
Relatório da 1ª Pesquisa FeMa Meter

Índice

Sumário executivo.....	2
1. Introdução	3
2. Metodologia e base de dados	3
2.1 Planilhas.....	4
2.2 Segmentação das respostas por gênero	5
2.3 Critérios para preenchimento das planilhas	5
3. Perfil do mercado que participou da pesquisa	6
3.1 Distribuição por tipo de mercado	6
3.2 Distribuição geográfica das empresas.....	6
3.3 Tamanho das empresas	6
3.4 Diversidade, equidade e inclusão	6
4. Participação feminina na força de trabalho do setor de seguros e previdência privada aberta	9
4.1 Distribuição dos trabalhadores por gênero no mercado pesquisado.....	10
4.2 Rotatividade por gênero e função.....	12
4.3 Taxa de promoção por gênero e função	12
4.4 Treinamento por gênero	12
5. Participação feminina no consumo de seguros e previdência privada aberta	13
5.1 Distribuição de Seguros e Riscos de todo o mercado.....	13
5.2 Distribuição por gênero: prêmio/contribuição médios	14
5.3 Distribuição por gênero: sinistro/benefício médio	15
5.4 Distribuição por gênero: sinistros negados	15
6. Lacunas de produtos voltados ao público feminino	16
7. Considerações finais	17
Referências Bibliográficas	18
Anexo I	19

Sumário executivo

- Os dados utilizados nesta pesquisa se referem à data base de 31/12/2024.
- Cento e quarenta e duas empresas supervisionadas pela SUSEP responderam à pesquisa, 129 seguradoras e 13 empresas de previdência privada aberta.
- 82% das empresas pesquisadas (117 empresas) afirmaram possuir políticas antidiscriminação e políticas contra assédio sexual; ao mesmo tempo 65% (93 empresas) afirmaram possuir política de igualdade de oportunidades.
- 54,4% de todos os funcionários da amostra pesquisada eram mulheres. Já nos cargos de gestão executiva elas eram 28,5%, enquanto nos assentos dos conselhos de administração as mulheres ocupavam apenas 18,5% das posições em comparação a 81,5% de assentos ocupados por homens.
- Um número significativo de contratos não traz a identificação do gênero do contratante, muitas vezes pelas características do mercado. No presente estudo, nos contratos onde o gênero foi identificado, as mulheres quase sempre apareceram em menor número como consumidoras de seguros e previdência privada aberta.
- A menor participação percentual do público feminino em relação ao total de segurados foi observada nos seguros climáticos e rurais, de 13,4% do total, enquanto os homens representaram 82,3%. Já a maior participação das mulheres, enquanto consumidoras, foi observada na previdência privada aberta, com 44,9% do total contra 54,6% dos homens.
- A menor participação feminina como cliente no mercado de seguros foi demonstrada também pelos valores de prêmios médios. No ramo de automóveis, o prêmio médio feminino foi igual a R\$ 2.072, enquanto o prêmio médio masculino foi de R\$ 2.342, uma diferença de 13%.
- No ramo compreensivo residencial, o valor dos prêmios médios entre os dois gêneros foi equivalente, com menos de 1% de diferença entre os prêmios médios feminino e masculino.
- Na previdência privada aberta, a contribuição média masculina foi de R\$ 17.218, o que representa mais de 30% de diferença em relação ao prêmio médio feminino, que foi R\$ 13.187.

1. Introdução

O Plano de Regulação de 2025, que consta no processo SEI 15414.636817/2024-10, previu que a DIRPE/CGEGO entregaria estudos para prover dados e informações aos formuladores das políticas de seguros privados, com o objetivo de promover maior conexão entre as políticas e a ordem econômica institucional. O presente estudo tem o objetivo de investigar a possível desigualdade social a partir do recorte de gênero na distribuição da cobertura securitária e previdenciária do mercado brasileiro, assim como nas oportunidades de trabalho na indústria de seguros e previdência privada aberta.

Para fazer o estudo, a SUSEP utilizou, sob autorização, a ferramenta FeMa Meter, da A2ii (Access to Insurance Initiative¹). A ferramenta consiste em um conjunto de planilhas que cada empresa supervisionada deve preencher com informações sobre os funcionários e os consumidores dos produtos da empresa.

A A2ii, além de autorizar a utilização da FeMa Meter, traduziu as planilhas para língua portuguesa, para facilitar a aplicação da pesquisa no mercado brasileiro.

2. Metodologia e base de dados

Foi enviado ao mercado, para as empresas seguradoras e entidades abertas de previdência privada complementar, o Ofício Circular Eletrônico nº 3/2025/CGECO/DIRPE/SUSEP (processo SEI 15414.638883/2025-05), com a primeira solicitação de dados e o prazo para que as empresas preenchessem as planilhas e as enviassem pelo Módulo de Peticionamento Eletrônico do Sistema Eletrônico de Informações da autarquia (SEI).

Além das planilhas da ferramenta FeMa Meter, criadas pela A2ii, foram elaboradas pela SUSEP mais três planilhas para coletar os dados do mercado de seguros de automóveis, compreensivos residenciais e previdência privada aberta. As planilhas desenvolvidas pela SUSEP seguiram o mesmo padrão de perguntas e segregação por gênero da metodologia adotada pela A2ii.

Foram requisitados dados relativos à composição da força de trabalho, distribuição de cargos de gestão, composição dos conselhos de administração e informações sobre segurados e participantes de determinados ramos selecionados.

¹ A Access to Insurance Initiative (A2ii) trabalha com supervisores de seguros para promover seguros inclusivos e responsáveis, reduzindo, assim, a vulnerabilidade. Atualmente, a A2ii é coordenada pelo Consultative Group to Assist the Poor (CGAP), iniciativa ligada ao Banco Mundial.

Na planilha que investigou a participação feminina como força de trabalho, uma das perguntas foi sobre a distribuição de funcionários na camada “Gestão executiva (CEO e subordinados diretos do CEO)”, cuja descrição em gráficos e tabelas foi substituída por “Gestão executiva (C-Level)” para fins de simplificação.

