

Autonomia econômica como medida de proteção

Políticas de trabalho, emprego e renda para mulheres em situação de violência

Luciana Nakamura

Secretária-Executiva Adjunta | MTE

Proteção também significa autonomia

A medida protetiva enfrenta o risco imediato.

A autonomia econômica amplia as condições para que a mulher possa sustentar a decisão de romper o ciclo da violência.

1 ACOLHER

2 QUALIFICAR

3 INTERMEDIAR

4 CONTRATAR

5 PERMANECER

Trabalho, renda e qualificação não substituem a proteção jurídica — eles a complementam.

O emprego feminino cresceu — a desigualdade permanece

+4,4 mi

vínculos femininos

Expansão informada | 2023-2025

27,4 mi

vínculos femininos

Estoque informado | fim de 2025

≈ 21%

menos remuneração

Empresas com 100+ empregados

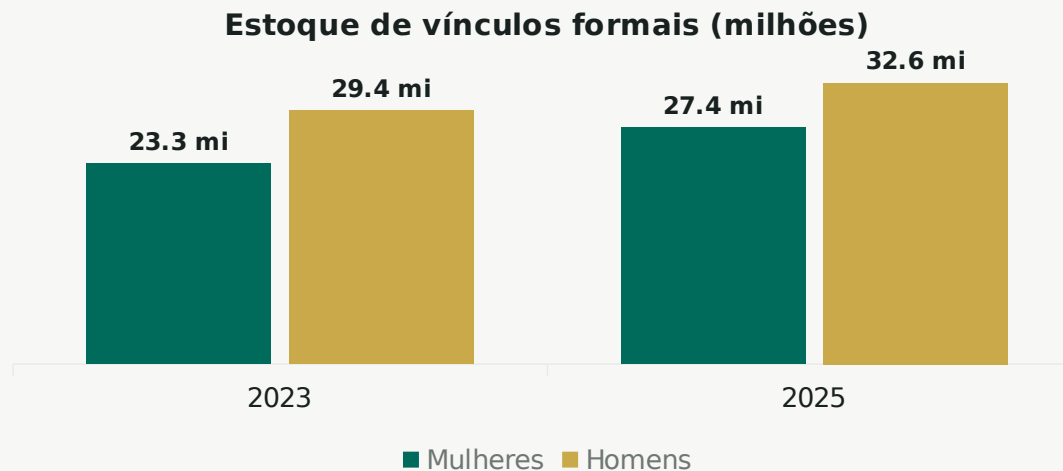
35,2%

da massa de rendimentos

para 41,4% dos vínculos

Crescer no emprego não é o mesmo que alcançar igualdade.

O 5º Relatório de Transparência Salarial evidencia uma distância entre presença no emprego e participação na renda — um obstáculo estrutural à autonomia econômica.



Mais mulheres empregadas não fechou a distância na renda

7,2 → 8 mi

mulheres empregadas

Empresas 100+ empregados | 5º Relatório

17 mil+

estabelecimentos

diferença ≤ 5% (de 53 mil)

