

A participação feminina nas empresas listadas no ISE da B3 em 2023

JENNIE DOS SANTOS BISERRA DE ALBUQUERQUE

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ - UFC

CELIA MARIA BRAGA CARNEIRO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

Introdução

A participação feminina no mercado de trabalho é resultado de avanços históricos, mas ainda é marcada por grandes desigualdades agravadas por fatores de sexo, raça, escolaridade e classe social. No Brasil, as mulheres representam 52,8% da força de trabalho (MTE, 2025). 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 ISE, na B3, em 2023, adotaram os indicadores da Global Reporting Initiative (GRI), para elaborar o Relatório de Sustentabilidade.

Problema de Pesquisa e Objetivo

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. 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.

Fundamentação Teórica

A luta feminina por igualdade acompanha a História da humanidade, marcada por exclusões e resistências (Faria, 2008). Apesar dos avanços em educação, a mulher ainda tem desafios no exercício de cargos de confiança, remuneração e na participação política. A desigualdade é agravada pela interseccionalidade de raça e classe, com mulheres negras mais expostas à informalidade e aos baixos salários levando à vulnerabilidade. O ambiente empresarial no Brasil confirma esta realidade.

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.

Análise e Discussão dos Resultados

Os resultados revelaram forte heterogeneidade setorial. Saúde e Educação superaram 50% de participação feminina, mas ainda enfrentam desafios de retenção. Setores como Bens Industriais, Materiais Básicos e Petróleo apresentaram baixa presença feminina (23%) e rotatividade mais alta (32,9 %). 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.

Considerações Finais

O estudo mostrou que a empregabilidade feminina no ISE, na B3, em 2023 é marcada por contrastes setoriais. Os setores com menor nível de empregabilidade feminina foram: Bens Industriais, Materiais Básicos, Petróleo, Gás e Biocombustíveis e Utilidade Pública. E, as empresas: Usiminas, SLC Agrícola, Ambev, Minerva, Cosan, Enauta e Vibra. O padrão é claro: indústrias pesadas, agrícolas e de energia são as que menos empregam mulheres. Conclui-se que a equidade de gênero é um desafio estrutural, e deve ser tratada como estratégia de inovação, competitividade e sustentabilidade.

Referências

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: . Acesso em: 23 set. 2024. GIL, A. C.; Como elaborar projetos de pesquisa/Antônio Carlos Gil. - 4. ed. - São Paulo. Atlas, 2019. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). Boletim mulheres no mercado de trabalho. Brasília: MTE, mar. 2025. Disponível em: . Acesso em: 19 set. 2025.

Palavras Chave

Equidade de gênero, Empregabilidade feminina, Diversidade e inclusão

Agradecimento a órgão de fomento

Não se aplica.

A PARTICIPAÇÃO FEMININA NAS EMPRESAS LISTADAS NO ISE DA [B]³ EM 2023

1 INTRODUÇÃO

A participação feminina no mercado de trabalho é resultado de um processo histórico, da Idade Antiga aos dias atuais, que envolve aspectos sociais, religiosos, econômicos, financeiros e políticos (BLAY, 1975). A partir do século XVII, o Iluminismo ampliou o acesso ao conhecimento e impulsionou movimentos liderados por mulheres em defesa da educação e da participação política. A Revolução Francesa (1789–1799) impulsionou a luta, mas não promoveu avanços para as mulheres (FARIA, 2008; SILVA; DO CARMO; RAMOS, 2021).

Nos séculos XX e XXI, os movimentos feministas tornaram-se protagonistas das transformações sociais, ao questionarem papéis tradicionais e ampliarem a presença feminina no trabalho, na política e na educação. As duas Guerras Mundiais foram decisivas nesse processo, ao inserirem as mulheres nas fábricas e nos campos de batalha (BARROS; MOURÃO, 2018; MATOS; GITAHY, 2008).

No Brasil, as mulheres conquistaram o direito de lecionar em 1827, o voto parcial em 1932, mas a igualdade jurídica somente foi alcançada com a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), as mulheres representam 59,4% das ingressantes no ensino superior (INEP, 2025), mas ocupam apenas 52,8% da força de trabalho formal, conforme o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2025a), proporção inferior ao seu nível de escolaridade. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) confirma que persistem desigualdades salariais, baixa presença em cargos de liderança e sobrecarga doméstica, especialmente entre mulheres negras, grupo mais vulnerável (IPEA, 2025a).

A empregabilidade feminina é um elemento da dimensão social do desenvolvimento sustentável (Econômico, Social e Ambiental) essencial para o cumprimento da Responsabilidade Social Corporativa e o alcance da Sustentabilidade. As empresas listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), da [B]³ - Brasil, Bolsa, Balcão, que é a bolsa de valores oficial do Brasil, adotaram, em 2023, a versão 2021 do conjunto de indicadores da *Global Reporting Initiative* (GRI, 2025) para elaborar o Relatório de Sustentabilidade.

Na fundamentação teórica da pesquisa, Sousa e Oliveira (2025) apontam a permanência da segregação ocupacional e salarial; Brito e Dathein (2025) relacionam a vulnerabilidade feminina às mudanças estruturais da economia; Duarte e Morimoto (2024) ressaltam a economia do cuidado como eixo central da desigualdade; e Pereira *et al.* (2024) destacam falhas na transparência corporativa sobre diversidade e equidade salarial. A expectativa é de que as empresas listadas no ISE apresentem uma maior adesão à diversidade de empregabilidade por sexo e façam uma divulgação com maior transparência.

Considerando este contexto desafiador da diversidade para a atuação feminina no mercado de trabalho, a pesquisa tem como problema identificar qual o perfil dos indicadores de empregabilidade feminina da GRI nas empresas listadas no ISE, da [B]³, em 2023. Objetivo geral: analisar a participação feminina nas empresas listadas no ISE, da [B]³, em 2023. E, objetivos específicos: 1) Analisar os indicadores da GRI: número total de empregados e rotatividade de empregados por sexo, nas empresas listadas no ISE, da [B]³, em 2023; e 2) Identificar os setores que se destacaram na contratação do trabalho feminino nas empresas listadas no ISE, da [B]³, em 2023.

A justificativa para a pesquisa é a crise de empregabilidade no século XXI, em um país do terceiro mundo, que segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, possuía uma população de 203 milhões de habitantes, dos quais 104,5 milhões eram mulheres (IBGE, 2025a; IPEA, 2025b). A relevância desta pesquisa consiste em ampliar as

discussões científicas sobre a vulnerabilidade empregatícia das mulheres, considerando seu papel de destaque na condição de desigualdade socioeconômica (IPEA, 2025b).