Após o recebimento das respostas, os dados foram avaliados, comparados com outras bases de informações disponíveis na SUSEP e agregados de forma a representar o mercado supervisionado como um todo.

2.1 Planilhas

1) FeMa-meter_1A_Acesso e Uso Seguradora.xlsx

Na seção 1 dessa planilha, cada empresa respondeu algumas questões sobre o seu perfil. Na seção 2, cada bloco foi preenchido com o total relativo aos seguros dos ramos relacionados, conforme item 1 do Anexo I.

Os dados solicitados nessa planilha foram divididos em quatro blocos:

- I – Acidentes e Saúde;
- II – Vida e Acumulação;
- III – Pequenos Negócios e
- IV – Climáticos e Agrícolas.

2) FeMa-meter_2A_Org diversidad – Seguradora.xlsx

Na seção 1 dessa planilha, da mesma forma, cada empresa respondeu algumas questões sobre o seu perfil, respondendo na seção 2 sobre a diversidade da própria organização. Essa planilha é a parte da pesquisa destinada a medir a participação dos trabalhadores no setor de seguros por gênero.

3) Automoveis.xlsx

As entidades que no ano de 2024 possuíam clientes de seguros de automóveis preencheram a planilha com os totais relativos aos seguros dos ramos relacionados, conforme item 1 do Anexo I.

4) Compreensivos.xlsx

As entidades que no ano de 2024 possuíam clientes de seguros compreensivos residenciais preencheram a planilha com dados do ramo 0114.

5) Previdencia.xlsx

As entidades que no ano de 2024 possuíam clientes de previdência privada aberta preencheram a planilha conforme informações do Anexo I para cada uma das abas: VGBL, PGBl e Previdência tradicional.

Com o recebimento das respostas, os dados foram verificados e confrontados com as informações recebidas regularmente no FIP (Formulário de Informações Periódicas). Com isso, foram encontradas algumas inconsistências que geraram a necessidade de saneamento.

Como foram recebidos vários pedidos de aumento do prazo de resposta encaminhados pelas supervisionadas, e com a intenção de proceder ao saneamento para a qualidade dos dados, a DIRPE/CGECO organizou uma reunião on-line para tirar dúvidas do mercado no dia 24/07/2025, concedendo novo prazo para respostas. Após a segunda rodada de conferências e diversos e-mails respondidos, foi feita uma relação dos erros e dúvidas mais frequentes, e foi realizada nova reunião on-line com o mercado no dia 22/10/2025, e concedido um último prazo para que as empresas pudessem reenviar as planilhas corrigidas. Tudo foi feito para que os dados utilizados na pesquisa tivessem boa qualidade e correção.

De posse das planilhas com os dados, novas análises foram feitas e, quando possível, realizou-se a comparação com os valores informados no FIP, que é um conjunto de dados auditado de várias maneiras pela SUSEP, oferecendo alto grau de confiabilidade.

Os dados informados nas planilhas foram carregados para o PowerBI e foram desenvolvidos *dashboards* para estudos internos. Também foram desenvolvidos dois *dashboards* sem a identificação das empresas para fornecimento dos resultados à A2ii, que havia solicitado os resultados do Brasil para realizar comparações com outros mercados que também utilizaram a ferramenta FeMa Meter.

Finalmente, para fins de comparação, foram incluídos no presente relatório os achados de outros estudos e pesquisas que, de alguma forma, se relacionam com a amostra de dados pesquisada e analisada no presente estudo.

2.2 Segmentação das respostas por gênero

Para compreensão da participação feminina na força de trabalho e no consumo do mercado supervisionado, todas as perguntas das planilhas foram respondidas em quatro colunas com títulos: “mulher”, “homem”, “outro” e “desconhecido”. Quando a pergunta da linha da planilha se referia ao número total de segurados, a resposta era dada através dos valores parciais informados em cada uma das quatro colunas.

2.3 Critérios para preenchimento das planilhas

Para uniformizar o entendimento do mercado e garantir que as empresas pesquisadas utilizassem o mesmo critério para extrair os dados e preencher as planilhas, foi elaborado um documento de orientação ao mercado. Foram feitas, também, duas reuniões on-line pelo Teams, disponibilizado um e-mail institucional para esclarecer dúvidas das empresas e informado o endereço onde a A2ii disponibilizava o tutorial de preenchimento das planilhas em inglês, espanhol e francês.

3. Perfil do mercado que participou da pesquisa

3.1 Distribuição por tipo de mercado

<i>Tipo de produto</i>	<i>Qtde</i>	<i>% do total</i>
Seguros mistos (danos e pessoas)	43	30,3%
Seguros de vida	39	27,5%
Seguros de danos	20	14,1%
Seguros especializados	7	4,9%
Microseguros	1	0,7%
Outros e Não informado	32	22,5%
Total	142	100,0%

Tabela 1 – Quantidade de empresas participantes da pesquisa

3.2 Distribuição geográfica das empresas

<i>Presença geográfica</i>	<i>Qtde</i>	<i>% do total</i>
Apenas dentro do país (local)	114	80,3%
Em diferentes continentes (global)	20	14,1%
Em vários países no mesmo continente (regional)	5	3,5%
Não informado	3	2,1%
Total	142	100,0%

Tabela 2 – Distribuição geográfica das empresas

3.3 Tamanho das empresas

<i>Qtde de funcionários(as)</i>	<i>Qtde</i>	<i>% do total</i>
Até 100	77	54,2%
De 101 a 500	40	28,2%
De 501 a 1.000	10	7,0%
Mais de 1.000	13	9,2%
Não informado	2	1,4%
Total	142	100,0%

Tabela 3 – Classificação das empresas por tamanho

3.4 Diversidade, equidade e inclusão

As empresas responderam a seis perguntas por meio das quais foi investigado o perfil do mercado supervisionado no que diz respeito à diversidade, equidade e inclusão. As respostas demonstraram que a maior parte das empresas pesquisadas possuía políticas antidiscriminação, antiassédio sexual e de promoção de igualdade de oportunidades. O gráfico a seguir ilustra esses números.

