



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 2.563, DE 2026

(Da Sra. Tabata Amaral)

Altera a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, para estabelecer a obrigatoriedade de divulgação de estatísticas de ocupação de cargos, funções e empregos por homens e mulheres na administração pública.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE
ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO;
DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54, RICD).

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2026
(Da Sra Tabata Amaral)

Altera a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, para estabelecer a obrigatoriedade de divulgação de estatísticas de ocupação de cargos, funções e empregos por homens e mulheres na administração pública.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, para estabelecer a obrigatoriedade de divulgação de estatísticas de ocupação de cargos, funções e empregos por homens e mulheres na administração pública.

Art. 2º O §1º, do art. 8º, da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, passa a vigorar acrescido do inciso I-A, com a seguinte redação:

“Art. 8º.....

.....

§ 1º

.....

I-A - estatísticas de ocupação de cargos, funções e empregos por homens e mulheres no órgão ou entidade, detalhando o quantitativo por espécie de cargo, função e emprego, bem como classe, padrão, nível e outras designações de progressão na carreira.

.....

.....”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor 180 (cento e oitenta) dias após a data de sua publicação.



* C D 2 6 2 0 7 3 6 7 0 5 0 0 *



JUSTIFICAÇÃO

O presente Projeto de Lei aperfeiçoa a Lei de Acesso à Informação para incluir, entre os conteúdos mínimos de transparência ativa, a divulgação de estatísticas de ocupação de cargos, funções e empregos por homens e mulheres na administração pública.

A proposta é coerente com a ordem constitucional brasileira, que assegura a igualdade entre homens e mulheres, e com a própria Lei nº 12.527, de 2011, que regula o acesso a informações previsto na Constituição e impõe ao poder público o dever de divulgação ativa de informações de interesse coletivo ou geral.

A medida é necessária porque, sem previsão legal expressa, dados dessa natureza tendem a ser divulgados de forma incompleta, assistemática ou simplesmente não padronizada, o que dificulta comparações entre órgãos, carreiras e entes federativos. Não se trata, porém, de criar obrigação inexecutável: a própria Administração Pública Federal já produz esse tipo de informação a partir de bases administrativas como o SIAPE e o Observatório de Pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação, o que demonstra a viabilidade técnica da proposta e a existência de capacidade institucional para sua implementação.

Os dados oficiais disponíveis revelam, ademais, que a transparência proposta é socialmente útil e juridicamente relevante. Em janeiro de 2025, as mulheres correspondiam a 45,6% do total de 572,8 mil servidores federais ativos, mas ocupavam apenas 42% dos cargos e funções de direção, assessoramento e gratificações técnicas. No recorte dos cargos de direção e assessoramento de níveis 13 a 17 — que abrangem funções estratégicas como coordenações-gerais, diretorias, assessorias especiais e secretarias — a participação feminina era ainda menor: 39,2%. Esses números indicam que, embora as mulheres estejam fortemente presentes no serviço público, sua presença diminui à medida que se sobe na estrutura decisória do Estado.

A série histórica reforça esse diagnóstico. Segundo levantamento do MGI, entre 2020 e 2023 as mulheres representaram, em média, 45,2% da força de trabalho da Administração Pública Federal. Apesar disso, a ocupação de cargos e funções de liderança permaneceu praticamente estável em patamar inferior, com predominância masculina em torno de 60% contra cerca de 40% de mulheres. No mesmo estudo, verificou-se que, de 2014 a 2023, as mulheres receberam, em média, 86,1% da remuneração média real dos homens na Administração Pública Federal. Em outras palavras: a desigualdade não se manifesta apenas no acesso aos espaços de comando, mas também na distribuição de oportunidades e resultados ao longo da trajetória funcional.

O problema não é exclusivo da esfera federal e tampouco se limita ao setor público. Dados do IBGE mostram que, em 2022, as mulheres ocupavam apenas 39,3% dos cargos gerenciais no Brasil. No mesmo ano, no grupo ocupacional de diretores e gerentes, elas receberam apenas 73,9% do rendimento dos homens. O IBGE também registrou que as mulheres dedicavam, em média, 21,3 horas semanais a afazeres



domésticos e cuidados de pessoas, contra 11,7 horas dos homens — uma diferença de 9,6 horas por semana. Esses números ajudam a explicar por que a desigualdade de gênero persiste também na progressão funcional e no acesso a postos de chefia: barreiras estruturais fora do ambiente de trabalho produzem efeitos concretos dentro dele.

Nesse contexto, a transparência ativa sobre a ocupação de cargos, funções e empregos por homens e mulheres deixa de ser mero dado administrativo e passa a constituir instrumento de diagnóstico institucional, formulação de políticas públicas e controle social. A divulgação do quantitativo por espécie de vínculo, bem como por classe, padrão, nível e demais degraus de progressão na carreira, permitirá identificar com precisão eventuais concentrações femininas ou masculinas em determinadas áreas, gargalos de ascensão, assimetrias em funções de confiança e possíveis padrões de segregação vertical. Com isso, o projeto fortalece a produção de políticas baseadas em evidências e se alinha diretamente à meta 5.5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que prevê garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida pública.

Por fim, o prazo de 180 dias para entrada em vigor mostra-se adequado e proporcional. Ele oferece tempo razoável para que órgãos e entidades adaptem seus sistemas, rotinas de extração e painéis de transparência, sem esvaziar a urgência da medida.

Ante o exposto, trata-se de providência simples, tecnicamente factível e de alto valor público, que permitirá ao Estado brasileiro conhecer melhor sua própria estrutura, prestar contas à sociedade e avançar, com base em evidências, na promoção da igualdade entre homens e mulheres na administração pública.

Por essas razões, contamos com o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação deste projeto de lei, feito em parceria com a organização sem fins lucrativos Fiquem Sabendo.

Sala das Sessões,

Deputada Tabata Amaral
PSB/SP



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

NORMA CITADA	ENDEREÇO ELETRÔNICO	PARTES ALTERADAS
LEI Nº 12.527, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2011	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:201111-18:12527	Art. 8º, § 1º, I-A

FIM DO DOCUMENTO