

A Lei 14.611 de 2023 e seus impactos sobre a situação de trabalho das mulheres



Conhecimento da Legislação:

Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.
Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023.
Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.
Instrução Normativa GM/MTE nº 6, de 17 setembro de 2024.

Identificação do Público-Alvo:

Pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados (estabelecimentos).

Periodicidade:

Publicação semestral nos meses de março e setembro do relatório das empresas (ver imagem) e pelo Ministério do Trabalho e Emprego dos dados agregados (ver link)

Conteúdo Obrigatório do Relatório:

Informações de empregados por sexo, raça e etnia.
Diferenças entre o salário médio e mediano por sexo e grandes grupos ocupacionais definidos pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).
Critérios remuneratórios utilizados pela empresa.

Metodologia Utilizada:

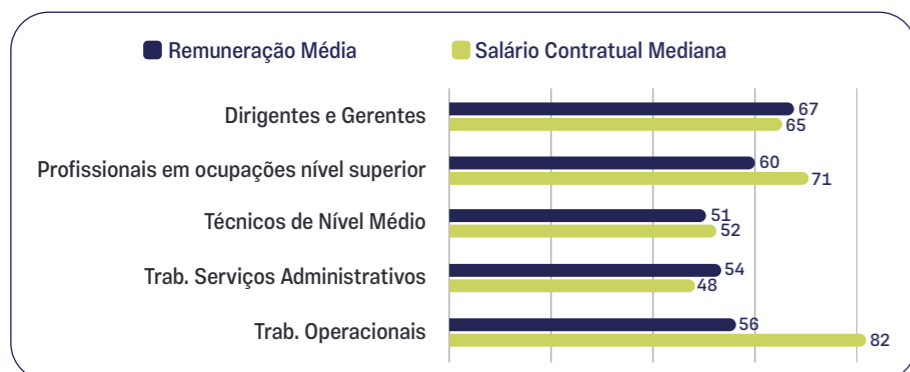
Dados das empresas extraídos do eSocial/ Rais e do Portal Emprega Brasil.
Cálculos realizados apenas quando há vínculos com ao menos 3 homens e 3 mulheres, preservando informações individuais tal como determina a LGPD.
Desconsidera estagiários e empregados intermitentes (salários abaixo 0,3 SM).

Relatório de Transparência e Igualdade salarial de Mulheres e Homens 1º Semestre de 2026 CNPJ pessoa jurídica (100 empregados e mais)

Diferenças de salários entre mulheres e homens: o salário mediano das mulheres equivale a 90,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 70,8%

Indicador	Definição	Razão M/H (%)
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	A mediana é o ponto do meio no conjunto dos empregados em que há tantas pessoas com salário maior quanto salário menor, para mulheres e para homens. Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	90,5
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	Remuneração média para homens (H) = $\frac{\text{Número total de homens}}{\text{Remuneração média para homens (H)}}$ Remuneração média para mulheres (M) = $\frac{\text{Número total de Mulheres}}{\text{Remuneração média para mulheres (M)}}$ Divisão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens (em %)	70,8

Diferenças de salários entre mulheres e homens: o salário mediano das mulheres equivale a 90,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 70,8%

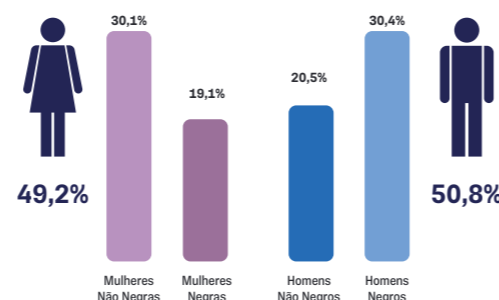


Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

MODELO PARA EMPRESA

a) Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

b) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



c) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2026
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes, viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade desenvolvimento de ideias e sugestões	
Ações para garantir diversidade	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	

