

A PARTICIPAÇÃO FEMININA NAS EMPRESAS LISTADAS NO ISE DA B3 EM 2023

1 INTRODUÇÃO

A participação feminina no mercado de trabalho é resultado de um processo histórico da Idade Antiga aos dias atuais, e muito complexo porque contempla aspectos sociais, religiosos, econômicos, financeiros e políticos (Blay, 1975).

A partir do século XVII, o Iluminismo ampliou o acesso à informação e estimulou movimentos de contestação liderados por mulheres, que reivindicavam direitos, educação e participação política. Foi o ambiente da Revolução Francesa (1789-1799), um marco para a luta feminina, mas que não resultou nos benefícios esperados (Faria, 2008; Massa; Lorenzetto, 2019; Silva; Do Carmo; Ramos, 2021).

Nos séculos XX e XXI, os movimentos feministas consolidaram-se como protagonistas das transformações sociais, questionando papéis domésticos tradicionais e ampliando a atuação das mulheres em espaços como o trabalho, a política e a educação. A Primeira e a Segunda Grande Guerra Mundial foram essenciais para a luta de emancipação feminina (Barros; Mourão, 2018; Matos; Gitahy, 2008; Muller; Besing, 2018; Silva, 2019).

Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2025), as mulheres são maioria nos cursos de graduação, com 59,4% ingressantes em 2023. No entanto, ainda representam, conforme o Ministério do Trabalho (MTE, 2025), apenas 52,8% da força de trabalho ocupada, e não é representativo do nível de escolaridade. Portanto, persistem as desigualdades salariais, baixa representatividade em cargos de liderança e limitações impostas por fatores sociais, como a sobrecarga das atividades domésticas, além da vulnerabilidade acentuada para mulheres negras (IPEA, 2025).

O Fórum Econômico Mundial, através do *Global Gender Gap Report 2025*, projeta que a igualdade de gênero ainda pode levar 123 anos para ser alcançada globalmente, e o Brasil se encontra na 72ª posição quanto à paridade de sexos em 2025 (Forbes Brasil, 2025b).

A empregabilidade feminina nas empresas está na dimensão social do Desenvolvimento Sustentável, e é essencial para a Responsabilidade Social e a Sustentabilidade. As empresas listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), na B3, em 2023, adotaram os indicadores da *Global Reporting Initiative* (GRI), para elaborar o Relatório de Sustentabilidade. A expectativa é que as empresas listadas no ISE apresentem uma maior adesão à diversidade de empregabilidade e façam uma divulgação com maior transparência.

Considerando este contexto desafiador de diversidade para a atuação feminina no mercado de trabalho, a pesquisa tem como problema: Qual o perfil dos indicadores de empregabilidade feminina da GRI nas empresas listadas no ISE, da B3, em 2023? Objetivo geral: Analisar a participação feminina nas empresas listadas no ISE, da B3, em 2023. E, objetivos específicos: 1) Analisar os indicadores da GRI: número total de empregados e rotatividade de empregados por sexo, nos setores listados no ISE, da B3, em 2023; e 2) Analisar os indicadores da GRI: número total de empregados e rotatividade de empregados por sexo, nas empresas listadas no ISE, da B3, em 2023.

A justificativa para a pesquisa é a crise de empregabilidade no século XXI, em um país do terceiro mundo, com uma população de 213,4 milhões de habitantes, e 104,5 milhões de mulheres. A relevância da pesquisa é contribuir para as pesquisas científicas que tratam sobre a vulnerabilidade empregatícia da mulher, diante do seu papel de destaque de vulnerabilidade socioeconômica.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A EVOLUÇÃO MUNDIAL DA LUTA FEMININA

A presença das mulheres no mundo do trabalho e na vida social remonta a períodos antigos. No Neolítico, foram responsáveis por atividades centrais como a agricultura, mas ao longo do tempo acabaram relegadas à esfera doméstica (Blay, 1975). No século XVII, o Iluminismo possibilitou maior acesso ao conhecimento e fomentou reivindicações por direitos, melhores condições de educação, culminando com a Revolução Francesa (1789-1799), considerada um marco na luta das mulheres (Faria, 2008; Massa; Lorenzetto, 2019; Silva; Do Carmo; Ramos, 2021).

Apesar de iniciada na Inglaterra, a partir de 1850 até 1870, segunda fase, a Revolução Industrial se espalhou pelos demais continentes. E, foi essencial para definir o papel das mulheres fora do lar. As fábricas empregavam mulheres, ainda que em condições de exploração e com salários inferiores aos dos homens, mas as mulheres utilizaram esta situação para fortalecerem a luta.

