

Artigo

Contratações Públicas e Mulheres Vítimas de Violência: entenda as novas regras do Decreto Federal nº 12.516/2025

**Por Daiesse Jaala¹
e Viviane Mafissoni²**

Introdução

As contratações públicas têm um papel estratégico no fortalecimento de políticas públicas inclusivas e transformadoras. Por movimentarem grande parte dos recursos públicos e influenciarem diretamente o mercado de trabalho, as compras públicas podem — e devem,

¹ Auditora de Controle Externo no Tribunal de Contas do Município de São Paulo - TCMSP. Chefe de Auditoria de Licitações e Contratos da Advocacia Geral da União – AGU; Presidente da Comissão de Diversidade Racial do Instituto Brasileiro de Direito Administrativo – IBDA; Coordenadora Científica da Jornada de Enunciados sobre a Nova Lei de Licitações (IBDA). Membro do Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial. Membro do Comitê Gestor da Plataforma JurisRacial do Ministério da Igualdade Racial – MIR; Membro da Rede de Líderes da Fundação Lemann; Integrante do Conselheiras 101 (Turma 2025); Conselheira Consultiva do Instituto Foz e da Plataforma FVS; Advogada com pós-graduação e mestrado em Direito Público; MBA em Diversidade e Inclusão pela Business Behaviour of Chicago; Fellowship em Liderança Feminina pela Universidade de Columbia, em Nova York -EUA; Autora da obra “O custo da educação pública no Brasil: uma visão contemporânea sobre investimento e qualidade”; Coordenadora da obra “Políticas Afirmativas de Inclusão e Equidade Racial”; Indicada ao Prêmio Jabuti; Ganhadora da premiação “Inovações Acadêmicas Transformadoras”; coautora de diversos livros e artigos sobre licitações e contratos, sustentabilidade e controle da administração pública; Palestrante nacional e internacional com passagem pela Organização das Nações Unidas (ONU) e pela África. Professora da pós-graduação da Escola Mineira de Direito e da GEN Jurídico. Professora da Elo Consultoria Empresarial; do Grupo CLG e IDECON; Curadora Científica da Jornada Internacional de Direito; Coordenadora do Programa de Formação Continuada do Auditor – TCMSP (2021). Ex-Diretora de Desenvolvimento Profissional da Associação de Auditores (AUDTCMSP).

² Especialista em Direito Público; Coordenadora-Geral de Logística da Advocacia Geral da União – AGU; Diretora Acadêmica do Instituto Nacional da Contratação Pública; Analista de projetos e Políticas Públicas do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Sul, atuando como pregoeira, coordenadora da equipe de aplicação de penalidades a licitantes, diretora responsável pelo planejamento de compras por registro de preços e gestão de atas, cadastro de fornecedores e penalidades e subsecretária substituta da Central de Licitações do RS (2010-2021); Estudou sobre Mecanismos de Controle e Combate à Corrupção na Contratação Pública (Portugal - 2019); Ex-Chefe do Serviço de Compras Centralizadas da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, vinculada ao Ministério da Educação (2021-2023); Professora de pós-graduação da Escola Mineira de Direito, da Elenkos Educação e do Instituto Goiano de Direito; Premiada como melhor relato técnico do Grupo de Trabalho Governança em Gestão de Riscos e Integridade do IX Encontro Brasileiro de Administração Pública (2022); Colunista no Portal Sollicita, com duas colunas: Doses de Penalidades e Centralização em Foco; Colunista do Observatório da Nova Lei de Licitações; Coautora de livros; Autora de artigos e palestrante sobre temas que envolvem compras públicas; Pesquisadora do tema infrações e sanções administrativas em licitações e contratos.

inclusive por força da Lei nº 14.133/2021 — ser utilizadas como instrumentos de promoção da equidade de gênero e da justiça social.

Nesse contexto, o novo Decreto Federal nº 12.516, de 17 de junho de 2025, representa mais um marco importante. Ao alterar o Decreto Federal nº 11.430/2023, que regulamenta a Lei nº 14.133/2021, o normativo federal reforça o uso do poder de compra do Estado para fomentar a inclusão de mulheres vítimas de violência doméstica no mercado de trabalho, especialmente em contratações de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra. A iniciativa avança ao reconhecer a possibilidade de exigência de percentual em contratos com menos de 25 colaboradores e reforçar critérios de priorização socialmente relevantes.

Com as novas regras, a Administração Pública federal fortalece sua atuação como agente indutor de políticas públicas de enfrentamento à violência de gênero, alinhando os processos licitatórios à agenda de direitos humanos, equidade e desenvolvimento sustentável, bem como se torna referência para que os demais entes regulamentem o tema no seu âmbito.