Este estudo está estruturado em cinco seções. A primeira é a introdução, que contextualiza o tema, o problema, os objetivos e a relevância da pesquisa. A segunda é o referencial teórico, que aborda os elementos conceituais e históricos da discussão sobre gênero e empregabilidade no mundo da sustentabilidade corporativa, destacando marcos legais e sociais da luta feminina, o cenário do mercado de trabalho brasileiro para as mulheres e os estudos anteriores. A terceira apresenta a metodologia utilizada. A quarta é a análise de resultados mediante a interpretação dos indicadores de empregabilidade feminina classificados por setores e empresas estudadas. A última seção é a conclusão, que sintetiza os principais achados da pesquisa e às perspectivas para pesquisas futuras sobre o tema.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A EVOLUÇÃO DA LUTA FEMININA NO MUNDO E NO BRASIL

O trabalho envolve tanto a atividade remunerada quanto as atividades de cuidado que asseguram a reprodução da vida. Sob essa perspectiva, as mulheres sempre trabalharam (FERREIRA, 2025). Durante milênios, tiveram papel central na agricultura e na organização doméstica, mas, com o avanço técnico e o domínio masculino sobre os meios produtivos, foram historicamente subordinadas (BLAY, 1975). Embora a tradição greco-romana e medieval tenha reforçado o lar como espaço feminino, registros comprovam a sua participação na Medicina, Teologia e Artesanato (BORGES; LAPOLLI; AMARAL, 2020; TREVISAN; LIMA, 2022).

O Iluminismo (séculos XVII–XVIII) inaugurou debates sobre igualdade ao questionar a exclusão feminina do conhecimento e do poder, mas apesar de ampliar o acesso à informação, o pensamento racionalista, que culminou com a Revolução Francesa (1789–1799), não contemplou as mulheres na prática (FARIA, 2008; SILVA; DO CARMO; RAMOS, 2021). Já a Revolução Industrial (a partir de 1760) intensificou a inserção feminina nas fábricas têxteis, em jornadas longas e precárias, ao mesmo tempo em que impulsionou a organização por direitos, marcando a ‘primeira onda’ do feminismo e a luta por cidadania e igualdade jurídica (BLAY, 1975; MATOS; GITAHY, 2008).

As Guerras Mundiais (1914-1918; 1939-1945) aceleraram a ocupação feminina em setores essenciais, mas o retorno dos soldados aos lares restabeleceu padrões tradicionais, estimulando a ‘segunda onda’ feminista nas décadas de 1960 e 1970, focada em igualdade salarial, autonomia corporal e divisão do trabalho doméstico (DIEMER; MORAIS, 2020).

Nos anos 1970, a pauta ganhou dimensão internacional quando a Organização das Nações Unidas (ONU) proclamou 1975 como o ‘Ano Internacional da Mulher’ e a ‘Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher’ (ONU, 1972; 1979), ratificada pelo Brasil em 2002 (BRASIL, 2002). As ‘terceira e quarta ondas’ ampliaram a pauta feminista para incorporar a diversidade racial, direitos reprodutivos e orientações sexuais (BARROS; MOURÃO, 2018; GUARINES; OLIVEIRA, 2024).

No século XXI, as desigualdades persistiram, a pandemia do *Corona Virus Disease* (Covid-19) acentuou a vulnerabilidade feminina e aumentou os casos de violência doméstica (OPAS; OMS, 2020; ONU MULHERES, 2020). De acordo com o ‘Relatório Mulheres, Empresas e o Direito 2023’, as mulheres possuem apenas dois terços dos direitos legais dos homens e, apesar das leis de igualdade salarial em cerca de 98 países, são raros os mecanismos efetivos de transparência salarial (WORLD BANK, 2024). Quanto à sub-representação política, a *Inter-Parliamentary Union* (IPU, 2025) mostra que as mulheres ocupam apenas 27,2% dos assentos parlamentares no mundo, e a ONU Mulheres (2025b) alerta para retrocessos recentes nas políticas de igualdade impulsionados por crises econômicas e conflitos armados.

Ademais, os deslocamentos forçados alcançaram, em 2025, o maior número da História, chegando a mais de 122 milhões de pessoas, sendo a maioria composta por mulheres e crianças, segundo o relatório publicado em abril de 2025 do *United Nations High Commissioner For Refugees* (UNHCR). Estas populações enfrentam violência de guerra, exploração sexual e exclusão social, o que reforça a necessidade de incorporar a perspectiva de gênero às políticas internacionais de paz, segurança e proteção humanitária (UNHCR, 2025).

No Brasil, a trajetória da luta feminina acompanha essas transformações, mas com dinâmica própria. Desde o período Colonial, mulheres indígenas, africanas e europeias tiveram papel fundamental na organização social, ainda que invisibilizadas pelas estruturas políticas e religiosas da época (DEL PRIORE, 1994; SANTOS, 2020).

Durante o Império (1822–1889), a atuação da Imperatriz Leopoldina conferiu presença simbólica à figura feminina na esfera pública com papel decisivo na Independência do Brasil (BUENO, 2022). Contudo, o acesso das mulheres à educação e ao trabalho permaneceu limitado até a Lei de 15 de outubro de 1827 que autorizou o ensino primário para meninas, e apenas em 1879 a Lei Leôncio de Carvalho permitiu o ingresso delas no ensino superior (MULLER; BESING, 2018).

A conquista do voto feminino em 1932 representou um marco decisivo, embora acompanhado de restrições morais e legais (BRASIL, 1932; FERREIRA, 2025), e a autonomia reprodutiva avançou com a introdução da pílula anticoncepcional em 1962, cujo uso efetivo consolidou-se apenas nas décadas de 1980 e 1990, sobretudo entre mulheres escolarizadas (PEDRO, 2003).

Durante os anos de 1980, com o enfraquecimento do regime autoritário e o advento da *Internet*, o feminismo se fortaleceu, incorporando também as pautas de raça, classe e gênero como elementos indissociáveis. Em 1985 foi criado o ‘Conselho Nacional dos Direitos da Mulher’, que desempenhou papel central na inserção das demandas femininas na Constituição Federal de 05 de outubro 1988 (BRASIL, 1988; ZIENTARSKI; OLIVEIRA, 2019).

O Brasil participou da Conferência de Viena (ONU, 1993) e da Convenção de Belém do Pará (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1994), consolidando os direitos das mulheres e os avanços legais, como a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), de enfrentamento à violência doméstica. Na representação política, a Lei nº 9.504 de 30 de setembro de 1997 fixou cotas de gênero nas eleições. Em 2000, após 132 anos de existência, Ellen Gracie Northfleet foi nomeada a primeira Ministra do Supremo Tribunal Federal (STF) (BRASIL, 1997; BRASIL, 2006; FERREIRA, 2025; STF, 2025).

A partir de 2019, verificaram-se alguns retrocessos nas políticas públicas voltadas às mulheres, como a redução dos investimentos no enfrentamento da violência. Em 2023 houve a criação do ‘Ministério das Mulheres’, que representou um compromisso do Estado com as políticas públicas para as mulheres, e a criação da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que obriga a equiparação de salários entre homens e mulheres (BRASIL, 2023; ZIGONI, 2024).