No século XX, as duas Guerras Mundiais ampliaram sua participação em atividades estratégicas, e os movimentos feministas, em suas diferentes ondas, consolidaram a defesa de igualdade política, social e econômica. Conferências da Organização das Nações Unidas (ONU) reforçaram esse processo, inserindo a equidade de gênero na agenda internacional.

E, o cenário atual está longe de ser o ideal. No Relatório ‘Mulheres, Empresas e o Direito’, com informações de 2024, em 190 economias pelo mundo, é possível constatar que, mesmo entre as economias mais ricas, as mulheres possuem apenas dois terços dos direitos concedidos aos homens (WORLD BANK, 2024).

2.2 O CONTEXTO DA LUTA FEMININA NO BRASIL

Enquanto a Revolução Industrial se espalhava pelo mundo e as lutas feministas evoluíam, o Brasil ainda estava nos movimentos de emancipação política, invasões e exploração. Os avanços dos direitos das mulheres no Brasil foram mais lentos, em decorrência do modelo de colonização do país.

Apesar disso, no Brasil, as mulheres também exerceram papéis importantes ao longo da história. Durante a Independência do Brasil, a Imperatriz D. Leopoldina destacou-se como articuladora política em 1822 (Bueno, 2022; Muller; Besing, 2018; Santos, 2020). E, algumas mulheres se destacaram na luta da Independência:

- *Maria Quitéria de Jesus*, baiana, nascida em 1792 - chegou a se disfarçar em trajes masculinos para se alistar nas forças armadas e lutar contra os invasores portugueses;
- *Joana Angélica*, baiana, nascida em 1761 - foi assassinada quando tentava impedir a invasão de um convento em Salvador (BA), se tornando mártir da independência;
- *Maria Felipa de Oliveira*, baiana, data de nascimento incerta - mulher, negra, pescadora, assumiu a liderança dos povos libertos e até indígenas para atacar tropas portuguesas que permaneciam no Brasil mesmo após a independência (Bueno, 2022; Muller; Besing, 2018; Santos, 2020).

Nos séculos XIX e XX, avanços graduais ocorreram: acesso à educação, movimentos sufragistas e conquistas civis. O direito ao voto feminino foi alcançado em 1932, ainda com restrições. A Constituição Federal/1988 representou um marco na luta feminina garantindo a igualdade formal de direitos, posteriormente reforçada por legislações específicas, como a Lei nº 11.340/2006, Lei Maria da Penha, e a Lei nº 13.104/2015, Lei do Feminicídio (Brasil, 1988; Brasil, 2006; Brasil, 2015).

Contudo, desigualdades persistem, especialmente quando fatores de gênero se somam a marcadores de raça, cor e classe social, o que amplia a vulnerabilidade das mulheres negras no mercado de trabalho (IPEA, 2025).

2.3 O CENÁRIO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO PARA MULHERES

A inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro avançou nas últimas décadas, mas permanece marcada por desigualdades estruturais. Apesar de representarem 59,1% das matrículas no ensino superior, as mulheres ocupam menos de 40% dos cargos de liderança e recebem, em média, 20% a menos que os homens em funções semelhantes (MTE, 2025). A taxa de desocupação feminina foi de 6,9% em 2025, contra 4,8% entre os homens (IBGE, 2025).

O recorte racial acentua essas disparidades: 69,9% das trabalhadoras domésticas e de cuidados remunerados são mulheres negras, e a taxa de desemprego atingiu 20,6% em 2021, o dobro da taxa dos homens brancos (IPEA, 2025). Ainda que políticas públicas e programas corporativos de diversidade tenham promovido avanços, como a maior presença feminina em cargos executivos e conselhos, barreiras culturais e estruturais, como estereótipos de gênero e falta de flexibilidade organizacional, continuam a limitar a equidade (Forbes Brasil, 2025a).

Estudos recentes indicam, contudo, que empresas com maior diversidade de gênero em posições estratégicas alcançam melhor desempenho e inovação, sugerindo que a inclusão feminina não é apenas uma demanda social, mas um diferencial competitivo e de sustentabilidade (Forbes Brasil, 2025a).

3 METODOLOGIA

A pesquisa é documental e descritiva, com abordagem quantitativa e qualitativa (Gil, 2019). Delineamentos de revisão bibliográfica histórica e pesquisa documental em Relatórios Integrados (GRI) de 78 empresas listadas no ISE, da B3, em 2023. A coleta de dados foi na Dimensão Social, nos indicadores: mulheres contratadas, desligamentos e rotatividade. Os setores estudados foram: Bens Industriais, Consumo Cíclico, Consumo Não Cíclico, Saúde, Comunicações, Financeiro, Materiais Básicos, Petróleo, Gás e Biocombustíveis, Utilidade Pública. A análise de dados utilizou a técnica de análise descritiva.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

4.1 EMPREGABILIDADE FEMININA NAS EMPRESAS LISTADAS NO ISE 2023

A análise da empregabilidade feminina nas empresas do ISE evidencia contrastes significativos entre os setores. Nos Bens Industriais, as mulheres representam apenas 23,7% do quadro funcional e apresentam índices elevados de rotatividade (33%), sinalizando dificuldades de inserção e permanência. Em Consumo Cíclico, embora as mulheres sejam maioria (52%), a rotatividade também é elevada (40%), sobretudo em segmentos como o têxtil e a educação. Já no setor de Consumo Não Cíclico, representam 44% dos trabalhadores e têm taxas de contratação superiores às dos homens, demonstrando maior abertura para inclusão.