Fonte: eSocial. Rais e Portal Emprega Brasil fevereiro de 2026

Principais resultados do primeiro ano de vigência da Lei 14.611

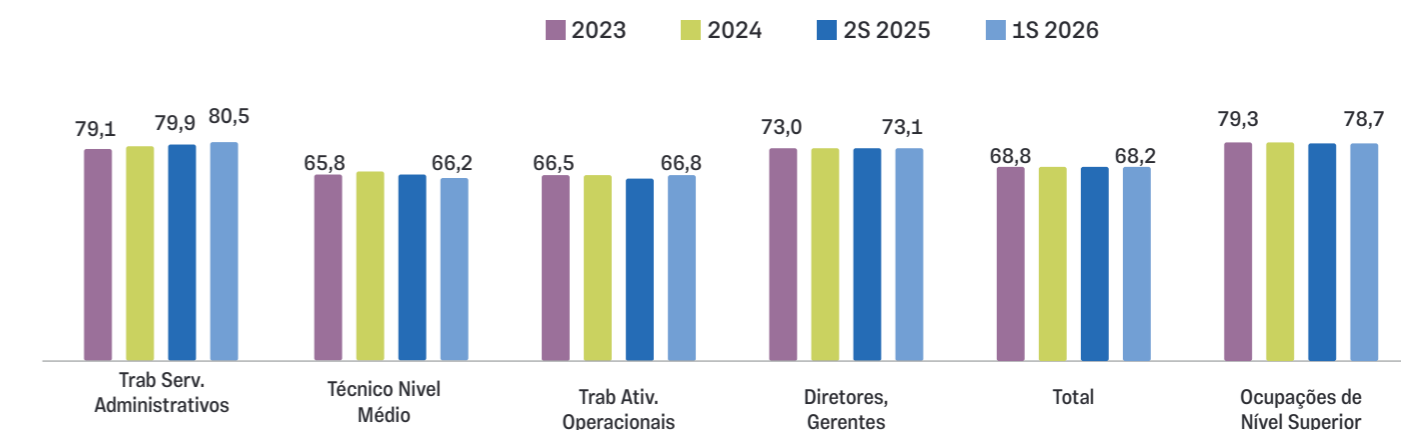
- O emprego nestas empresas aumentou 18 milhões para 19,3 milhões;
- O número de mulheres aumentou de 7,2 milhões para 8 milhões (parcela de mulheres passou de **40%** para **41,4%**);
- A massa de rendimentos pagos também cresceu com as mulheres ampliando sua parcela de **34,0%** para **35,2%**;
- Estima-se que se as mulheres tivessem na massa de rendimentos a mesma parcela que tem na ocupação (41,4%) **a massa total seria expandida em R\$95,5 bi (10,6% do total)**.

Entre 2023 e 2025, a diferença de salários entre mulheres e homens permaneceu estável:

- a razão do rendimento mediano de contratação recebida pelas mulheres: **variou -1,0 p.p. (86,3 para 85,3 para o que recebem os homens)**;
- a razão da remuneração média: **variou -0,5 p.p (de 79,3 para 78,8)**

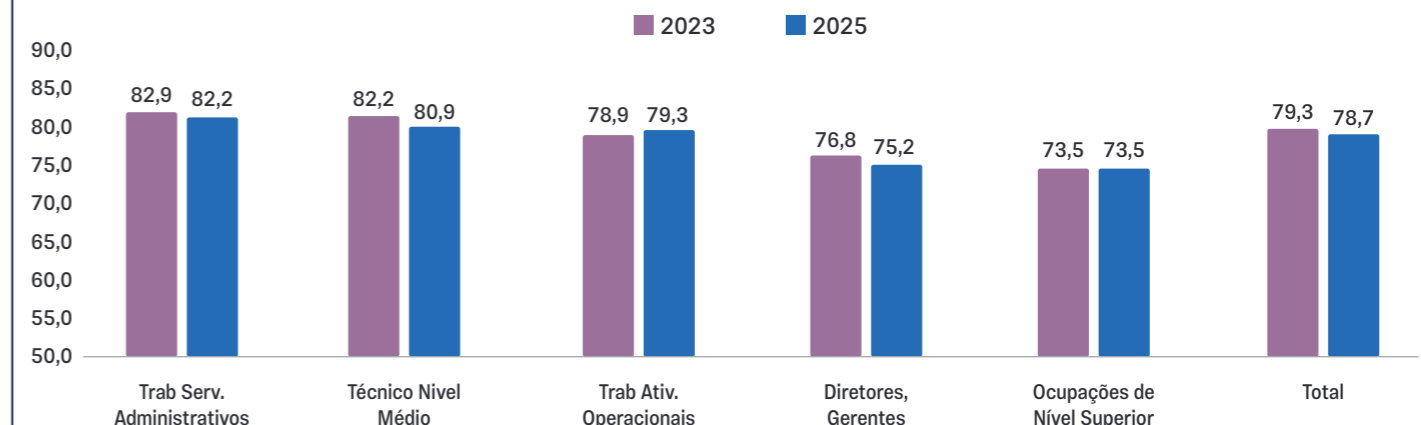
Quando a razão aumenta, diminui a diferença do rendimento médio entre homens e mulheres. Desde 2023, foi constatada pequena melhora na diferença nos rendimentos médios para trabalhadoras de escrituração e serviços administrativos, técnicas de nível médio e dirigentes e gerentes.