2.2 O CENÁRIO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO PARA AS MULHERES

No século XXI, apesar da maior escolaridade, crescimento do empreendedorismo e presença crescente em cargos de gestão e públicos, ainda persistem obstáculos culturais/estruturais, tais como: a sobrecarga da dupla jornada, salários inferiores aos dos homens, a sub-representação em funções de chefia, cargos eletivos, tribunais, além da violência política (BRASIL, 1997; SIQUEIRA; SANTANA; SALDANHA, 2025; TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL, 2024).

Embora conquistas legais, como a regulamentação da jornada, licença-maternidade e isonomia salarial tenham sido obtidas, ainda predominam entre mulheres negras e pobres a informalidade e o trabalho doméstico. Segundo o IPEA (2025a) e o Ministério da Igualdade

Racial, em 2025, 69,9% das pessoas que realizam trabalho doméstico ou de cuidados remunerados no Brasil são mulheres negras (COBO; OLIVEIRA, 2024).

Há uma expectativa de aumento da liderança feminina no Brasil, com mulheres conquistando cargos de Diretoria, *Chief Executive Officer* (CEOs) e assentos em Conselhos Empresariais para promover maior equidade, contribuir para o desempenho das empresas, incentivar inovação, fortalecer a cultura organizacional e tornar os ambientes de trabalho mais inclusivos. No entanto, ainda permanecem sub-representadas (FORBES BRASIL, 2025).

Segundo o IBGE, as mulheres representaram, no 2º trimestre de 2025, 6,9% da taxa de desocupação, contra apenas 4,8% entre os homens, confirmando a desigualdade de oportunidades (IBGE, 2025b; Forbes Brasil, 2025). A busca pela paridade entre homens e mulheres foi contemplada no ‘ODS 5 Igualdade de gênero’, dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos para 2030, pela ONU (ONU MULHERES, 2025a).

Além disso, mulheres que alcançam cargos de gestão enfrentam desigualdades em remuneração, chegando a receber, em 2024, 20% menos do que os homens nas mesmas funções (MTE, 2025a), independentemente do nível de escolaridade e sofrendo múltiplas exclusões, inclusive nos espaços de poder, onde são inauguradas novas formas de violência contra a mulher, como as violências política e virtual (AMARAL; ALVES; BONFIM, 2024; GOMES NETO *et al.*, 2024; PEREIRA *et al.* 2024).

Quando o fator racial é considerado, a desigualdade se agrava, pois os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) mostram que as taxas de desocupação para mulheres negras foi de 15,8%, em 2016, enquanto que no mesmo período, a taxa de desocupação para mulheres brancas foi de 10,7%, e para homens brancos foi de 8,0%. O padrão se manteve em 2021, mas a pandemia de Covid-19 agravou o cenário, e a taxa de desocupação para mulheres negras saltou para 20,6%, enquanto para homens brancos foi para 9,2% (IPEA, 2025a). Importante ressaltar que, conforme os dados do Censo da Educação Superior, em 2023, as mulheres representaram 59,4% dos discentes no ensino superior, no entanto menos de 40% ocupavam os cargos de liderança no país até 2024 (INEP, 2025; MTE, 2025a).

Os dados mais recentes reforçam que, embora as mulheres tenham conquistado espaço significativo no mercado de trabalho formal, a distribuição setorial ainda reflete as marcas históricas da divisão sexual do trabalho. Segundo o Boletim Mulheres no Mercado de Trabalho (MTE, 2025b), em 2023 as mulheres representavam 58,1% dos vínculos formais em ocupações de nível superior, com maior concentração nos setores de Educação (74,7%) e Saúde e Bem-Estar Social (72,7%), áreas tradicionalmente associadas ao cuidado. Em contrapartida, sua presença permanece minoritária em segmentos de alta valorização econômica e tecnológica, como Engenharia (25,2%) e Tecnologia da Informação (23,2%), evidenciando a persistência de barreiras estruturais à inserção feminina nas áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática.

2.3 ESTUDOS ANTERIORES

De modo geral, os estudos evidenciam que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro é sustentada por fatores culturais, institucionais e econômicos, que se derivam de uma base histórica, tanto em âmbito global como local.

Sousa e Oliveira (2025) observaram que a divisão sexual do trabalho ainda estrutura o mercado brasileiro, sustentada por papéis socialmente atribuídos ao gênero, com base em dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no período de 2011–2021. Embora as mulheres tenham ampliado a sua inserção no mercado de trabalho nas últimas décadas, persistem disparidades salariais e barreiras de acesso a cargos de liderança. As funções de

Cuidado, Educação e Assistência permanecem associadas ao feminino, enquanto setores como Transporte, Tecnologia e Construção Civil seguem majoritariamente masculinos. Esta segmentação reflete construções históricas e culturais que limitam a presença feminina em áreas estratégicas, mantendo a desigualdade de oportunidades e a sub-representação das mulheres em posições de decisão.

Brito e Dathein (2025) ampliam essa discussão ao relacionarem a desigualdade de gênero às transformações estruturais da economia brasileira, especialmente no contexto de desindustrialização e precarização do trabalho entre 2012-2022. Os autores constaram que as mulheres foram as mais afetadas pela retração do emprego formal, revelando que a vulnerabilidade feminina no mercado de trabalho está diretamente associada à conjuntura macroeconômica. O estudo concluiu que, mesmo em períodos de crescimento econômico, as políticas públicas e trabalhistas têm sido insuficientes para garantir condições equitativas de acesso e permanência no trabalho, perpetuando a desigualdade de oportunidades e de rendimentos entre sexos.

Segundo Duarte e Morimoto (2024), dados do IBGE (2023) e da Oxford Committee for Famine Relief (Oxfam), Comitê de Oxford para o Alívio da Fome, evidenciam que, em 2022, as mulheres dedicaram em média 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e ao cuidado de pessoas, e que a falta de políticas públicas voltadas à redistribuição dessas tarefas perpetua a desigualdade estrutural no mercado de trabalho. A economia do cuidado à família e aos familiares doentes e idosos afeta diretamente a empregabilidade feminina.

No âmbito corporativo, Pereira *et al.* (2024) investigaram a forma como as instituições financeiras brasileiras reportam informações sobre diversidade de gênero e equidade salarial em seus relatórios integrados, segundo a Global Reporting Initiative (GRI). A análise, realizada entre 2019 e 2022 revelou que a conformidade com os indicadores de diversidade e igualdade salarial é baixa. Apenas o Banco do Brasil apresentou alto nível de completude e qualidade nas informações, enquanto instituições como Bradesco, Itaú, Santander e Caixa Econômica Federal demonstraram lacunas significativas, especialmente na divulgação de dados sobre licença parental e diversidade nos conselhos.