Na Saúde, observa-se a maior representatividade feminina (72%), coerente com a tradição de atuação em profissões voltadas ao cuidado, embora acompanhada de rotatividade significativa. Em Comunicações, há 46% de mulheres e 54% de homens, com rotatividade feminina ligeiramente superior. No setor Financeiro, a participação média é de 55% de mulheres, destacando-se os bancos de varejo como espaços de maior inclusão, enquanto bancos de investimento permanecem masculinos. Já em setores técnicos e industriais, a presença feminina segue limitada: Materiais Básicos (18%), Petróleo e Gás (20%) e Utilidade Pública (19,4%) registram baixos percentuais e dificuldades adicionais de permanência.

No âmbito das empresas, Rede D'Or e Raia Drogasil contrataram mais de 38 mil mulheres, enquanto a C&A registrou 61% de rotatividade feminina. A análise confirma que

práticas de gestão de pessoas e perfil ocupacional influenciam diretamente a empregabilidade feminina.

5 CONCLUSÃO

Este estudo buscou responder qual o perfil dos indicadores de empregabilidade feminina da GRI nas empresas listadas no ISE da B3 em 2023. O objetivo geral consistiu em analisar a participação feminina no mercado de trabalho dessas empresas, enquanto os objetivos específicos buscaram avaliar os indicadores de empregabilidade por sexo em diferentes setores e organizações, identificando desigualdades, rotatividade e padrões de representatividade.

Os resultados evidenciaram que a presença feminina no mercado de trabalho das empresas listadas no ISE é heterogênea, refletindo diferenças setoriais e o impacto direto das políticas internas de gestão de pessoas. Nos setores de Saúde e Educação, tradicionalmente com maior absorção da mão de obra feminina, observou-se ampla participação de mulheres, chegando a superar 50% do total de empregados. Contudo, persistem desafios relacionados à permanência e à estabilidade profissional, visto que algumas funções apresentaram índices elevados de rotatividade. Em contrapartida, setores historicamente masculinizados, como Bens Industriais, Materiais Básicos, Petróleo, Gás e Biocombustíveis e Utilidade Pública, mantiveram participação feminina restrita, oscilando entre 18% e 23% dos empregados, além de taxas de rotatividade feminina superiores às masculinas, o que reforça a dificuldade de inclusão e manutenção das mulheres em ambientes predominantemente masculinos.

A análise também destacou diferenças entre empresas de um mesmo setor, evidenciando a relevância das práticas de gestão. No setor de Bens Industriais, por exemplo, companhias como CCR e Ecorodovias apresentaram maior presença feminina, destoando da média setorial. Já no setor de Consumo Cíclico, a MRV Engenharia e a Dexco, juntas, empregaram mais de 7 mil mulheres, enquanto a C&A apresentou o índice mais elevado de rotatividade feminina do segmento, alcançando 61% em 2023. No setor de Saúde, empresas como Rede D'Or e Raia Drogasil se destacaram pela expressiva contratação de mulheres, com 16.249 e 22.000 colaboradoras, respectivamente, reforçando o peso desse setor para a empregabilidade feminina no Brasil.

Assim, conclui-se que a equidade de gênero permanece como um desafio, mesmo entre empresas reconhecidas por boas práticas de sustentabilidade, sendo necessária a ampliação de políticas inclusivas que assegurem oportunidades iguais de desenvolvimento e ascensão profissional.

Como proposta de continuidade, sugere-se que futuras pesquisas analisem a representatividade feminina em cargos de liderança e Conselhos de Administração das empresas listadas na B3, investigando barreiras invisíveis à ascensão profissional, bem como os impactos da diversidade de gênero na governança.

REFERÊNCIAS

BARROS, S. C. V.; MOURÃO, L. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia; Sociedade** [online], v. 30, 2018. ISSN 1807-0310. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30174090>>. Acesso em: 25 set. 2024.