R\$ 95,5 bi

massa adicional estimada

se renda feminina = participação no emprego

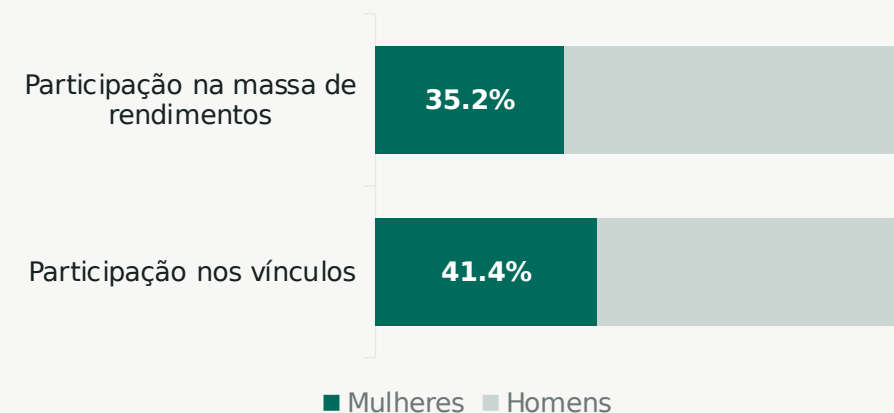
48,7%

políticas de promoção

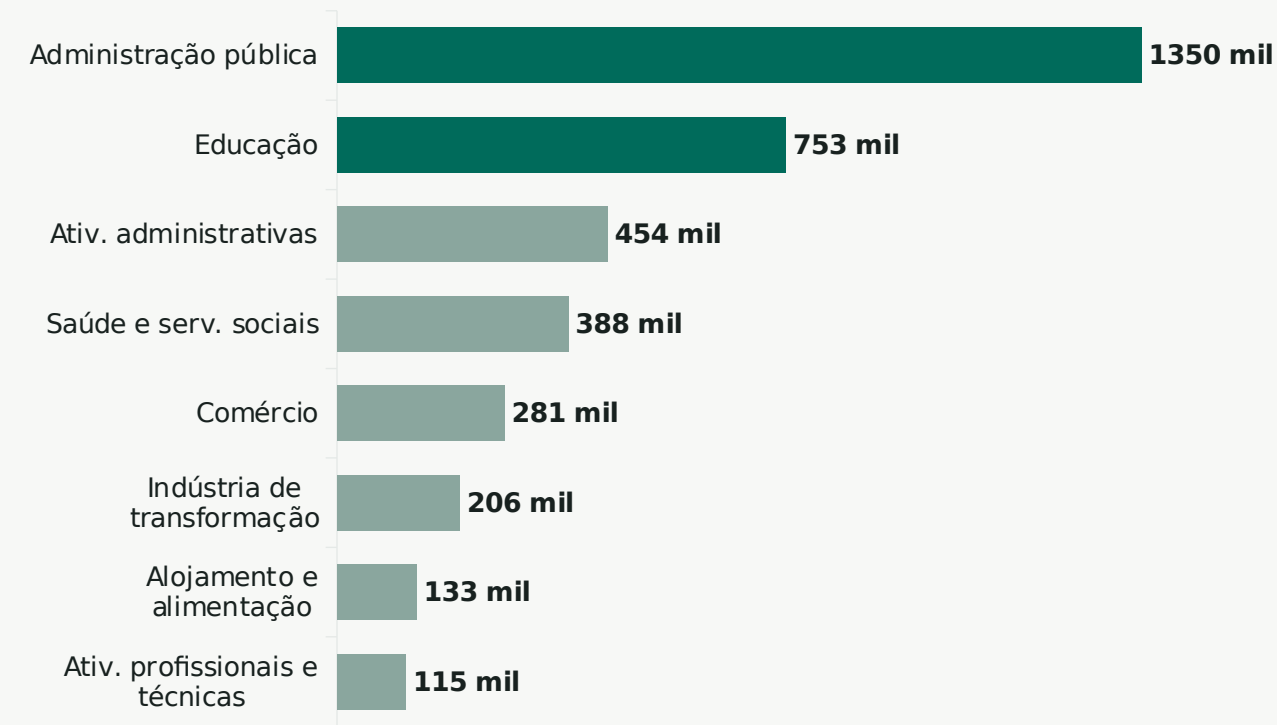
declarado pelos estabelecimentos

Mulheres são 41,4% dos vínculos, mas apenas 35,2% da renda.

Nas empresas com 100 ou mais empregados, as mulheres recebem, em média, cerca de 21% menos que os homens — diferencial que pouco se alterou desde a Lei nº 14.611/2023, de igualdade salarial. Apenas 38,4% dos estabelecimentos oferecem creche ou auxílio-creche.



Onde o emprego feminino mais avançou



Rendimento médio feminino em 2025

Administração pública	R\$ 6.272
Educação	R\$ 5.084
Saúde e serv. sociais	R\$ 3.823
Ativ. administrativas	R\$ 2.624

A expansão se concentra em setores essenciais — muitos ligados ao cuidado e aos serviços.

Fonte: RAIS/MTE, período 01/01/2023–31/12/2025. Demais setores no Anexo Técnico E.