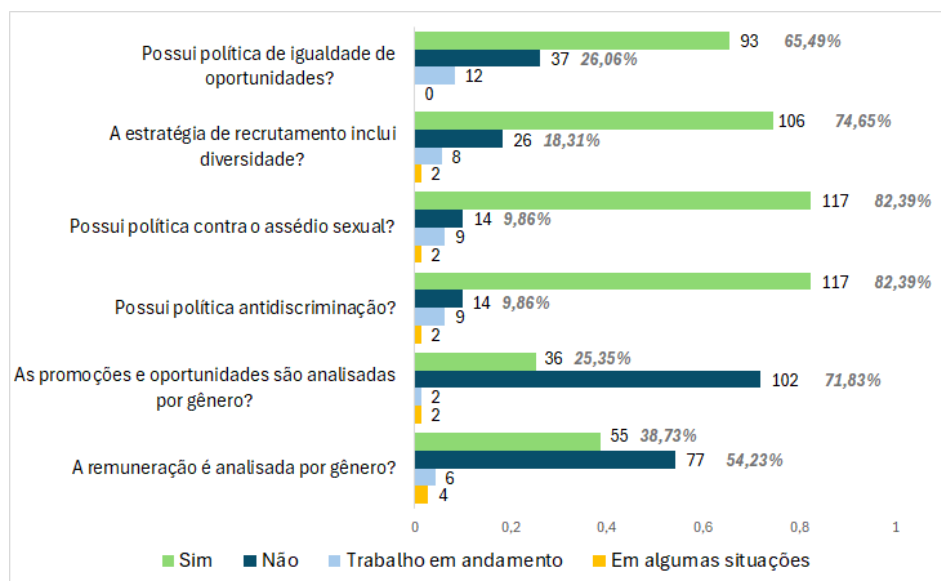


Gráfico 1 – Perfil DEI das empresas, em números absolutos e percentual

O Gráfico 2 informa a distribuição dos trabalhadores em função de gestão executiva conforme as respostas das empresas à pergunta “Sua empresa possui política de igualdade de oportunidade?”. Foram selecionados os funcionários das empresas que responderam “Sim” e das que responderam “Não” e incluído o total da amostra para que fosse possível comparar o comportamento dos grupos em relação a toda a amostra.

Neste gráfico, foram desconsideradas as repostas “Trabalho em andamento” e “Em algumas situações” por representarem menos de 9% das empresas e menos de 7% dos funcionários. O conjunto completo das respostas das empresas à pergunta está na Tabela 4.

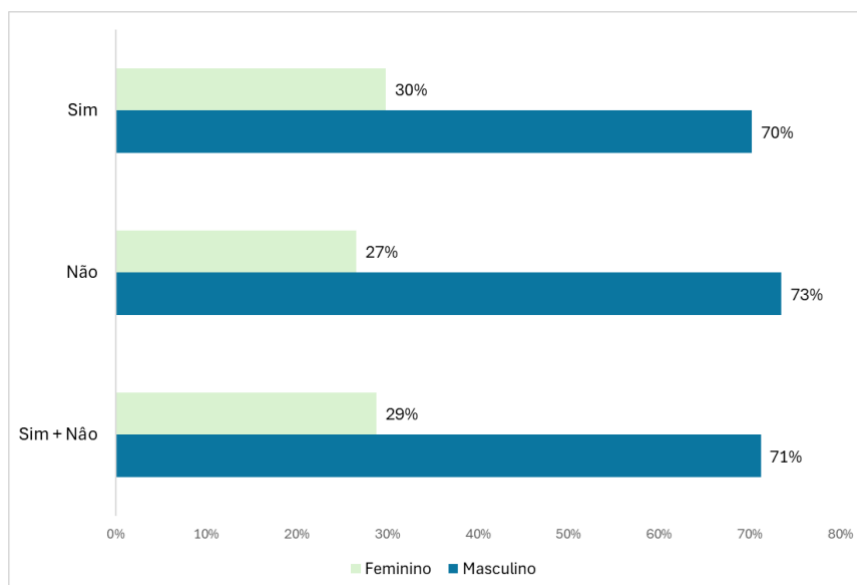


Gráfico 2 – Percentual de funcionários em cargos de gestão executiva, por gênero, conforme a resposta à pergunta “Sua empresa possui política de igualdade de oportunidade?”

Tabela 4 – Quantidade de funcionários em cargos de gestão executiva, por gênero, conforme a resposta à pergunta “Sua empresa possui política de igualdade de oportunidades?”

O Gráfico 3 informa a taxa de rotatividade de todos os funcionários das empresas que responderam “Sim” ou “Não” à pergunta “Sua empresa possui política antiassédio?”. Foi incluído no gráfico o total da amostra para que fosse possível comparar o comportamento dos grupos em relação a toda a amostra. Também nesse gráfico, foram desconsideradas as respostas “Trabalho em andamento” e “Em algumas situações” por representarem menos de 8% das empresas e menos de 1% dos funcionários. Todas as respostas das empresas à pergunta estão detalhadas na Tabela 5.

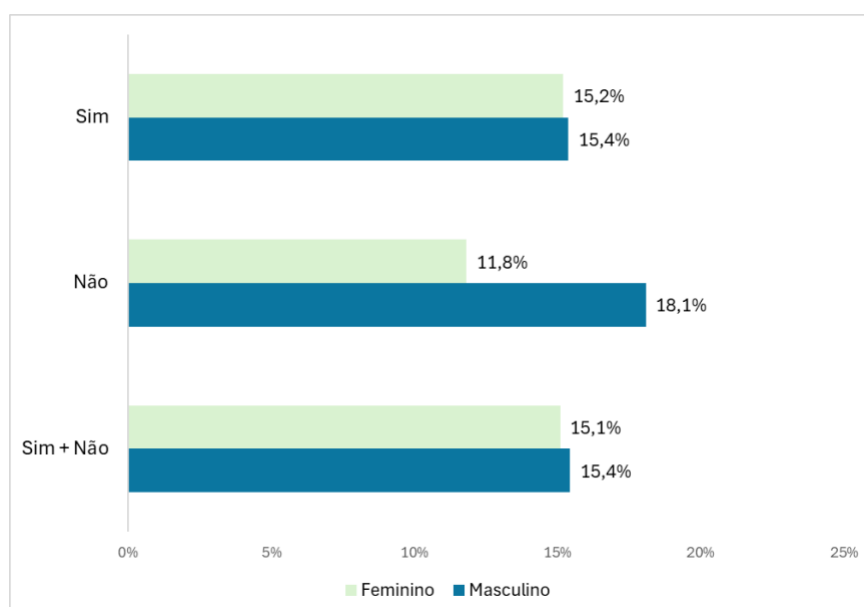


Gráfico 3– Rotatividade de funcionários, por gênero, conforme a resposta à pergunta “Sua empresa possui política antiassédio?”

