais de denúncia seguros e imparciais.
- Promover campanhas internas de respeito, equidade e inclusão.
- Incentivar lideranças a tratar o tema de forma contínua.
- Usar linguagem simples, respeitosa e acessível em comunicações internas e externas.

c. Eixo Participantes e Assistidos

A EFPC deve buscar comunicação simples, acessível e acolhedora. Isso inclui:

- Produzir e divulgar materiais de educação previdenciária em linguagem clara.
- Criar canais de comunicação adequados a diferentes perfis.
- Assegurar ampla divulgação nas eleições para os Conselhos Deliberativo e Fiscal.
- Promover atendimento que reconheça participantes e assistidos como sujeitos de direitos.

d. Eixo Gestão de Investimentos e dos Prestadores de Serviço

A EFPC pode considerar critérios sociais e de governança na seleção e monitoramento de gestores, fundos, empresas investidas e prestadores de serviço da seguinte forma:

- Incluir perguntas sobre DEI em questionários de diligência prévia (*due diligence*).
- Avaliar políticas de equidade, integridade e direitos humanos dos prestadores.
- Acompanhar riscos sociais e de governança relevantes.



- Registrar, na política de investimentos, a análise de materialidade dos fatores ASG .
- Divulgar critérios, metodologia e resultados de forma clara.

e. Eixo Instrumentos de Implementação

Para transformar diretrizes em prática, a EFPC pode utilizar os seguintes instrumentos:

- **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão:** documento aprovado pelos órgãos de governança da entidade, com objetivos, responsabilidades, diretrizes e estratégia de acompanhamento e monitoramento.
- **Plano de Ação DEI:** lista de ações contendo prazos, responsáveis, indicadores e metas.
- **Censo interno periódico:** levantamento voluntário, agregado e protegido por regras de privacidade e segurança da informação.
- **Relatório anual ou capítulo específico sobre DEI e ASG:** divulgação de ações, indicadores e avanços de forma transparente e com ampla divulgação.

f. Eixo Boas Práticas

O segmento fechado de previdência complementar conta com boas iniciativas relacionadas ao tema de sustentabilidade, equidade e diversidade. Alguns exemplos:

- O Ministério da Previdência Social (MPS) realizou estudo e publicou em 2025 o Relatório “[Participação Feminina na Previdência Complementar Fechada](#)”. 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 apri-



moramento do aspecto social e para o estímulo à inovação no sistema de previdência complementar.

- O Comitê de Engajamento e Liderança Feminina da Abrapp, que integra o Fórum de Equidade e Diversidade das EFPC, tem por objetivo fomentar a participação ativa das mulheres no segmento fechado de previdência complementar, bem como incentivar o desenvolvimento profissional contínuo, por meio de capacitações técnicas e comportamentais que visem o protagonismo feminino nas EFPC. O MPS participa do Comitê.
- O Fórum de Equidade e Diversidade das EFPC foi integrado ao Comitê Técnico de Sustentabilidade da ABRAPP em 2024, com o objetivo de fortalecer ações conjuntas e ampliar a participação das entidades no tema. O Guia de Melhores Práticas de Equidade de Gênero e Raça para EFPC continua sendo uma referência útil para ações de gestão de pessoas e cultura organizacional.
- Em 2026, oito EFPC foram reconhecidas na [7ª edição do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça](#), iniciativa coordenada pelo Ministério das Mulheres em parceria com outras instituições.





CONSIDERAÇÕES FINAIS

As ações que promovem Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), além de evidenciarem comprometimento ético, contribuem para apoiar decisões mais qualificadas, impulsionando resultados sustentáveis no relacionamento com patrocinadores, instituidores e participantes dos planos de previdência complementar, bem como na geração de valor para o setor no longo prazo.

A abordagem mais adequada é tratar DEI como um programa institucional mensurável, com diagnóstico periódico e protegido, política aprovada pela governança, plano de ação, indicadores, capacitação, canais seguros, comunicação acessível, integração com ASG e DEI e divulgação periódica de resultados. Com isso, evita-se uma agenda meramente simbólica e transforma-se DEI em instrumento concreto de governança previdenciária, sustentabilidade e proteção dos interesses de participantes e assistidos.

TEMOS NOVIDADES!



O Departamento do Regime de Previdência Complementar (DERPC/SRPC/MPS) está elaborando um material de orientação às EFPC sobre ASG e DEI e sua aplicação no âmbito das EFPC.





**DEPARTAMENTO DO REGIME DE
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR
DERPC**

**SECRETARIA DE REGIME
PRÓPRIO E COMPLEMENTAR
SRPC**

**MINISTÉRIO DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL
MPS**

derpc.cgeac@previdencia.gov.br