2. Avanços trazidos pelo Decreto nº 12.516/2025

O decreto segue reconhecendo e esclarecendo expressamente que a política afirmativa também abrange mulheres trans, travestis e outras identidades do gênero feminino³, em consonância com a interpretação ampliada do conceito de “mulheres” prevista na Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006). Ainda, mantém a determinação de que as vagas sejam prioritariamente destinadas a mulheres pretas e pardas⁴, de acordo com os dados do último censo demográfico do IBGE, relativos à unidade da federação onde o serviço será prestado. Diretrizes que seguem reforçando o compromisso com o combate às desigualdades estruturais de raça e gênero, fomentando a correção de distorções históricas e promover a justiça social

³Art. 3º § 3º As vagas de que trata este artigo: [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

I - incluem mulheres trans, travestis e outras possibilidades do gênero feminino, nos termos do disposto no [art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006](#); [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

...

⁴Art. 3º § 3º As vagas de que trata este artigo: [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

...

II - serão destinadas prioritariamente a mulheres pretas e pardas, observada a proporção de pessoas pretas e pardas na unidade da federação onde ocorrer a prestação do serviço, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE; e [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

III - serão destinadas exclusivamente às mulheres indicadas pelas unidades responsáveis pela política pública, signatárias do acordo de adesão de que trata o art. 4º, vedada a exigência, pelas empresas contratadas e pelos órgãos contratantes, de apresentação, pelas candidatas, de quaisquer outros documentos para fins de comprovação da situação de violência. [\(Incluído pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

no âmbito das contratações públicas. Segue também reforçando o sigilo das informações das candidatas⁵. A responsabilidade pela indicação das mulheres aptas a ocupar as vagas cabe exclusivamente às unidades públicas signatárias do acordo de adesão, garantindo respeito à dignidade, à privacidade e à integridade das beneficiárias. Esse ponto é fundamental para proteger as mulheres de novos episódios de revitimização e reforça a necessidade de que os contratos sejam executados com sensibilidade social e compromisso institucional com os direitos humanos.

2.1. Possibilidade de exigência para contratos com até 25 postos

De forma pragmática, a alteração do decreto⁶ inova para admitir (recomendar) a possibilidade de percentual inferior a 8% para contratos com menos de 25 colaboradores. A medida permite a viabilidade da política afirmativa mesmo em contratações de menor escala, sem comprometer a lógica de proporcionalidade e sem criar entraves indevidos à execução contratual. A flexibilização deve, no entanto, ser justificada no planejamento da contratação e prevista expressamente no edital.

Até então, a obrigatoriedade de editais de licitação e os avisos de contratação com mão de obra para o emprego de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica era obrigatória apenas na proporção de no mínimo vinte e cinco colaboradores em percentual, também mínimo, de 8% das vagas.

2.2. Aplicação proporcional em contratos com serviços distintos

⁵ § 3º O acordo de adesão de que trata o *caput*: [\(Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

I - não envolverá a transferência de recursos financeiros ou orçamentários; [\(Incluído pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

II - **conterá cláusula que assegure o sigilo dos dados das mulheres vítimas de violência doméstica;** e [\(Incluído pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

III - dispensa, para fins de aplicação do disposto neste Decreto, a celebração de novo instrumento pelos demais órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, no território de atuação da unidade responsável pela política pública de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica. [\(Incluído pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

⁶ Art. 3º Os editais de licitação e os avisos de contratação direta para a contratação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, nos termos do disposto no art. 6º, *caput*, inciso XVI, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, preverão o emprego de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica, **em percentual igual ou superior a 8% (oito por cento) das vagas.** (Redação dada pelo Decreto nº 12.516, de 2025)

§ 1º-A Os editais de licitação e os avisos de contratação direta para a contratação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra poderão prever reserva de vagas em contratos com quantitativo inferior a vinte e cinco colaboradores, admitida, nesses casos, a previsão de percentual inferior a 8% (oito por cento). (Incluído pelo Decreto nº 12.516, de 2025)

§ 2º O percentual de mão de obra estabelecido no edital deverá ser mantido durante a execução contratual.

O Decreto também inova para definir regra para os casos em que um mesmo contrato envolva diferentes tipos de serviços contínuos, definindo que a reserva de vagas para mulheres vítimas de violência⁷ deverá ser distribuída proporcionalmente entre os serviços. Excepcionando a regra, por conseguinte, quando não houver mão de obra qualificada disponível para determinado serviço, flexibilizando a previsão mediante justificativa formal. Referida regra reforça a necessidade de um planejamento detalhado e uma articulação intersetorial entre áreas requisitantes, setor de compras e unidades de apoio às políticas públicas para mulheres.

3. Desafios para a implementação

Ainda que o Decreto Federal nº 12.516/2025 represente um avanço significativo na promoção da equidade de gênero por meio das contratações públicas, sua implementação efetiva não está isenta de desafios. Superá-los exige uma abordagem multifacetada, que combine planejamento, articulação e um compromisso efetivo com a proteção das beneficiárias.

Um dos pilares para o sucesso desta política pública reside na capacidade de articulação interinstitucional. Isso significa que não basta a norma existir; é fundamental que diferentes órgãos e setores da Administração Pública trabalhem em conjunto, de forma coordenada e eficiente, inclusive com os próprios fornecedores.