Pergunta	Feminino			Masculino		
Sua empresa possui política anti assédio sexual?	Deixaram a empresa	Total de funcionários	Rotatividade	Deixaram a empresa	Total de funcionários	Rotatividade
Sim	3.526	23.203	15,2%	2.998	19.512	15,4%
Não	90	762	11,8%	81	448	18,1%
Em andamento	57	118	48,3%	51	84	60,7%
Em algumas situações (ou não informado)	32	96	33,3%	29	60	48,3%
Toda a amostra	3.705	24.179	15,3%	3.159	20.104	15,7%

Tabela 5 – Rotatividade de funcionários, por gênero, conforme a resposta à pergunta “Sua empresa possui política antiassédio?”

Ambos os gráficos acima demonstram não haver influência significativa da existência ou não das políticas analisadas na participação das mulheres em cargos de gestão executiva – onde os números dos dois grupos são muito próximos – ou na permanência de mulheres nos seus empregos – com a rotatividade sendo até maior no caso dos homens quando há política antiassédio.

De qualquer forma, permanece a desigualdade entre a participação de mulheres e homens nos cargos de gestão, apesar da equivalência no total de funcionários.

4. Participação feminina na força de trabalho do setor de seguros e previdência privada aberta

No Brasil, a participação das mulheres no mercado formal de trabalho começou em torno de 1930. A partir de 1962, com a promulgação do Estatuto das Mulheres Casadas, as mulheres passaram a poder abrir uma conta no banco, trabalhar sem autorização do marido ou ter um estabelecimento comercial.

A presença feminina no mercado de trabalho brasileiro vem aumentando, assim como a presença nas universidades. Segundo o Censo da Educação Superior do INEP, as mulheres são maioria tanto nas matrículas quanto na conclusão de cursos de graduação. Apesar disso, persistem diferenças importantes no mercado de trabalho. De acordo com o Relatório de Transparência Salarial do Ministério do Trabalho e Emprego, a mediana dos salários das mulheres corresponde a cerca de 90,5% da mediana dos salários dos homens no mercado formal brasileiro, o que traduz uma forma de discriminação salarial.

4.1 Distribuição dos trabalhadores por gênero no mercado pesquisado

Segundo os dados na Tabela 6, as seguradoras e entidades de previdência privada aberta empregavam 44.285 pessoas em 31/12/2024. Desse total, 54,4% eram mulheres e 45,6% eram homens, uma distribuição bastante próxima à da população brasileira, na qual as mulheres representam cerca de 52,25%, segundo o Censo Demográfico de 2022 do IBGE.

Apesar dessa presença majoritária na força de trabalho no setor pesquisado, observa-se uma redução significativa da participação feminina à medida que se analisam níveis mais elevados da hierarquia organizacional.

Entre os gestores executivos (considerando o CEO e seus subordinados diretos), apenas 28,5% das posições são ocupadas por mulheres, enquanto 71,5% são ocupadas por homens. A disparidade torna-se ainda mais evidente quando se observa a composição dos conselhos de administração, nos quais apenas 18,5% das posições são ocupadas por mulheres, contra 81,5% ocupadas por homens.

Funções	Feminino		Masculino		Outros	
	%	Qtde	%	Qtde	%	Qtde
Todos os funcionários em tempo integral	54,4%	24.179	45,6%	20.104	0,0%	2
Membros do Conselho de Administração	18,5%	95	81,5%	417	0,0%	0
Gestão Executiva (C-Level)	28,5%	228	71,5%	563	0,0%	0
Gestão de pessoal	43,7%	3.288	56,3%	4.201	0,0%	0
Agentes individuais autorizados	57,3%	392	42,7%	292	0,0%	0

Tabela 6 – Distribuição da força de trabalho por função e gênero

O Gráfico 4, a seguir, ilustra a decrescente participação das trabalhadoras do mercado de seguros e previdência privada aberta, à medida que aumenta o poder decisório do cargo.

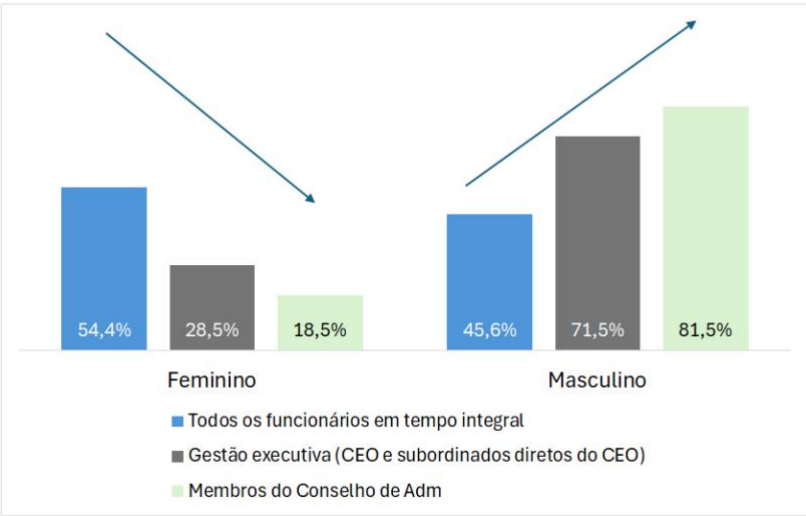


Gráfico 4 – Composição percentual da força de trabalho do setor segurador, por gênero

A promoção da igualdade de gênero tem se consolidado como um dos temas centrais das agendas de desenvolvimento econômico e social em diversos países, inclusive o Brasil. Organismos internacionais, governos e instituições do setor privado têm destacado a importância de ampliar a participação feminina em diferentes dimensões da vida econômica, incluindo o acesso a serviços financeiros, a inserção no mercado de trabalho e a ocupação de posições de liderança nas organizações. Embora avanços tenham sido observados ao longo do tempo, ainda persistem diferenças relevantes entre homens e mulheres em diversos indicadores, como renda, participação em cargos de gestão e acesso a determinados produtos financeiros.