SINE: prioridade legal + capilaridade nacional

≈ 1.500

postos de atendimento

26 estados + DF

10%

das vagas ofertadas

reserva para mulheres em situação de violência

Lei nº 14.542/2023

- prioridade de atendimento no SINE
- reserva de 10% das vagas ofertadas para intermediação
- vagas não preenchidas: outras mulheres e, depois, público geral

Atendimento do SINE — por sexo

Período	Sexo	Inscritos	Encaminhamentos	Colocados
2025	Feminino	297.054	1.626.110	232.343
2025	Masculino	304.158	2.405.444	335.905
1º sem. 2026	Feminino	160.061	850.537	109.887
1º sem. 2026	Masculino	161.436	1.246.452	161.462

DESAFIO OPERACIONAL

Identificar as beneficiárias com segurança, preservar o sigilo e integrar bases sem revitimização.

Fontes: Lei nº 13.667/2018, alterada pela Lei nº 14.542/2023; Nota Técnica SEI nº 3937/2026/MTE. Dados do público geral, não identificam exclusivamente vítimas de violência; encaminhamentos podem se repetir por pessoa.

Qualificar para ampliar escolhas

PMQ

Programa Manuel Querino

Mulheres entre os públicos prioritários; execução territorial.

1.000

trabalhadoras domésticas

Meta de qualificação em parceria com a UFABC.

133.359

mulheres capacitadas

Escola do Trabalhador 4.0, plataforma gratuita e on-line.

44.185

mulheres certificadas

concluíram curso com certificado | mar/2021–jan/2026.

13.539

certificadas em Inteligência Artificial

entre as concluintes de cursos de IA na plataforma.

Mulheres já são cerca de 4 em cada 10 pessoas atendidas pela plataforma gratuita — do cadastro à certificação, inclusive nas trilhas de tecnologia e inteligência artificial.

Qualificação é ponte — não política exclusiva para vítimas de violência.

Fonte: Nota Técnica SEI nº 3937/2026/MTE. Meta de 1.000 trabalhadoras domésticas = iniciativa em execução, não resultado concluído.

Acesso não basta: é preciso permanecer

Parentalidade

reembolso-creche e apoio à primeira infância

Flexibilidade

teletrabalho, jornada flexível, banco de horas

Qualificação

suspensão do contrato e estímulo à ascensão

Ambiente seguro

prevenção ao assédio e outras formas de violência

O que as empresas declaram

48,7%

políticas de promoção de mulheres

38,4%

creche ou auxílio-creche

≈ 30%

medidas de licença familiar*

Fontes: Lei nº 14.457/2022; 5º Relatório de Transparência Salarial/MTE.

Parentalidade e flexibilização: o que a lei garante e quem acessa

APOIO À PARENTALIDADE (0 A 6 ANOS)

- reembolso-creche, sem natureza salarial, para filho, enteado ou tutelado de até 5 anos e 11 meses
- manutenção ou subvenção de creches pelos serviços sociais autônomos (Sesi, Sesc, Sest)
- espaço para amamentação em empresas com 30+ mulheres; sem local, reembolso-creche
- formalização por acordo individual, coletivo ou convenção coletiva de trabalho
- apoio ao retorno após a licença-maternidade, com estímulo à qualificação e à ascensão

FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO

- teletrabalho, com prioridade a quem tem filho até 6 anos ou dependente com deficiência
- regime de tempo parcial
- banco de horas — compensação especial de jornada
- jornada de 12 horas por 36 de descanso, quando a atividade permitir
- antecipação de férias individuais e horários de entrada e saída flexíveis

Prioridade de acesso: empregadas e empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial de até 6 anos — sem limite de idade quando há deficiência. Fonte: Lei nº 14.457/2022, Capítulo I.

Prevenção ao assédio e a outras formas de violência no trabalho

- 01** código de conduta interno, com regras claras contra assédio sexual e outras formas de violência, amplamente divulgado
- 02** canal de denúncias — recebimento, apuração e acompanhamento, com anonimato garantido
- 03** sanções administrativas aos responsáveis, sem prejuízo de apuração criminal
- 04** capacitação anual obrigatória, para todos os níveis hierárquicos, sobre violência, assédio, igualdade e diversidade

“

Toda empresa obrigada a manter CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) deve cumprir essas 4 medidas. A exigência de CIPA varia com o grau de risco da atividade e o número de empregados.