Razão de diferença de remuneração média para mulheres e homens por grupo de ocupações - Brasil 2023-1º sem 26

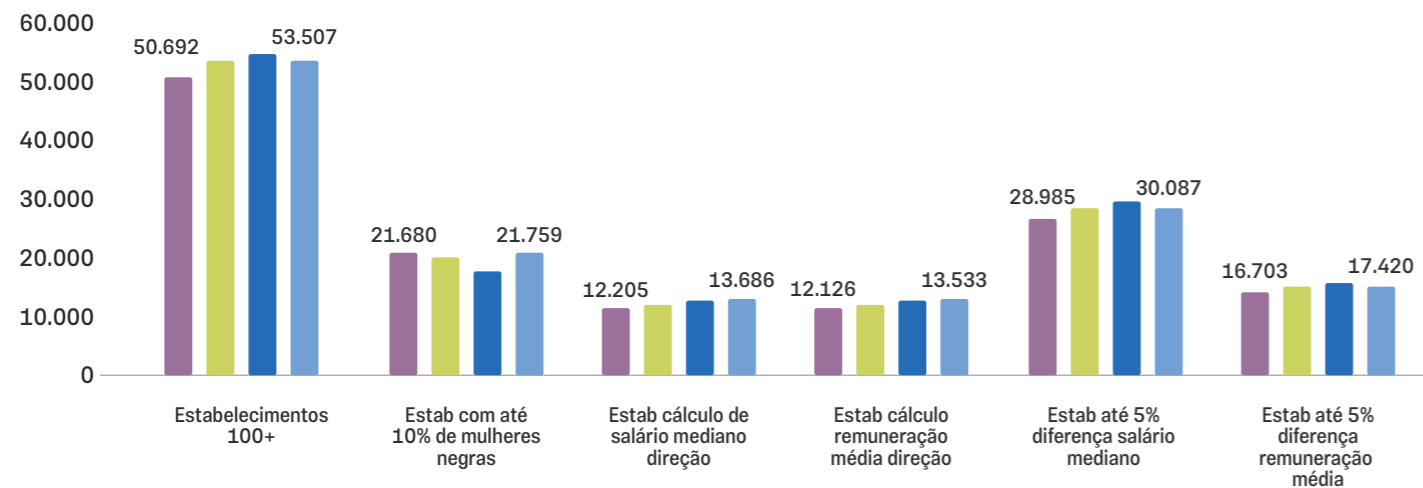


Fonte: M T E. eSocial/Rais (2023, 2024 e 2º sem 2024 e 1º sem 2025)

Por tamanho de empresa medido por número de empregados, apenas nas empresas de 501 a 100 empregados diminuiu a diferença nas remunerações médias de homens e mulheres, pela maior contratação de mulheres para cargos de direção e gerência, nas demais empresas não ocorreu esta melhora de condição.



- Mais empregos e mais promoções mostram que aumento o número de estabelecimentos com 100 empregados e mais;
- Estabilidade (21.759) no número de estabelecimentos com mais de 10% de mulheres negras (pretas e pardas) que são 25% da população;
- Aumentou o número de estabelecimentos para os quais os cálculos no nível de direção e gerência é possível;
- Aumento o número de estabelecimentos em que as diferenças médias são de até 5% nos salários de contratação e na remuneração média.