O Gráfico 5 apresenta a distribuição do percentual de mulheres por empresa no setor segurador. Observa-se que, no conjunto de todos os funcionários em tempo integral (“Todos”), a participação feminina tende a se situar em patamar próximo ao da demografia da população, com forte concentração das empresas em torno da média. Ainda assim, persistem casos em que esse percentual é significativamente reduzido, indicando heterogeneidade entre as firmas.

Quando se analisam os recortes de governança — níveis executivos (C-level) e participação em conselhos de administração —, verifica-se, contudo, que na maioria das empresas a presença feminina está substancialmente abaixo da média populacional, sugerindo não se tratar de ocorrências pontuais, mas de um padrão relativamente disseminado no setor, ainda que exista uma exceção, com uma empresa de composição integralmente feminina em seu conselho.

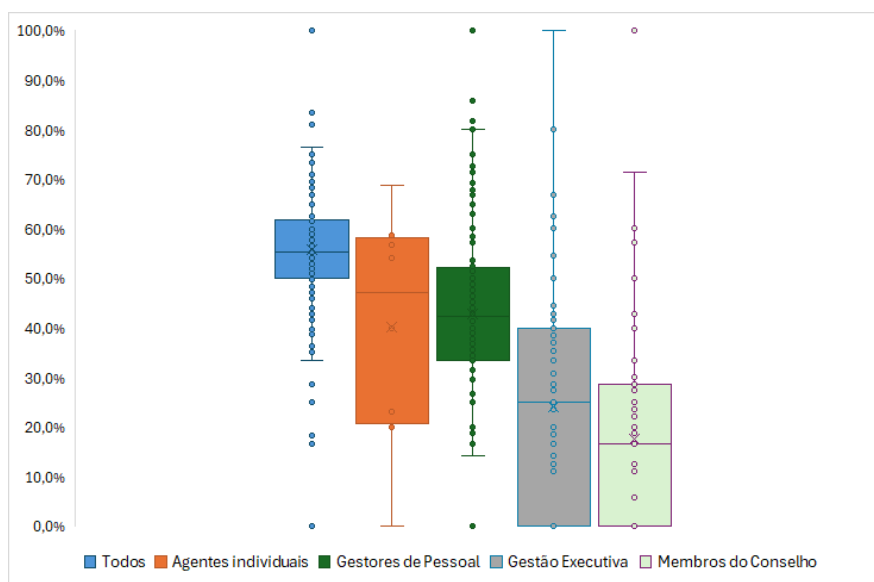


Gráfico 5 - Participação percentual de mulheres na força de trabalho do setor segurador

Por outro lado, nos níveis de gestão intermediária e entre agentes, a participação feminina aproxima-se mais da média demográfica, porém com maior dispersão, refletindo variabilidade mais elevada entre empresas e indicando a coexistência de diferentes perfis organizacionais no setor.

4.2 Rotatividade por gênero e função

A rotatividade avaliada por gênero não apresentou diferenças significativas entre os grupos de homens e de mulheres em quase todas as funções, chamando a atenção, entretanto, a maior diferença no percentual de rotatividade de membros dos conselhos: entre os homens, o percentual foi de 9,6%, enquanto entre as mulheres foi de 5,3%, conforme Tabela 7.

Funções	Feminino			Masculino		
	Deixaram a empresa	Total de funcionários	Rotatividade	Deixaram a empresa	Total de funcionários	Rotatividade
Todos os funcionários em tempo integral	3.705	24.179	15,3%	3.159	20.104	15,7%
Membros do Conselho de Administração	5	95	5,3%	40	417	9,6%
Gestão Executiva (C-Level)	23	228	10,1%	57	563	10,1%
Gestão de pessoal	417	3.288	12,7%	517	4.201	12,3%
Agentes individuais autorizados	88	392	22,4%	65	292	22,3%

Tabela 7 – Rotatividade de profissionais, por gênero

4.3 Taxa de promoção por gênero e função

Observa-se que as taxas de promoção entre as trabalhadoras foram ligeiramente maiores que as taxas de promoção dos homens em todas as funções.

Funções	Feminino			Masculino		
	Promoções	Total de funcionários	% de Promoções	Promoções	Total de funcionários	% de Promoções
Todos os funcionários em tempo integral	3.628	24.179	15,0%	2.765	20.104	13,8%
Membros do Conselho de Administração	0	95	0,0%	0	417	0,0%
Gestão Executiva (C-Level)	20	228	8,8%	36	563	6,4%
Gestão de pessoal	571	3.288	17,4%	640	4.201	15,2%
Agentes individuais autorizados	35	392	8,9%	22	292	7,5%

Tabela 8 – Taxa de promoção de profissionais, por gênero

4.4 Treinamento por gênero

Por se tratar de um mercado muito técnico e sujeito a constantes alterações normativas, o treinamento é uma necessidade entre os trabalhadores da indústria de seguros e previdência privada aberta. Os dados mostram a disposição do setor em manter os seus trabalhadores atualizados, tendo 25.009 mulheres, 20.677 homens e 244 participantes de gênero desconhecido participado de treinamentos no ano de 2024. A maior parte dos treinamentos foi dedicada aos trabalhadores assalariados (45.476), mas também receberam treinamento 454 agentes individuais autorizados.