Selo Emprega + Mulheres
reconhecimento público às empresas com boas práticas
linhas de microcrédito para apoiar o retorno ao trabalho

Bolsa Qualificação: suspensão do contrato para qualificar-se

COMO FUNCIONA

- suspensão do contrato mediante requisição formal da própria empregada
- curso ou programa de qualificação oferecido pelo empregador, com prioridade a áreas de ascensão profissional ou de baixa participação feminina (ciência, tecnologia, inovação)
- carga horária máxima de 20 horas semanais, em modalidade não presencial
- formalização por acordo individual, coletivo ou convenção coletiva de trabalho
- empregador informa ao MTE os dados das empregadas com contrato suspenso

O QUE A TRABALHADORA RECEBE

- bolsa de qualificação profissional, paga pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)
- possibilidade de ajuda compensatória mensal do empregador, sem natureza salarial
- manutenção do vínculo empregatício durante todo o período de suspensão
- prioridade a áreas estratégicas com baixa participação feminina, ampliando a ascensão profissional

A prioridade é de mulheres, mas o mecanismo de suspensão para qualificação (art. 476-A da CLT) também está previsto para empregados em geral. Fonte: Lei nº 14.457/2022, art. 15 (Cap. IV), e Lei nº 7.998/1990, art. 2º-A.

O poder de compra do Estado criando oportunidades

8%

reserva mínima
contratos federais abrangidos

19

UFs aderentes
ACT/Acordo de Adesão

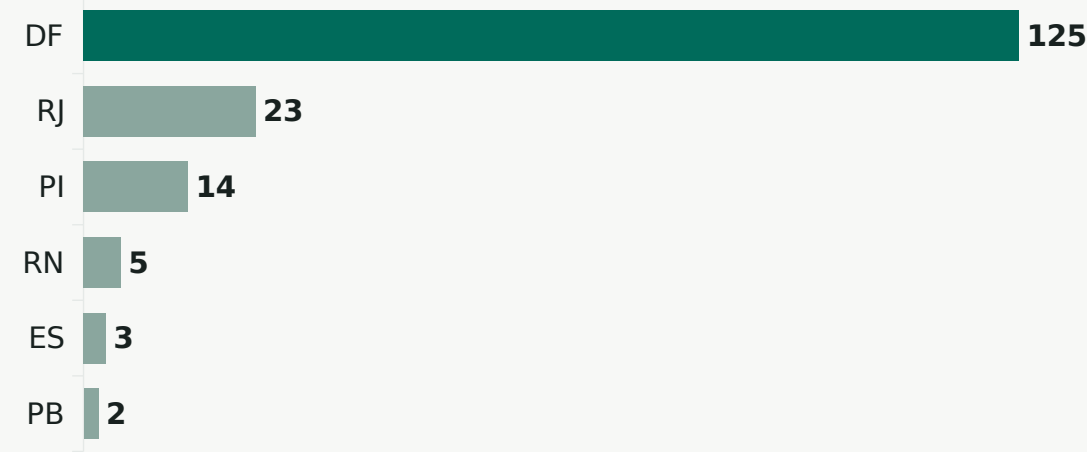
1.346

contratos
com previsão da reserva

172+

mulheres contratadas
resultado conhecido, preliminar

Contratações conhecidas por UF

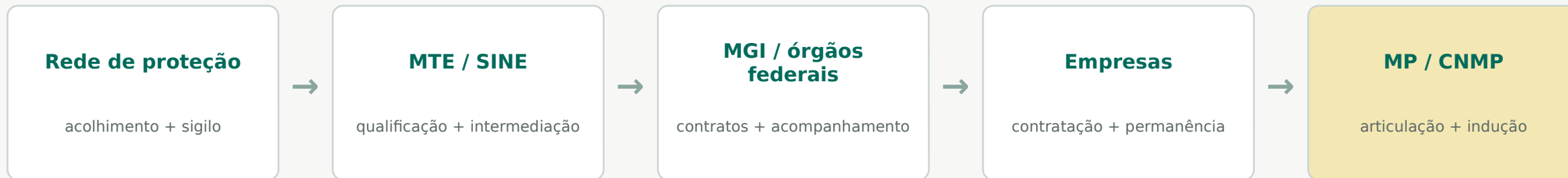


ATENÇÃO À LEITURA

As empregadoras são as empresas terceirizadas. Contrato com cláusula ≠ vaga ocupada. Os números são dinâmicos e preliminares.