BLAY, E. A. Trabalho industrial x trabalho doméstico: a ideologia do trabalho feminino. **Cadernos de Pesquisa**, Curitiba, v. 15, p. 8–20, 1975. Disponível em: <<https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/1810>>. Acesso em: 22 set. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988, atualizada até a Emenda Constitucional nº 107, de 02 de julho de 2020. 31. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial da União** - Seção 1, Brasília, DF, 8 ago. 2006. Disponível em: <<https://11nk.dev/Rk4q7>>. Acesso em: 15 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 10 mar. 2015. Disponível em: <<https://acesse.one/3ZeQX>>. Acesso em: 19 set. 2025.

BUENO, C. Os protagonistas da independência do Brasil. Para além das grandes personagens conhecidas pela historiografia, participação de populares, escravizados e indígenas foi fundamental para tornar o país independente. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 74, n. 1, p. 1-5, Mar. 2022. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/OeNfz>>. Acesso em: 24 fev. 2024.

FARIA, N. Por onde passa a história da luta das mulheres. *In*: Congresso da Juventude do PT, 1, 2008, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo, 2008. p. 9-12. Disponível em: <<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05931.pdf>>. Acesso em: 23 set. 2024.

FORBES BRASIL. Liderança feminina avança no Brasil e redefine sucesso de empresas. **Forbes Brasil**, 20 jun. 2025a. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/6Jk9A>>. Acesso em: 19 set. 2025.

FORBES BRASIL. Mundo levará 123 anos para fechar a lacuna de gênero. **Forbes Brasil**, 13 jun. 2025b. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/5n5Pm>>. Acesso em: 19 set. 2025.

GIL, A. C.; **Como elaborar projetos de pesquisa**/Antônio Carlos Gil. - 4. ed. - São Paulo. Atlas, 2019

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD Contínua Trimestral**: desocupação cai em 18 das 27 UFs no segundo trimestre de 2025. Agência de Notícias – IBGE, 15 ago. 2025. Disponível em: <<https://11nk.dev/OL8bk>>. Acesso em: 15 set. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Notas breves sobre a subutilização da força de trabalho entre mulheres negras**. Brasília, abr. 2025. Disponível em: <<https://11nk.dev/bHvyF>>. Acesso em: 19 set. 2025.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Mulheres representam 59% das matrículas na educação superior**. Disponível em: <<https://acesse.one/euu0A>>. Acesso em: 19 set. 2025.

MASSA, R.F.; LORENZETTO, B.M. O papel histórico do feminismo no reconhecimento dos direitos das mulheres. **Revista Interesse Público – IP**. 21, n. 118, p. 59-79, nov./dez. 2019. Disponível em: <<https://sl1nk.com/fKanW>>. Acesso em: 29 ago. 2024.

MATOS, M.L.; GITAHY, R.R.C. A evolução dos direitos da mulher. **Colloquium Humanarum**. ISSN: 1809-8207, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 74–90, 2008. Disponível em: <<https://11nq.com/NZ8im>>. Acesso em: 29 ago. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Boletim mulheres no mercado de trabalho**. Brasília: MTE, mar. 2025. Disponível em: <<https://acesse.one/SfxSx>>. Acesso em: 19 set. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **3º relatório de transparência salarial: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens**. Brasília: MTE, abr. 2025. Disponível em: <<https://acesse.one/KcKEa>>. Acesso em: 19 set. 2025.

MULLER, C.; BESING, M. A trajetória histórica da mulher no Brasil: da submissão à cidadania. **Revista Augustus**, v. 23, n. 45, p. 25-46, 29 nov. 2018. Disponível em: <<https://11nq.com/vq6d0>>. Acesso em: 29 ago. 2024.

SANTOS, M.I.C. **A sub-representatividade feminina na política: obstáculos à participação das mulheres nos espaços de decisão política**. Monografia (Bacharelado em Ciências Sociais) — UniEvangélica – Universidade Evangélica de Goiás, Anápolis, 2020. Disponível em: <<http://repositorio.aee.edu.br/handle/aee/16871>>. Acesso em: 15 set. 2025.

SILVA, A.C. **A condição social da mulher na história do Brasil contemporâneo**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito, Faculdade Evangélica Raízes, Goiás, 2019. Disponível em: <<http://repositorio.aee.edu.br/jspui/handle/aee/17135>>. Acesso em: 25 set. 2024.

SILVA, J.P.A.; DO CARMO, V.M.; RAMOS, G.B.J.R. As quatro ondas do feminismo: lutas e conquistas. **Revista de Direitos Humanos em Perspectiva**, v. 7, n. 1, 2021, ISSN - 2526-0197. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/direitoshumanos/article/view/7948>>. Acesso em: 25 set. 2024.

WORLD BANK. **Press release: New Data Show Massive, Wider-than-Expected Global Gender Gap**. Washington, 4 mar. 2024. Disponível em: <<https://sl1nk.com/8fZer>>. Acesso em: 16 set. 2024.