5. Participação feminina no consumo de seguros e previdência privada aberta

Além da análise da força de trabalho, a pesquisa FeMa Meter também permitiu avaliar a presença das mulheres como seguradas ou participantes de produtos de seguros e previdência privada aberta em ramos selecionados. A pesquisa solicitou a informação da quantidade de segurados, entendidos aqui os titulares do contrato de seguro, e da quantidade de vidas cobertas, que engloba todas as pessoas a quem se estende a proteção oferecida pelo contrato, separadas por gênero.

Os dados indicam que, nos segmentos analisados, a quantidade de participantes do gênero feminino é inferior ao de participantes do gênero masculino. A proporção da distribuição de gêneros se mantém quando são vistos os dados sobre segurados e vidas cobertas.

No entanto, a interpretação desses números deve considerar algumas características estruturais do mercado segurador. Em muitos casos os contratos de seguros são realizados em nome de um único titular, ainda que o produto ofereça cobertura ou benefícios que se estendem a outros membros da família. Assim, uma análise mais aprofundada seria necessária para se chegar a uma conclusão fundamentada.

5.1 Distribuição de Seguros e Riscos de todo o mercado

A Tabela 9, a seguir, apresenta a quantidade de contratantes distribuídos por gênero – deve-se observar, entretanto, que os números se referem à quantidade de contratos e um mesmo titular pode possuir mais de um contrato. De maneira complementar, o Gráfico 6 ilustra essa distribuição em termos percentuais, permitindo a comparação entre os diferentes segmentos do mercado.

No ramo de seguros de automóveis, é possível comparar os dados de segurados com informações sobre condutores habilitados no país. Segundo o Registro Nacional de Condutores Habilitados, em dezembro de 2024 as mulheres representavam 36,14% dos condutores habilitados, totalizando aproximadamente 30,78 milhões de motoristas, enquanto os homens representavam 63,86%, sendo cerca de 54,40 milhões.

No mesmo período, as seguradoras brasileiras informaram um total de 28,20 milhões de segurados no ramo automóveis, dos quais 37,51% eram mulheres e 55,22% eram homens. Números próximos dos percentuais de condutores habilitados, mesmo valendo aqui a situação similar de haver mais de um condutor para uma mesma apólice/automóvel coberto.

<i>Tipo de Produto</i>	<i>Feminino</i>	<i>Masculino</i>	<i>Outros</i>	<i>Desconhecidos</i>	<i>Total</i>
Climáticos e Agrícolas	545.104	3.341.553	39	174.543	4.061.239
Acidentes e Saúde	38.428.866	56.856.302	183.049	27.437.429	122.905.646
Pequenos Negócios	1.145.202	1.317.175	74.284	858.215	3.394.876
Compreensivo Residencial	5.246.875	7.592.300	14750	2.518.622	15.372.547
Automóvel	10.580.453	15.574.355	7786	2.042.375	28.204.969
PGBL e Tradicional	2.844.890	4.363.450	4342	50.797	7.263.479
Vida e Acumulação	93.947.579	101.381.046	241.510	16.244.918	211.815.053
VGBL	5.448.789	5.723.300	44	39.144	11.211.277

Tabela 9 – Distribuição de contratantes por gênero

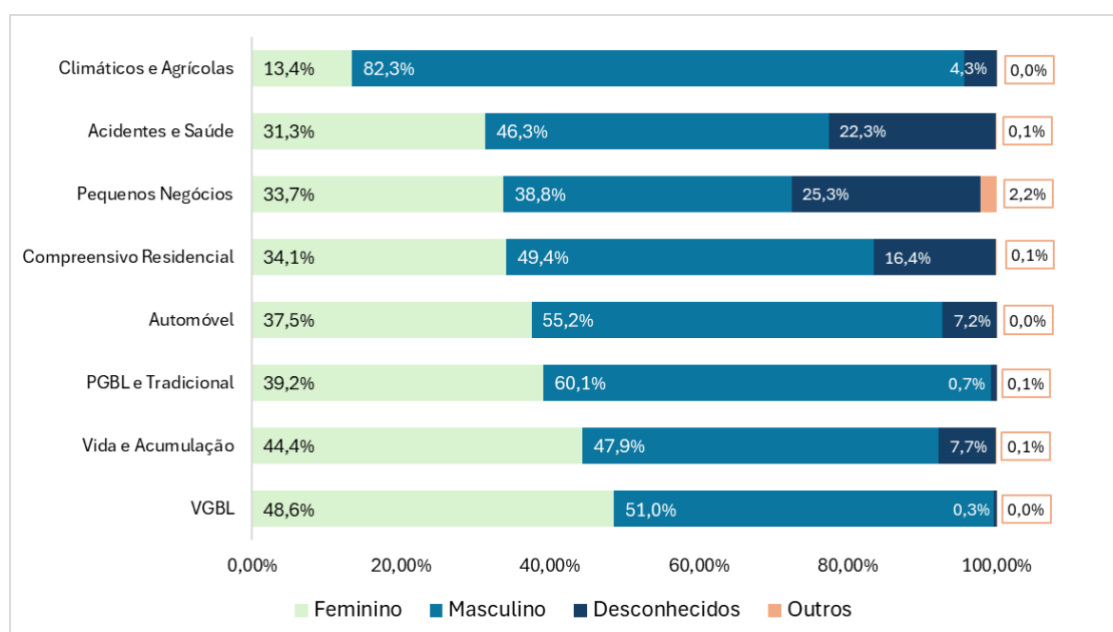


Gráfico 6 – Distribuição de contratantes por gênero

5.2 Distribuição por gênero: prêmio/contribuição médios

As informações dos prêmios informados na pesquisa revelaram uma grande incidência de gênero “outros” e “desconhecido” na contratação dos seguros. Isso se deve a características próprias do mercado: muitos seguros contratados por pessoas jurídicas e não obrigatoriedade da informação de gênero em vários ramos dos contratos de pessoas físicas. Por isso, estão incluídos no gráfico abaixo para mera informação.

Ressalte-se que no caso dos contratos de previdência privada aberta os valores mostrados abaixo referem-se às contribuições pagas pelos participantes.