Fonte: dados preliminares de monitoramento do MGI; Contratos.gov.br, extração jun/2026. 1.346 contratos distribuídos em 128 órgãos.

Da proteção à autonomia: um fluxo que precisa funcionar



O gargalo transversal

Governança de dados + interoperabilidade + identificação segura + monitoramento da permanência

A Nota Técnica registra tratativas MTE–Ministério das Mulheres e CNMP, além do mapeamento de soluções descentralizadas enquanto não há integração nacional plena.

Temos instrumentos. O próximo salto é fazê-los conversar.

JÁ EXISTE

- prioridade e reserva de 10% no SINE
- reserva mínima de 8% nas contratações públicas
- Rede SINE e qualificação profissional
- Emprega + Mulheres e igualdade salarial
- acordos e articulações interinstitucionais

PRECISA AVANÇAR

- base nacional integrada e interoperável
- identificação segura e proteção de dados
- fluxos territoriais padronizados
- monitoramento de contratação e permanência
- avaliação de resultados e governança

SINE e contratações públicas: dois caminhos, um objetivo

LEI Nº 14.542/2023 — SINE

- prioridade de atendimento no SINE
- reserva de 10% das vagas ofertadas para intermediação
- vagas fornecidas pelos empregadores — o SINE intermedia, não cria o emprego
- atuação da Rede SINE, com alcance nos 26 estados e no DF
- contratação não automática: decisão final é do empregador

DECRETO Nº 11.430/2023

- reserva mínima de 8% das vagas em contratos federais
- aplicável a serviços contínuos terceirizados, com dedicação exclusiva de mão de obra
- obrigação prevista em editais e avisos de contratação direta
- contratação realizada pela empresa prestadora de serviços
- acompanhamento pelo órgão federal, MGI e Ministério das Mulheres

A Lei do SINE organiza a prioridade na intermediação pública de mão de obra. O Decreto das contratações públicas usa o poder de compra do Estado para criar vagas nos contratos federais de terceirização. Fonte: Nota Técnica SEI nº 3937/2026/MTE.

O Ministério Público pode ajudar a transformar norma em fluxo

- 01** fomentar pactos territoriais
- 02** articular SINE e rede de proteção
- 03** estimular adesão e cumprimento das normas
- 04** apoiar governança e proteção de dados
- 05** promover diálogo com o setor produtivo

“

A medida protetiva enfrenta o risco imediato. A autonomia econômica amplia as condições para que a mulher não precise retornar ao ciclo da violência.

Luciana Nakamura
Secretária-Executiva Adjunta
luciana.nakamura@trabalho.gov.br

Quadro normativo essencial

Norma	Contribuição
Lei 14.457/2022	Emprega + Mulheres: parentalidade, flexibilidade, qualificação, retorno e prevenção ao assédio.
Lei 14.542/2023	Altera a Lei do SINE: prioridade e reserva de 10% das vagas ofertadas para intermediação.
Lei 14.611/2023	Igualdade salarial e transparência remuneratória.
Decreto 11.430/2023 + 12.516/2025	Reserva mínima de 8% em contratos federais abrangidos para mulheres em situação de violência.
Lei 14.232/2021	PNAINFO e previsão de Registro Unificado de Dados e Informações.
Portaria MTE 3.222/2023	Institui o Programa Manuel Querino de Qualificação Social e Profissional.

Fonte: Portal da Legislação da Presidência da República (planalto.gov.br).