Os autores demonstram que, apesar dos avanços legais e do aumento da participação feminina, persistem barreiras estruturais, que às vezes se tornam invisíveis, como o fato de os homens estarem sempre no comando das entidades, e essa desigualdade hierárquica reflete não apenas a concentração de poder nas instâncias decisórias, mas também a perpetuação de uma cultura organizacional que ainda associa liderança à figura masculina, dificultando a consolidação de ambientes corporativos verdadeiramente inclusivos.

3 METODOLOGIA

A pesquisa é descritiva, pois visa descrever a participação do trabalho feminino e a rotatividade nas empresas listadas no ISE, na [B]³, em 2023; e o comportamento de ambos os indicadores por setores econômicos. A abordagem qualitativa visa relacionar os resultados dos estudos anteriores com o resultado obtido no neste, e a pesquisa quantitativa utilizou a estatística descritiva, com frequência e média, para análise dos dados (GIL, 2019; PESTANA; GAGEIRO, 2014).

Quanto aos delineamentos, a pesquisa é bibliográfica, utilizada na construção do método histórico a análise de estudos anteriores; revisão bibliográfica para a elaboração do referencial teórico sobre o tema; e documental, com base em documentos de entidades públicas e privadas de acesso público, abrangendo fontes primárias e secundárias (GIL, 2019).

A amostra é igual ao universo, composta por 78 empresas listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), da [B]³, em 2023. Foram classificadas em nove setores, de acordo com a atividade econômica: Bens Industriais, Consumo Cíclico, Consumo Não Cíclico,

Saúde, Comunicações, Financeiro, Materiais Básicos, Petróleo, Gás e Biocombustíveis, e Utilidade Pública.

A coleta de dados concentrou-se nos indicadores: mulheres empregadas e Rotatividade; na Dimensão Social (Empregados - GRI 2-7 e Rotatividade - 401-1) dos Relatórios Integrados (GRI versão 2021) das 78 entidades. Foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, para identificar os indicadores da participação feminina no mercado de trabalho nas empresas listadas no ISE.

A análise dos dados utilizou as técnicas de estatística descritiva para estruturar os dados por empresa e setor, e análise descritiva para organizar as informações de maneira sistemática, destacando padrões e comparações. Além disso, o uso da abordagem mista possibilitou não apenas a quantificação objetiva dos resultados, mas também a interpretação qualitativa, ampliando a compreensão sobre as desigualdades de gênero observadas (GIL, 2019).

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

A análise dos indicadores de empregabilidade feminina (Empregados - GRI 2-7) (Rotatividade - GRI 401-1) nas empresas listada no ISE confirma a vulnerabilidade das mulheres, apontada pelos dados do IBGE (2025b).

4.1 EMPREGABILIDADE FEMININA NAS EMPRESAS LISTADAS NO ISE 2023

A análise setorial mostra que, em alguns setores a empregabilidade feminina é reduzida, e a justificativa adotada no mercado são as atividades executadas.

O setor de ‘Bens Industriais’ é composto pelas empresas: Azul Linhas Aéreas, Grupo CCR, EcoRodovias, JSL, Rumo, Santos Brasil, WEG, Iochpe Maxion e Simpar, que atuam em atividades de Transporte, Logística e Tecnologia, com destaque para mão-de-obra masculina (76,23%). O setor atingiu apenas 23,77% de mulheres, com rotatividade de 32,99%. Entre as empresas, a EcoRodovias teve maioria de mulheres, mas a rotatividade feminina (28%) foi superior à masculina (24%), e a CCR obteve melhor desempenho, com 37,45% de participação feminina e rotatividade de 1,8%.

Tabela 1 – Indicadores de empregabilidade por sexo, ISE, Setor: Bens Industriais, [B]³, Brasil 2023

ID	Indicadores	Total	
		M	H
1.	Dimensão Social		
1.1.	Empregados - GRI 2-7		
1.1.1.	Número total de empregados	42.211	135.318
1.2.	Rotatividade de empregados - GRI 401		
1.2.1.	Número total de contratações	15.915	37.197
1.2.2.	Número total de desligamentos	11.824	32.639
1.2.3.	Rotatividade (%):	32,99%	25,88%

Fonte: Dados da pesquisa.

O setor de ‘Consumo Cíclico’ é composto por: C&A Modas, Cogna Educação, Cyrela Empreendimentos, Dexco, Gafisa, Grendene, Guararapes Confecções, Grupo de Modas Soma, Iochpe Maxion, Lojas Renner, Magazine Luiza, Mitre Realty, Movida Locações, MRV Engenharia, Grupo Vamos e Yduqs Participações, que atuam nas atividades de Construção Civil, Locação de Veículos, Educação, Têxtil e Vestuário, Eletrodomésticos e Máquinas,

Equipamentos, Veículos e Peças. Neste setor há um equilíbrio na empregabilidade por sexo (ver Tabela 2). No entanto, as empresas têxteis e de educação se destacaram com mão-de-obra feminina (52,13%). O aspecto negativo foi a rotatividade feminina (39,99%) superior à masculina (31,53%).

Tabela 2 – Indicadores de empregabilidade por sexo, ISE, Setor: Consumo Cíclico, [B]³, Brasil 2023

ID	Indicadores	Total	
		M	H
1.	Dimensão Social		
1.1.	Empregados - GRI 2-7		
1.1.1.	Número total de empregados	116.581	107.048
1.2.	Rotatividade de empregados - GRI 401		
1.2.1.	Número total de contratações	45.478	29.747
1.2.2.	Número total de desligamentos	47.759	37.753
1.2.3.	Rotatividade (%):	39,99%	31,53%

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Construção Civil, a participação feminina média foi de 25%, com rotatividade de 47,33%, destacando-se MRV Engenharia e DEXCO, que juntas empregaram 7.131 mulheres. Em contrapartida, Gafisa e MRV Engenharia não divulgaram dados por sexo. No segmento de Locação de Veículos, o emprego feminino foi de 33,28%, atingindo 41,29% na Movida Locações e rotatividade 44,70%. No setor de Educação, as mulheres representaram 60% dos empregados, com equilíbrio entre contratações (12.321) e desligamentos (12.591). Já o setor Têxtil concentrou 61.376 trabalhadoras, principalmente em Guararapes, Renner e Soma, embora os desligamentos (36.472) tenham superado as contratações (34.377). A C&A registrou 10.328 mulheres e foi a que teve a maior rotatividade (61%), enquanto a Magazine Luíza manteve equilíbrio, com 19.385 mulheres e 20.209 homens.

O setor de ‘Consumo Não Cíclico’ contemplou as empresas: Atacadão, BRF, Camil Alimentos, Companhia Brasileira de Distribuição, M. Dias Branco, Minerva, Sendas Distribuidora, Ambev, SLC Agrícola, que operam com atividades de Alimentos, Bebidas e Produtos Agrícolas. O setor tem elevado nível de empregabilidade, mas as mulheres só alcançaram 44% (186.873) e possuem rotatividade (15,53%) superior à dos homens (14,18%), conforme a Tabela 3.