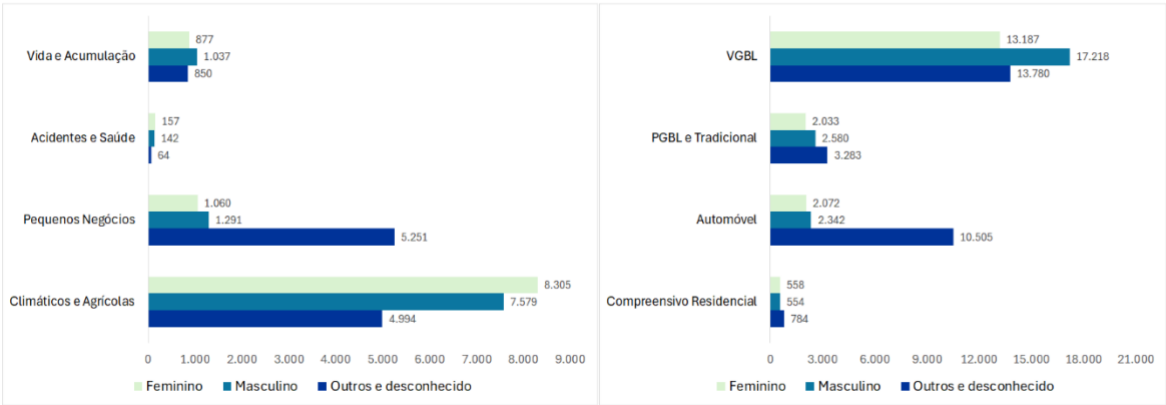


Gráfico 7 – Prêmio médio por gênero em Reais (R\$)

5.3 Distribuição por gênero: sinistro/benefício médio

Um fato a notar é que nos produtos de previdência privada aberta o gênero do participante é um dado mais frequentemente informado, pelo que se observa que a incidência de “outros” e “desconhecido” é bem menor nos produtos VGBL, PGBL e Previdência Tradicional. Aqui também, essas categorias estão incluídas no gráfico abaixo para mera informação.

Ressalte-se ainda que, nos produtos de previdência, os valores informados abaixo se referem aos benefícios pagos aos participantes, sem considerar resgates.



Gráfico 8 – Sinistro médio por gênero em Reais (R\$)

5.4 Distribuição por gênero: sinistros negados

Para avaliar o tratamento dos sinistros pelas seguradoras em relação aos gêneros, foi solicitado que as empresas pesquisadas informassem a quantidade de sinistros avisados e negados em todo o ano de 2024, distribuídos por gênero.

A Tabela 10 mostra a distribuição dos sinistros negados conforme os blocos das planilhas da A2ii, cuja lista de ramos incluídos está no Anexo I.

Blocos de seguros	Feminino			Masculino			Outros			Desconhecido		
	Sinistros avisados	Sinistros negados	% de sinistros negados	Sinistros avisados	Sinistros negados	% de sinistros negados	Sinistros avisados	Sinistros negados	% de sinistros negados	Sinistros avisados	Sinistros negados	% de sinistros negados
Vida e Acumulação	308.116	65.088	10,3%	394.902	98.079	24,8%	572	208	36,4%	221.528	53.069	24,0%
Acidentes e Saúde	49.520	19.715	39,8%	82.053	32.054	39,1%	142	68	47,9%	37.641	13.180	35,0%
Pequenos Negócios	11.101	956	8,6%	17.490	1.957	11,2%	1.624	125	7,7%	47.385	9.799	20,7%
Climáticos e Rurais	13.819	7.739	56,0%	88.233	41.107	46,6%	28	5	17,9%	357.875	8.861	2,5%

Tabela 10 – Percentual de sinistros negados, por gênero

A Tabela 11 demonstra a distribuição dos sinistros negados nos ramos de automóveis e compreensivo residencial.

Blocos de seguros	Feminino			Masculino			Outros			Desconhecido		
	Sinistros avisados	Sinistros negados	% de sinistros negados	Sinistros avisados	Sinistros negados	% de sinistros negados	Sinistros avisados	Sinistros negados	% de sinistros negados	Sinistros avisados	Sinistros negados	% de sinistros negados
Automóvel	1.284.320	39.640	3,1%	1.592.464	57.083	3,6%	2.654	111	4,2%	375.466	20.583	5,5%
Residencial	113.632	25.258	22,2%	180.671	35.800	19,8%	231	62	26,8%	34.781	13.663	39,3%

Tabela 11 – Percentual de sinistros negados de automóveis e compreensivo residencial, por gênero

De forma geral, não há diferença significativa na proporção de sinistros negados em função do gênero, mas pode-se constatar que, no bloco de Seguros Climáticos e Rurais, a incidência de seguros negados foi cerca de 10 pontos percentuais maior quando a contratante era mulher em comparação com os sinistros avisados por contratantes homens.

6. Lacunas de produtos voltados ao público feminino

Um aspecto relevante na análise da participação feminina no mercado segurador diz respeito à oferta de produtos especificamente desenhados para atender às necessidades das mulheres.

Embora existam alguns exemplos de seguros direcionados ao público feminino, essa oferta ainda é relativamente limitada quando comparada ao potencial de mercado. No Brasil e em outros países, seguradoras passaram a desenvolver produtos que oferecem assistências e que incorporam riscos e necessidades mais frequentemente associados à trajetória de vida das mulheres, como:

- seguros de saúde com coberturas ampliadas para câncer de mama e câncer de colo do útero;
- seguros de vida com benefícios adicionais durante maternidade;
- seguros de renda voltados para mulheres empreendedoras;
- produtos voltados à proteção financeira de mães chefes de família;
- assistência social em caso de violência.

O crescimento da presença das mulheres em posição de decisão na indústria de seguros pode levar ao aumento da oferta de produtos mais adequados às necessidades femininas, permitindo o avanço sobre um mercado ainda pouco explorado.

Da mesma forma, a ampliação da oferta de produtos adaptados às necessidades femininas pode contribuir para reduzir o chamado *gender protection gap*, ampliando a inclusão securitária e aumentando a proteção financeira de um grupo que desempenha papel central na estabilidade econômica das famílias, gerando impacto positivo na economia com um todo.