SINE — atendimento por sexo

Período	Sexo	Inscritos	Encaminhamentos/ entrevistas	Colocados
2025	Feminino	297.054	1.626.110	232.343
2025	Masculino	304.158	2.405.444	335.905
1º sem. 2026	Feminino	160.061	850.537	109.887
1º sem. 2026	Masculino	161.436	1.246.452	161.462

Nota metodológica: uma pessoa pode receber mais de um encaminhamento; os dados são do público geral e não identificam exclusivamente vítimas de violência.

Fonte: Nota Técnica SEI nº 3937/2026/MTE.



Caminho Digital / Escola do Trabalhador 4.0

Gênero	Cadastrados	Matriculados	Capacitados	Certificados	Curso de IA	Certificados IA
Mulheres	904.789	194.880	133.359	44.185	39.000	13.539
Homens	1.102.920	262.662	189.063	74.938	59.373	20.280
Total geral	2.272.872	509.030	355.937	129.809	122.250	41.627

Período: março/2021 a janeiro/2026. As diferenças entre etapas não devem ser interpretadas automaticamente como evasão.

Fonte: Nota Técnica SEI nº 3937/2026/MTE — base de gestão da Escola do Trabalhador 4.0.

Decreto 11.430/2023 — monitoramento preliminar

Indicador	Resultado preliminar	Leitura correta
UFs aderentes	19	Adesão institucional
Órgãos com contratos	128	Órgãos com contratos que preveem a reserva
Contratos com cláusula	1.346	Instrumentos contratuais com previsão
Mulheres contratadas	pelo menos 172	Contratações conhecidas pelas empresas terceirizadas

Distribuição conhecida: DF 125 | RJ 23 | PI 14 | RN 5 | ES 3 | PB 2.

Dados dinâmicos, sujeitos à atualização após o ciclo de monitoramento de 2026. Ausência de número em uma UF não significa ausência de contratação.

Fonte: MGI — dados preliminares fornecidos; Contratos.gov.br, extração jun/2026.



Mercado formal feminino — setores selecionados

Setor	Vínculos início	Vínculos fim	Variação	Rendimento médio fim
Administração pública	5,1 mi	6,5 mi	+1,350 mi	R\$ 6.272
Educação	1,7 mi	2,48 mi	+753 mil	R\$ 5.084
Ativ. administrativas	2,4 mi	2,8 mi	+454 mil	R\$ 2.624
Saúde e serv. sociais	2,3 mi	2,7 mi	+388 mil	R\$ 3.823
Comércio	4,5 mi	4,74 mi	+281 mil	R\$ 2.827
Indústria transformação	2,38 mi	2,58 mi	+206 mil	R\$ 3.457
Alojamento/alimentação	1,17 mi	1,3 mi	+133 mil	R\$ 2.293
Profissionais/científicas	728 mil	843 mil	+115 mil	R\$ 4.457

Fonte: RAIS/MTE, período 01/01/2023–31/12/2025.



5º Relatório de Transparência Salarial — indicadores

≈ 21%

diferença remuneratória
mulheres recebem menos

41,4%

dos vínculos
empresas com 100+

35,2%

da massa de rendimentos
participação feminina

R\$ 95,5 bi

massa adicional estimada
se participação na renda = emprego

48,7%

políticas de promoção

38,4%

creche ou auxílio-creche

17 mil+

estabelecimentos

Diferença agregada de até 5% não equivale, por si só, a igualdade salarial plena.

Fonte: 5º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios/MTE.



Notas metodológicas e limitações dos dados

Tema	Nota metodológica
RAIS 2023-2025	Refletem estoque, variação e universo conforme conceitos da base RAIS/MTE.
RAIS Mensal 2026	Dados preliminares; não misturar com série anual fechada sem nota metodológica.
Novo Caged	Fluxos celetistas; não somar automaticamente com estoque RAIS.
SINE	Encaminhamentos podem se repetir; base geral não identifica vítimas de violência.
MGI / Decreto 11.430	Monitoramento preliminar; contratos ≠ vagas ≠ contratações; empregadora é a terceirizada.
5º Relatório	Indicadores empresariais devem manter conceitos e período da publicação oficial.
Dados por UF	Tabela completa das 27 UFs disponível mediante extração adicional da base RAIS/Novo Caged.

Esta apresentação distingue, em cada slide, dados consolidados de dados preliminares de monitoramento.