Tabela 3 – Indicadores de empregabilidade por sexo, ISE, Setor: Consumo Não Cíclico, [B]³, Brasil 2023

ID	Indicadores	Total	
		M	H
1.	Dimensão Social		
1.1.	Empregados - GRI 2-7		
1.1.1.	Número total de empregados	186.873	234.826
1.2.	Rotatividade de empregados - GRI 401		
1.2.1.	Número total de contratações	38.444	44.889
1.2.2.	Número total de desligamentos	19.622	21.728
1.2.3.	Rotatividade (%):	15,53%	14,18%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao desempenho das empresas, a AMBEV, Atacadão e Minerva tiveram baixo

nível de divulgação no Relatório Integrado, corroborando com o estudo de Pereira *et al.* (2024), no setor financeiro. Os destaques de contratação foram: Atacadão, BRF, Camil, Companhia Brasileira de Distribuição, M. Dias Branco, Minerva e Sendas totalizaram 43,5% na contratação de 195.401 mulheres. Nas empresas Atacadão e Companhia Brasileira de Distribuição, o número de mulheres empregadas foi de 88.840.

O setor de ‘Saúde’, composto pelas empresas: Diagnósticos da América, Fleury, Rede D’OR, Natura, Hypera e Raia Drogasil se destacou com 71,6% de emprego feminino, corroborando com Sousa e Oliveira (2025). O aspecto negativo é a rotatividade feminina (28,91%), que neste setor foi ligeiramente inferior a masculina (30,20%), ver Tabela 4. O destaque positivo foi para Farmácia e Higiene, com 60,4 % de emprego feminino.

Tabela 4 – Indicadores de empregabilidade por sexo, ISE, Setor: Saúde, [B]³, Brasil 2023

ID	Indicadores	Total	
1.	Dimensão Social	M	H
1.1.	Empregados - GRI 2-7		
1.1.1.	Número total de empregados	146.521	57.968
1.2.	Rotatividade de empregados - GRI 401		
1.2.1.	Número total de contratações	48.151	19.335
1.2.2.	Número total de desligamentos	36.557	15.683
1.2.3.	Rotatividade (%):	28,91%	30,20%

Fonte: Dados da pesquisa.

No destaque entre as empresas, a liderança foi da Farmácia Raia Drogasil, com mais de 22.000 mulheres empregadas, seguida da Rede D’Or, com 16.249 mulheres contratadas.

O setor de ‘Comunicação’ contemplou as empresas: Telefônica e Tim, que operam com atividades de Telefonia Móvel e Fixa, Dados Móveis e *Internet* Banda Larga. As mulheres representam cerca de 46% dos empregos do setor, havendo um equilíbrio da diversidade de sexo, conforme Tabela 5. O aspecto negativo é o número de desligamentos (36.557) e a taxa de rotatividade (18,22%).

Tabela 5 – Indicadores de empregabilidade por sexo, ISE, Setor: Comunicações, [B]³, Brasil 2023

ID	Indicadores	Total	
1.	Dimensão Social	M	H
1.1.	Empregados - GRI 2-7		
1.1.1.	Número total de empregados	19.721	23.161
1.2.	Rotatividade de empregados - GRI 401		
1.2.1.	Número total de contratações	3.779	3.580
1.2.2.	Número total de desligamentos	3.593	3.548
1.2.3.	Rotatividade (%):	18,22%	15,32%

Fonte: Dados da pesquisa.

A empresa Tim demonstra equilíbrio no quadro de empregos, com 4.883 mulheres e 4.747 homens, mas teve 1.002 mulheres desligadas em 2023. A Telefônica tinha menos mulheres (14.838) no seu quadro, mas contratou mais mulheres (2.851) que homens (2.646).

O setor Financeiro é composto pelas empresas Allos, [B]³, Banco do Brasil, Banco Pan, Bradesco, BTG Pactual, Cielo, Iguatemi, Itaú Unibanco, Itausa, Porto Seguro e Santander, que operam com atividades de Intermediação Financeira, Exploração de Imóveis, Operações

Bancárias, Bolsa de Valores, Seguradora e Corretora. A participação feminina no quadro de empregados é de 55%. A rotatividade feminina (7,85%) foi inferior à masculina (10,61%), conforme Tabela 6.

Tabela 6 – Indicadores de empregabilidade por sexo, ISE, Setor: Financeiro, [B]³, Brasil 2023

ID	Indicadores	Total	
		M	H
1.	Dimensão Social		
1.1.	Empregados - GRI 2-7		
1.1.1.	Número total de empregados	179.345	145.203
1.2.	Rotatividade de empregados - GRI 401		
1.2.1.	Número total de contratações	12.312	15.072
1.2.2.	Número total de desligamentos	15.863	15.753
1.2.3.	Rotatividade (%):	7,85%	10,61%

Fonte: Dados da pesquisa.

Na avaliação das empresas, houve destaques negativos: Allos apresentou número inferior de mulheres (1.980) e maior número de desligamentos (650), e as empresas Cielo e Iguatemi, com presença inferior de mulheres (4.073) no quadro geral de empregados, e nas contratações (1.440 mulheres e 2.310 homens). No ramo de Operações Bancárias, a maioria feminina foi constatada nos bancos Santander (52,5%) e Bradesco (50,8%), totalizando 77.123 mulheres, enquanto o Banco PAN (43,3%) e o BTG Pactual (31,1%) apresentaram as menores taxas de empregabilidade, sugerindo que, nos bancos de varejo, a presença feminina é maior que nos bancos de investimentos, que exigem conhecimentos estatísticos e de tecnologia, corroborando com Sousa e Oliveira (2025). A empresa em destaque na divulgação foi o Banco do Brasil, corroborando com a pesquisa de Pereira *et al.* (2024). Por ser uma empresa de economia mista, com contratações por meio de concurso público, só se pode informar que a presença feminina é de 41,4%, com rotatividade de 0,73%. Seguradoras e Corretoras tiveram maior presença feminina (7.013 mulheres e 5.277 homens) e apresentaram rotatividade de 17,83% para mulheres e 16,98% para homens.

O setor de ‘Materiais Básicos’ é composto pelas empresas Companhia Brasileira de Alumínio, Irani Papel e Embalagem, Klabin, Suzano e Usiminas, que operam com atividades de Extração Mineral, Fabricação de Papel, Metalurgia e Siderurgia. A participação feminina no setor foi baixa, apenas 18%, conforme a Tabela 7. O setor apresentou baixa qualidade de divulgação, sem informações nos indicadores: desligamentos e rotatividade, e com viés na consolidação dos dados de contratação.