7. Considerações finais

Os dados apresentados neste estudo indicam que a participação feminina na indústria de seguros brasileira apresenta avanços, especialmente no que diz respeito à presença das mulheres na força de trabalho do setor, onde a presença feminina está compatível com a proporção na população em geral.

No entanto, persistem diferenças relevantes em duas dimensões importantes:

- a presença feminina em posições de liderança e governança nas instituições do setor é muito menor;
- a participação das mulheres como titulares de contratos de seguros e produtos previdenciários é menor em todos os ramos pesquisados.

A magnitude das disparidades observadas sugere a importância de aprofundar a análise dessas questões e identificar caminhos para equilibrar a participação feminina no setor.

A expansão da inclusão securitária entre mulheres, bem como o aumento de sua presença em posições de liderança na indústria, possui potencial para gerar benefícios não apenas para as próprias instituições, mas também para a estabilidade financeira das famílias e para o desenvolvimento econômico mais amplo do país.

Embora progressos já possam ser observados, os dados indicam que ainda há um caminho significativo a ser percorrido até que a participação de homens e mulheres na indústria de seguros — tanto como clientes quanto como profissionais — se aproxime de uma distribuição mais equânime.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Artigo Mulheres e Seguros: participação crescente, mas ainda desigual. Autora: Rosângela Roque Scorzello. Escrito para a Revista Brasileira de Atuária. Entregue em 12/04/2026, aguardando publicação.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Censo da Educação Superior: resultados. Brasília: INEP, 2024. Disponível em: [Resultados — Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira | Inep](#). Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego; Ministério das Mulheres. 4º Relatório de Transparência Salarial. Brasília: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/novembro/ministerios-do-trabalho-e-das-mulheres-apresentam-4o-relatorio-de-transparencia-salarial/InfogrificoligualdadeSalaral2.pdf/view>. Acesso em: 15 abr. 2026.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Panorama do Censo Demográfico 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/?localidade=BR>. Acesso em: 15 abr. 2026.

BRASIL. Ministério dos Transportes. Registro Nacional de Condutores Habilitados. Brasília: Ministério dos Transportes. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/transito/conteudo-Senatran/estatisticas-quantidade-de-habilitados-denatran>. Acesso em: 15 abr. 2026.

Escola de Negócios e Seguros (ENS). 5º Estudo: Mulheres no Mercado de Seguros. Rio de Janeiro: ENS, 2025. Disponível em: https://prdapi.ens.edu.br/media/downloads/5_Estudo_mulheres-no-mercado-JUN2025.pdf. Acesso em 15 abr. 2026.

World Bank. Women and Insurance: Opportunities to Build Financial Resilience. Washington, DC: World Bank, 2018. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/353171515579774199/pdf/122319-BRI-WomenandInsurance-PUBLIC.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2026.

World Bank Blogs. Women and insurance: a promising combination. Disponível em: <https://blogs.worldbank.org/en/voices/women-and-insurance-promising-combination>. Acesso em: 14 abr. 2026.

Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC). Gender and Finance Guidance: Insurance. 2021. Disponível em: https://www.sdc-pge.ch/dam/en/sd-web/CJB0bi8FjptX/PGE-Guidance-Gender-Finance-SDC-Insurance-2021_EN.pdf. Acesso em: 14 abr. 2026.

Anexo I

Ramos de produtos que devem ser considerados para preencher cada bloco de dados das planilhas:

Planilha **FeMa-meter_1A_Acesso e Uso Seguradora.xlsx**

Acidentes e Saúde:

- 0981 - Acidentes Pessoais – individual
- 0982 - Acidentes Pessoais
- 1381 - Acidentes Pessoais
- 0984 – Doenças graves ou Doença terminal
- 1384 - Doenças graves ou Doença terminal
- 0990 – Eventos Aleatórios
- 1390 – Eventos Aleatórios

Vida e Acumulação:

- 0991 – Vida (Individual) – run-off
- 1391 – Vida (Individual)
- 0993 – Vida em grupo
- 2293 – Vida EFPC
- 0929 – Auxílio Funeral
- 1329 – Auxílio Funeral
- 0983 – Dotal Misto – contratação coletiva
- 1383 – Dotal Misto
- 0986 – Dotal Puro – contratação coletiva
- 1386 – Dotal Puro
- 0977 – Prestamista (exceto habitacional e rural)
- 1377 – Prestamista (exceto habitacional e rural)
- 0980 – Educacional
- 1380 – Educacional
- 1061 - Habitacional (Apólice Merc. - Prestamista)
- 1198 - Vida do produtor rural
- 0994 – VGBL coletivo
- 0992 – VGBL (run-off)
- 1392 – VGBL individual

Pequenos Negócios: (Desde que contratado por Micro ou pequenas empresas)

- 0313 – R.C. Riscos Ambientais
- 0378 – R.C. Profissional
- 0327 – Compreensivo Risco Cibernético
- 0351 – R.C. Geral
- 0310 – R.C. Administradores e Diretores – D&O
- 0118 - Compreensivo Empresarial

Climáticos e Agrícolas: Rural (1101 a 1108) somente para as MPME

- 1101 – Seguro Agrícola sem cobertura do FESR
- 1102 – Seguro Agrícola sem cobertura do FESR
- 1103 - Seguro Pecuário sem cobertura do FESR
- 1104 - Seguro Pecuário com cobertura do FESR
- 1107 - Seguro Florestas sem cobertura do FESR

Planilha **Automoveis.xlsx**

- 0531 – Casco
- 0526 – Popular auto
- 0542 – Assistência e outras coberturas
- 0553 – RCF-V
- 0520 – APP

Planilha **Previdencia.xlsx**

Aba VGBL:

- 0994 – VGBL coletivo
- 0992 – VGBL (run-off)
- 1392 – VGBL individual

Aba PGBL:

Produtos da família PGBL: PGBL/PAGP/PRGP/PRSA/PRI

Aba Tradicional:

Produtos de previdência complementar tradicional.