A complexidade surge da necessidade de um fluxo estruturado de comunicação entre órgãos contratantes, empresas terceirizadas e organizações públicas responsáveis pelo acolhimento das mulheres. Essa ponte requer canais de comunicação claros, fluxos de trabalho bem definidos e, acima de tudo, uma compreensão mútua dos objetivos e das limitações de cada área.

Além da articulação, é imperativo investir na capacitação e sensibilização dos agentes públicos envolvidos em todas as etapas do processo licitatório e de execução contratual. Todos devem estar cientes da importância social da medida, compreendendo os critérios de elegibilidade das mulheres vítimas de violência e a necessidade de sigilo. Ao lado disso, é imprescindível enfrentar barreiras culturais e institucionais, por meio de campanhas

⁷ Art. 3º. § 5º Na hipótese de um mesmo contrato abranger diferentes tipos de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, as vagas de que trata este artigo serão distribuídas de forma proporcional entre os diversos serviços, exceto se não houver disponibilidade de mão de obra com a qualificação necessária, devidamente justificada. [\(Incluído pelo Decreto nº 12.516, de 2025\)](#)

de conscientização e da promoção de uma cultura organizacional comprometida com os direitos humanos, a inclusão e a diversidade.

Com efeito, a natureza sensível das informações das mulheres vítimas de violência impõe desafios significativos relacionados à proteção de dados e à execução contratual. Qualquer falha na proteção dessas informações pode levar à revitimização, vergonha ou ainda significar uma ameaça à integridade física dessas mulheres.

Outrossim, o monitoramento contínuo é outro elemento crucial. É preciso ir além da mera verificação da inclusão de percentuais em editais. Um sistema de acompanhamento robusto deve ser capaz de avaliar a efetividade da política, analisando se as vagas estão sendo de fato preenchidas por mulheres vítimas de violência. Esse monitoramento permitirá identificar gargalos, ajustar a regulamentação e garantir que a política atinja seus objetivos.

Por fim, cumpre ressaltar que alguns contratos estabelecem requisitos de qualificação profissional que, na prática, podem limitar o acesso de mulheres em situação de vulnerabilidade às vagas reservadas. Diante disso, torna-se essencial a implementação de ações de capacitação específicas, preferencialmente coordenadas pelas Secretarias da Mulher, como forma de preparar essas mulheres para atender aos critérios técnicos exigidos. Essa medida não apenas amplia as chances de inserção laboral, como também evita que a falta de profissionais com o perfil necessário seja utilizada como justificativa recorrente para descumprir a política de reserva de vagas.

Em suma, os desafios são complexos, mas não intransponíveis. Superá-los exige não apenas a aplicação da lei, mas uma profunda compreensão do contexto social, um compromisso ético e uma capacidade contínua de adaptação e aprimoramento por parte da Administração Pública.

Conclusão

O Decreto Federal nº 12.516, de 17 de junho de 2025, representa um avanço estratégico na consolidação das contratações públicas como instrumento de promoção da inclusão e da justiça social. Ao atualizar e aperfeiçoar o Decreto nº 11.430/2023, o novo normativo amplia o potencial transformador do poder de compra do Estado, ao reforçar a inclusão de mulheres em situação de violência doméstica no mercado de trabalho formal.

Os principais avanços introduzidos pelo Decreto nº 12.516/2025 são a **flexibilização para exigência de percentual em contratos com menos de 25 colaboradores** e a **definição de regras para aplicação proporcional da cota em contratos que envolvam diferentes tipos de serviços contínuos**. Essas mudanças tornam a política afirmativa mais

flexível, adaptável e exequível, contribuindo para sua expansão e efetividade em diferentes contextos contratuais da Administração Pública.

O decreto também **mantém e consolida diretrizes importantes** já presentes, como a abrangência da política afirmativa para mulheres trans, travestis e outras identidades do gênero feminino, e a priorização de mulheres pretas e pardas. Com isso, reafirma-se o compromisso com uma política pública sensível à diversidade e às múltiplas dimensões da desigualdade.

Com absoluta certeza, transformar essa política pública em uma realidade exige compromisso político, investimento técnico e sensibilidade social. Só assim será possível fazer das contratações públicas não apenas um instrumento de eficiência administrativa, mas também uma poderosa ferramenta de transformação social, capaz de oferecer a essas mulheres a possibilidade de recomeço com dignidade, segurança e independência.

Ainda que persistam desafios para sua plena implementação—como a necessidade de maior articulação, a capacitação de servidores e demais envolvidos na sistemática e a proteção rigorosa dos dados das beneficiárias—o Decreto nº 12.516/2025 fortalece o papel da Administração Pública como protagonista no enfrentamento à violência de gênero.

Trata-se, portanto, de uma medida normativa que alia inovação jurídica e responsabilidade social, pavimentando caminhos concretos para a construção de uma sociedade mais igualitária.

Referências

BRASIL. Decreto nº 12.516, de 17 de junho de 2025. Altera o Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023, que regulamenta a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, para dispor sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 162, n. 114, p. 2, 18 jun. 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-12.516-de-17-de-junho-de-2025-636854314>. Acesso em: 18 jun. 2025.