Tabela 7 – Indicadores de empregabilidade por sexo, ISE, Setor: Materiais Básicos, [B]³, Brasil 2023

ID	Indicadores	Total	
		M	H
1.	Dimensão Social		
1.1.	Empregados - GRI 2-7		
1.1.1.	Número total de empregados	11.019	49.142
1.2.	Rotatividade de empregados - GRI 401		
1.2.1.	Número total de contratações	438	5.494
1.2.2.	Número total de desligamentos	-	-
1.2.3.	Rotatividade (%):	-	-

Fonte: Dados da pesquisa.

O setor de ‘Petróleo, Gás e Biocombustíveis’ é composto pelas empresas Cosan, Enauta Energia, Raízen, Ultrapar Participações, Vibra Energia, que operam com atividades de Produção de Açúcar, Etanol e Cogeração de Energia, Distribuição de Combustíveis, Produção e Distribuição de Lubrificantes, Transporte e Carregamento de Açúcar, Operador de Terras e Distribuição de Gás, Participação em sociedades que se dediquem à exploração, produção e comercialização de petróleo, gás natural e seus derivados. O setor apresenta uma baixa participação feminina (20%). As contratações (3.844) foram reduzidas e a taxa de rotatividade feminina (15,10%) foi superior à masculina (8,67%), conforme a Tabela 8. Esse padrão reflete a baixa participação feminina histórica em setores operacionais intensivos em engenharia e tecnologia, corroborando com Sousa e Oliveira (2025).

Tabela 8 – Indicadores de empregabilidade por sexo, ISE, Setor: Petróleo, Gás E Biocombustíveis, [B]³, Brasil 2023

ID	Indicadores	Total	
		M	H
1.	Dimensão Social		
1.1.	Empregados - GRI 2-7		
1.1.1.	Número total de empregados	22.910	90.412
1.2.	Rotatividade de empregados - GRI 401		
1.2.1.	Número total de contratações	3.844	7.376
1.2.2.	Número total de desligamentos	3.076	8.295
1.2.3.	Rotatividade (%):	15,10%	8,67%

Fonte: Dados da pesquisa.

O setor de ‘Utilidade Pública’ é composto pelas empresas AES Brasil Energia, Auren Energia, Companhia Energética de Minas Gerais (Cemig), Companhia Paranaense de Energia (Copel), Companhia Paulista de Força e Luz (CPFL), Companhia de Transmissão de Energia Elétrica Paulista (Cteep), Centrais Elétricas Brasileiras (Eletrobrás), Eneva, Engie Energia, Neoenergia, Serena Energia, Ambipar Participações, Companhia de Saneamento de Minas Gerais (Copasa), Companhia de Saneamento do Paraná (Sanepar), que operam com atividades de Energia Elétrica, Saneamento e Serviços de Água e Gás. Com apenas 19,4% de participação feminina e rotatividade de 23,22%, os segmentos de energia e saneamento apresentados na Tabela 9 mostram a realidade da empregabilidade feminina no Brasil, evidenciando o desafio da inclusão e diversidade por sexo.

Tabela 9 – Indicadores de empregabilidade por sexo, ISE, Setor: Utilidade Pública, [B]³, Brasil 2023

ID	Indicadores	Total	
		M	H
1.	Dimensão Social		
1.1.	Empregados - GRI 2-7		
1.1.1.	Número total de empregados	15.891	65.873
1.2.	Rotatividade de empregados - GRI 401		
1.2.1.	Número total de contratações	3.764	10.308
1.2.2.	Número total de desligamentos	3.616	11.496
1.2.3.	Rotatividade (%):	23,22%	16,55%

Fonte: Dados da pesquisa.

O destaque foi para a empresa Ambipar Participações, com rotatividade alta para ambos os sexos (57% mulheres e 54% homens). Já a Sanepar Saneamento tem rotatividade de 19% para mulheres e de 49% para homens, e a Copasa Saneamento apresenta baixa rotatividade, 0,80% de mulheres em relação à rotatividade masculina de 4,8%.

5 CONCLUSÃO

A trajetória feminina, desde os primeiros registros históricos até a contemporaneidade, revela uma luta constante das mulheres por reconhecimento, autonomia e igualdade de oportunidades nos âmbitos social, acadêmico, profissional e político, tanto no mundo quanto no Brasil. O percurso até o século XXI ainda reflete desafios estruturais que limitam a plena inserção feminina. No contexto brasileiro, destacam-se o trabalho escravo imposto às mulheres, a violência sexual e doméstica desde a infância, assim como as persistentes discriminações sexistas, raciais, profissionais e políticas.

Quando se pesquisa sobre a empregabilidade feminina, destacam-se estudos sobre as mulheres em cargos de gestão. Nesta pesquisa optou-se por estudar a inserção das mulheres em vários setores econômicos das empresas listadas no ISE, em 2023. Os resultados mostram convergência com estudos anteriores, apontando a lenta evolução desta busca por inserção. A participação feminina é heterogênea, dependendo fortemente do setor e das políticas internas das empresas.

A análise dos indicadores da GRI (empregabilidade e rotatividade) confirmou os aspectos históricos de participação feminina intensa na indústria têxtil, educação e saúde, e predominância masculina nas áreas de engenharia, tecnologia e construção civil.

Quanto aos setores historicamente masculinizados, como ‘Bens Industriais’, ‘Materiais Básicos’, ‘Petróleo’, ‘Gás e Biocombustíveis’ e ‘Utilidade Pública’, observa-se baixa participação feminina, variando entre 18% e 23,77% do total de empregados, e elevadas taxas de rotatividade feminina, variando entre 15,1% e 32,99%. O setor de ‘Locação de Veículos’ apresentou rotatividade alta (44,70%). Os setores ‘Financeiro’ e ‘Comunicações’ apresentaram equilíbrio entre homens e mulheres, com baixa rotatividade feminina (7,85% e 18,22% respectivamente), indicando práticas de gestão de pessoal mais inclusivas e maior estabilidade. O destaque negativo em divulgação foi o setor ‘Materiais Básicos’, com baixa qualidade de divulgação, sem informações dos indicadores: desligamentos e rotatividade, e com viés na consolidação dos dados de contratação.

Quanto à análise dos indicadores nas empresas, observou-se diversidade significativa entre as organizações. A CCR e a Ecorodovias apresentaram maior presença de mulheres, mesmo participando do setor de Bens Industriais, que apresentou péssimo desempenho para a empregabilidade feminina. No setor de Consumo Cíclico, destacaram-se a MRV Engenharia e a DEXCO, que juntas empregaram 7.131 mulheres, enquanto que a C&A apresentou 61% de rotatividade feminina. O destaque em contratação ficou para as empresas Rede D’Or (16.249) e Raia Drogasil (22.000). No setor financeiro, os bancos de varejo têm participação feminina maior que os bancos de investimentos, com destaque para os bancos Santander e Bradesco, totalizando 77.123 mulheres, Banco PAN (43,3%) e o BTG Pactual (31,1%) apresentaram as menores taxas de empregabilidade. A empresa com destaque na qualidade da divulgação foi o Banco do Brasil. Destaque negativo foi a [B]³ com participação feminina de apenas 1.044 mulheres, e rotatividade de 16,10 % para mulheres. Além disso, a baixa qualidade dos Relatórios Integrados publicados pelas empresas do ISE.

Conclui-se que, a equidade de sexo no mercado de trabalho brasileiro, destacadamente nas empresas listadas no ISE, permanece como um desafio a ser enfrentado.

Como sugestão para pesquisas futuras, propõe-se a análise comparativa das empresas integrantes do ISE ao longo de cinco exercícios, a fim de verificar o nível de evolução da

participação feminina nas organizações que mantiveram-se no índice durante todo o período.

A principal limitação na realização do estudo foi a baixa qualidade de divulgação dos Relatórios Integrados.

REFERÊNCIAS

AMARAL, A. R. V. P.; ALVES, M. V. C.; BONFIM, S. M. M. Conquistar uma cadeira não basta: presença e poder político de mulheres no Brasil. **Opinião Pública**, Campinas, v. 30, p. 01-47, 2024. DOI: <https://sl1nk.com/hiBO1>. Acesso em: 16 set. 2025.

BARROS, S. C. V.; MOURÃO, L. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia & Sociedade** [on-line], v. 30, 2018. ISSN 1807-0310. Disponível em: <<https://l1nq.com/GMQky>>. Acesso em: 25 set. 2024.

BORGES, J. C.; LAPOLLI, É. M.; AMARAL, M. R. A mulher e suas concepções históricas. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento** [on-line], v. 9, p. 05-21, 2020. ISSN: 2448-0959, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/historia/concepcoes-historicas. Acesso em: 16 set. 2025

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://sl1nk.com/vBHNX>>. 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: <<https://acesse.one/YW3Px>>. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher [...]. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 16 set. 2002. Disponível em: <<https://l1nk.dev/TA5yb>>. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL. Decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932. Decreta o Código Eleitoral. **Diário Oficial da União** - Seção 1 - 26/2/1932, Página 3385. Brasília, DF: Casa Civil, 1932. Disponível em: <<https://l1nq.com/JeUCP>>. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 1 out. 1997, p. 21801. Disponível em: <<https://l1nk.dev/tk8uc>>. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher [...]. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 8 ago. 2006. Disponível em: <<https://acesse.one/F2Ucv>>. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens [...]. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 4 jul. 2023, p. 1. Disponível em: <<https://l1nk.dev/6R8f8>>. Acesso em: 28 set. 2025.

BRITO, E. C.; DATHEIN, R. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro em contexto de mudança estrutural negativa (2012-2022). **Cadernos do Desenvolvimento**, [S.

l.], v. 19, n. 37, p. 37–74, 2025. Disponível em: <<https://11nq.com/IfMFz>>. Acesso em: 25 out. 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://11nq.com/2hq1f>>. Acesso em: 24 fev. 2024.

COBO, B.; OLIVEIRA, B. M. M. Desigualdades no mercado de trabalho brasileiro: uma proposta de conceituação e mensuração do trabalho precário sob a lupa da interseccionalidade. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 41, p. 1–24, 2024. DOI: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0260>. Acesso em: 19 set. 2025.

DEL PRIORE, M. **A mulher na história do Brasil**. São Paulo: Contexto, 1994. Disponível em: <<https://11nq.com/B8Asv>>. Acesso em: 6 out. 2025.

DIEMER, C. K.; MORAIS, C. S. Força feminina: o papel das mulheres na segunda guerra mundial e a redefinição da mulher na sociedade. **Salão do Conhecimento**, [S. l.], v. 6, n. 6, 2020. Disponível em: <<https://11nq.com/Syq6J>>. Acesso em: 23 set. 2024.

DUARTE, A.; MORIMOTO, L. H. Economia do Cuidado e Equidade de Gênero no Trabalho: o papel das políticas públicas de assistência social e dos novos arranjos de trabalho. **Revista Gestão & Políticas Públicas**, São Paulo, Brasil, v. 14, n. 1, p. 141–155, 2024. DOI: [10.11606/issn.2237-1095.rgpp.2024.189430](https://doi.org/10.11606/issn.2237-1095.rgpp.2024.189430). Disponível em: <<https://11nq.com/XxmlU>>. Acesso em: 25 out. 2025.

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://11nq.com/pPKWy>>. Acesso em: 23 set. 2024.

FAUSTO, B. **História do Brasil**. São Paulo: Edusp, 2013. Disponível em: <<https://11nq.com/QwTbM>>. Acesso em: 6 out. 2025.

FERREIRA, A. M. S. Divisão sexual do trabalho e de classe social: desafios da mulher e busca por igualdade. **Revista Insted de Direito (REDIR)**, [S. l.], v. 2, n. 1, 2025. DOI: [10.62559/redir.v2i1.148](https://doi.org/10.62559/redir.v2i1.148). Acesso em: 15 set. 2025.

FORBES BRASIL. Liderança Feminina Avança no Brasil e Redefine Sucesso de Empresas. **Forbes Brasil**, 20 jun. 2025. Disponível em: <<https://s11nk.com/V8z7t>>. Acesso em: 19 set. 2025.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas/GEN, 2019.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). About GRI. Disponível em: <<https://s11nk.com/3Fo17>>. Acesso em: 25 set. 2025.

GOMES NETO, M. B.; SANTOS, C. M. M.; CARVALHO NETO, A.; GRANJEIRO, R. R. As múltiplas barreiras de gênero enfrentadas por mulheres na política. **Revista de Administração Pública (RAP)**, Rio de Janeiro, 2024. DOI: <https://s11nk.com/K16u8>. Acesso em: 16 set. 2025.

GUARINES, D. C. de O. S.; OLIVEIRA, D. B. de. O patriarcado e a reação feminista: a evolução da condição feminina nas sociedades ocidentais. **Inovação & Tecnologia Social**, [S. l.], v. 6, n. 13, p. 66–89, 2024. DOI: 10.47455/2675-0090.2024.6.13.13307. Acesso em: 16 set. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Em 2022, mulheres dedicaram mais 9,6 horas semanais do que homens a afazeres domésticos e cuidados de pessoas**. Agência de Notícias — IBGE, 2023. Disponível em: <<https://l1nk.dev/ZJKPm>>. Acesso em: 28 out. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Especial Mulheres – Março 2025**. Brasília: IBGE, 30 mar. 2025. Disponível em: <<https://acesse.one/wPhcv>>. Acesso em: 6 out. 2025. (2025a).

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://acesse.one/eAZ2I>>. Acesso em: 15 set. 2025. (2025b).

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Notas breves sobre a subutilização da força de trabalho entre mulheres negras**. Brasília, abr. 2025. Disponível em: <<https://acesse.one/HXn8z>>. Acesso em: 19 set. 2025. (2025a).

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Desemprego, informalidade, subutilização e inatividade**. Brasília, 2025. Disponível em: <<https://l1nk.dev/v1OJY>>. Acesso em: 6 out. 2025. (2025b).

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.

INTER-PARLIAMENTARY UNION (IPU). **Global and regional averages of women in national parliaments — January 2025**. Geneva: IPU, 2025. Disponível em: <<https://s11nk.com/drVuZ>>. Acesso em: 25 set. 2025.

MATOS, M. L.; GITAHY, R. R. C. A evolução dos direitos da mulher. **Colloquium Humanarum**, v. 4, n. 1, p. 74–90, 2008. Disponível em: <<https://s11nk.com/9HZ1X>>. Acesso em: 29 ago. 2024.

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/27srg>>. Acesso em: 19 set. 2025. (2025a).

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Boletim Mulheres no Mercado de Trabalho**. Brasília: MTE, mar. 2025. Disponível em: <<https://l1nk.dev/yzWUi>>. Acesso em: 6 out. 2025. (2025b).

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://l1nq.com/1bAaV>>. Acesso em: 29 ago. 2024.

ONU MULHERES. **Gênero e COVID-19 na América Latina e no Caribe: dimensões de gênero na resposta**. Brasília, DF: ONU Mulheres, mar. 2020. Disponível em: <<https://l1nq.com/SoboX>>. Acesso em: 28 set. 2025. (2020a).

ONU MULHERES. **Paridade de gênero**. *In*: Planeta 50-50 em 2030. Disponível em: <<https://l1nq.com/Oiyge>>. Acesso em: 16 set. 2025. (2025a).

ONU MULHERES. **Um em cada quatro países relata retrocesso nos direitos das mulheres em 2024**. Brasília, 6 mar. 2025. Disponível em: <<https://sl1nk.com/fD5qV>>. Acesso em: 25 set. 2025. (2025b).

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). A/RES/3010 (XXVII), de 18 de dezembro de 1972. **International Women's Year**. Assembleia Geral das ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU), Nova York, 1972. Disponível em: <<https://l1nq.com/2T6iu>>. Acesso em: 25 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)**. Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, Nova York, 18 dez. 1979. Disponível em: <<https://sl1nk.com/Fo3A1>>. Acesso em: 6 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração e Programa de Ação de Viena**. Conferência Mundial sobre Direitos Humanos, Viena, 25 jun. 1993. Disponível em: <<https://sl1nk.com/JDAEu>>. Acesso em: 25 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará)**, 1994. Disponível em: <<https://sl1nk.com/2aG0T>>. Acesso em: 25 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **COVID-19 e a violência contra a mulher: o que o setor/sistema de saúde pode fazer**. Brasília, DF: OPAS/OMS, 26 mar. 2020. Disponível em: <<https://l1nq.com/gr6Oj>>. Acesso em: 28 set. 2025.

PEDRO, J. M. A experiência com contraceptivos no Brasil: uma questão de geração. **Revista Brasileira de História**, São Paulo, v. 23, n. 45, p. 239-260, jul./dez. 2003. Disponível em: <<https://sl1nk.com/ijwfc>>. Acesso em: 28 out. 2025.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS**. 6. ed. rev., atual. e aum. Lisboa: Edições Sílabo, 2014.

PEREIRA, T. L.; OLIVEIRA, E. R. de; FERREIRA NETO, B. J.; SILVA, A. T. Relatório integrado: um estudo da diversidade de gênero e equidade salarial no segmento financeiro. **Gestão Contemporânea**, v. 14, n. 1, p. 137-161, jun. 2024. Disponível em: <<https://l1nq.com/W0hQt>>. Acesso em: 25 out. 2025.

SANTOS, G. **História luso-brasileira: a mulher no Brasil de 1500 até a chegada da família real.** Arquivo Nacional, Rio de Janeiro, 07 maio 2020. Disponível em: <<https://acesse.one/yrZs9>>. Acesso em: 16 set. 2025.

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://11nq.com/Z7QsD>>. Acesso em: 25 set. 2024.

SIQUEIRA, Á.F.; SANTANA, P.S.; SALDANHA, M.E.S. Mulheres no mercado de trabalho. **Periódicos Brasil**. Pesquisa Científica, Macapá, Brasil, v. 4, n. 1, p. 2689–2702, 2025. Disponível em: <<https://s11nk.com/aMHkD>>. Acesso em: 19 set. 2025.

SOARES, F. H. M.; MARCARI, E.; FONSECA, J. R. A evolução dos direitos trabalhistas das mulheres sob o prisma dos limites da flexibilização no direito do trabalho. **Científic@ - Multidisciplinary Journal**, v. 4, n. 2, 2017. Disponível em: <<https://11nq.com/XtfQY>>. Acesso em: 11 set. 2024.

SOUSA, M. L. O.; OLIVEIRA, K. C. da S. Disparidades de gênero e a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: análise regional e setorial de 2011 a 2021. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 22, n. 2, p. ?-?, 2025. DOI: 10.22481/ccsa.v22i2.17386. Acesso em: 25 out. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Ellen Gracie**. Brasília, DF. Disponível em: <<https://s11nk.com/341cP>>. Acesso em: 25 set. 2025.

TREVISAN, M. B.; LIMA, D. M. X. Pelo pão de cada dia: mulheres medievais, trabalho e ensino de história. Ponta de Lança: **Revista Eletrônica de História, Memória & Cultura**, São Cristóvão, v. 16, n. 30, p. 34–55, 2022. Disponível em: <<https://s11nk.com/H4bLX>>. Acesso em: 15 set. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL (TSE). **Retrospectiva 2024: normas aplicadas às eleições deste ano trouxeram novidades relevantes**. Notícias — Tribunal Superior Eleitoral, Brasília, DF, 25 dez. 2024. Disponível em: <<https://s11nk.com/9OaHv>>. Acesso em: 25 set. 2025.

UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES (UNHCR). **Global Trends: Forced Displacement in 2024**. Geneva: UNHCR, 2025. Disponível em: <<https://11nq.com/T0nQb>>. Acesso em: 25 set. 2025.

WORLD BANK. **Press release: New Data Show Massive, Wider-than-Expected Global Gender Gap**. Washington, 4 mar. 2024. Disponível em: <<https://s11nk.com/8fZer>>. Acesso em: 16 set. 2024.

ZIENTARSKI, C.; OLIVEIRA, K. G. A luta das mulheres pela educação diante de questões que envolvem o mundo do trabalho, classe, etnia e gênero. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, MG, v. 32, n. 1, p. 258-276, jan./jun. 2019. Disponível em: <<https://11nq.com/CF01I>>. Acesso em: 11 set. 2024.

ZIGONI, C. 8M 2024: Orçamento e direitos das mulheres brasileiras. **CartaCapital**, 8 mar. 2024. Disponível em: <<https://s11nk.com/4rf5D>>. Acesso em: 25 set. 2025.