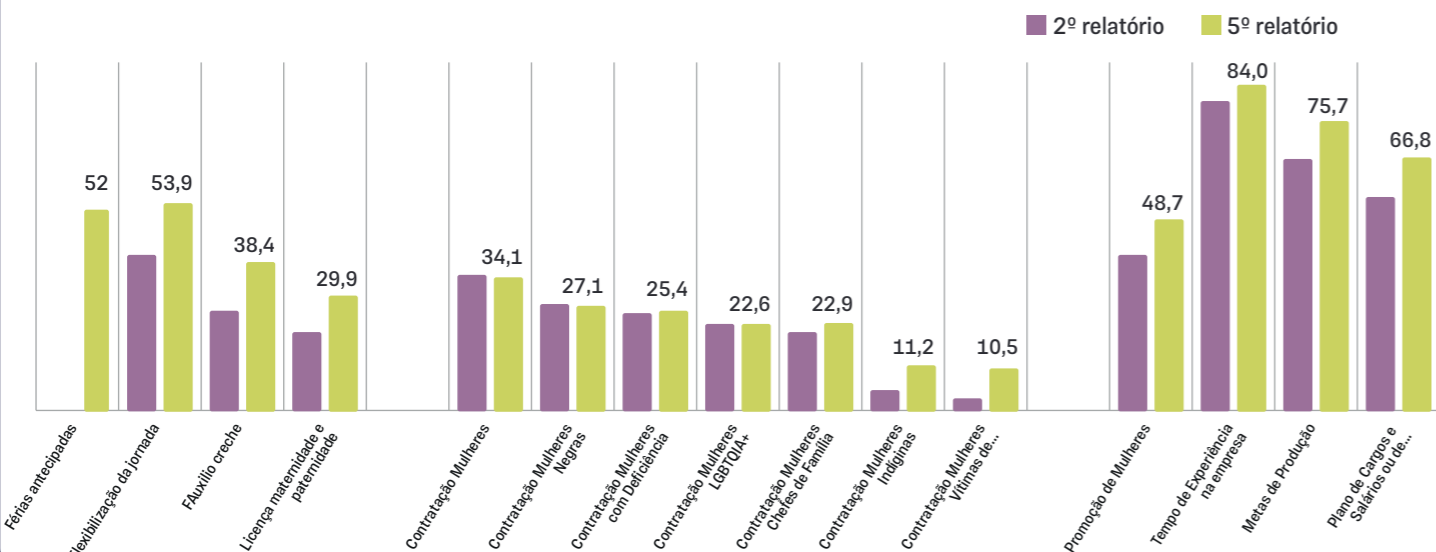
Fonte: M.T.E. Formulário dados adicionais

AÇÕES PARA PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE

Dentre as empresas que prestaram informações adicionais sobre suas ações para promover a diversidade em seus quadros de empregados, vejamos a proporção que afirma ter:

- 48,7% políticas de promoção de mulheres;
- 34,1% políticas de incentivo à contratação de mulheres;
- 27,1% incentivo à contratação de mulheres negras;
- 25,4% incentivo à contratação de mulheres;
- 22,6% incentivo à contratação de pessoas LGBTQIA+;
- 22,9% incentivo à contratação de mulheres chefes de família;
- 11,2% incentivo à contratação de mulheres indígenas;
- 10,5% incentivo à contratação de mulheres vítimas de violência.

Proporção de Empresas que têm políticas para contratar e promover mulheres. Brasil 2025



Fonte: MTE

POLÍTICAS DE APOIO À PARENTALIDADE

Para que as mulheres possam ser integradas melhor ao mercado de trabalho importa apoio para licenças paternidade estendidas e creches para as crianças. O tema da licença parentalidade estendida para homens e mulheres é objeto de ação para 29,9% das empresas de mais de 100 empregados e o auxílio creche foi mencionado apenas por 38,4% das empresas. Já a flexibilidade da jornada aparece para 53,9% das empresas e as férias antecipadas (52,0%) são mais frequentes.

5º relatório nacional de igualdade salarial (dados agregados) em:
<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>

A Lei 14.611 de 2023

e seus impactos sobre a situação de trabalho das mulheres

MINISTÉRIO DAS MULHERES

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO