

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Escola de Direito, Turismo e Museologia

Departamento de Direito

Mariana Sena Lanna Resende

**IMPACTOS DO DECRETO N.º 11.430/2023: análise crítica de suas implicações
jurídicas e sociais no contexto da mulher vítima de violência doméstica**

Ouro Preto/MG

2026

Mariana Sena Lanna Resende

**IMPACTOS DO DECRETO Nº 11.430/2023: análise crítica de suas implicações
jurídicas e sociais no contexto da mulher vítima de violência doméstica**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Universidade Federal de Ouro Preto como
requisito necessário para a obtenção do título de
Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Dr.
Federico Nunes de Matos.



FOLHA DE APROVAÇÃO

Mariana Sena Lanna Resende

Impactos do Decreto n.º 11.430/2023: análise crítica de suas implicações jurídicas e sociais no contexto da mulher vítima de violência doméstica

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito

Aprovada em 03 de março de 2026

Membros da banca

Doutor - Federico Nunes de Matos - Orientador (Universidade Federal de Ouro Preto)
Doutor - André de Abreu Costa - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Doutora - Natália de Souza Lisbôa - (Universidade Federal de Ouro Preto)

Federico Nunes de Matos, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 03/03/2026



Documento assinado eletronicamente por **Federico Nunes de Matos, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 03/03/2026, às 18:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1068827** e o código CRC **860781FF**.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho só se tornou possível porque tive oportunidades que tantas meninas, tão ou mais brilhantes do que eu, infelizmente não tiveram. Foi-me permitido estudar, ocupar os espaços da escola e, depois, da universidade. Foi-me permitido mudar de cidade, sonhar outros horizontes, construir caminhos. Foi-me permitido, sobretudo, existir de forma plena e digna. Por isso, agradeço, em primeiro lugar, a vocês que, de algum modo, estiveram presentes como força silenciosa e combustível constante, dando propósito a este tema e sustentando minha persistência até aqui.

Nesse sentido, parece-me incrível que meu segundo agradecimento seja a Deus, e justamente por ter me feito mulher. É fundamental ter muita coragem para amar esse lugar, esse corpo, esse gênero. É necessário amá-lo mais do que o medo, mais do que todos os desafios que o próprio fato de ser mulher carrega. Não obstante, jamais escolheria ter nascido de outra forma. Ao meu gênero, sou imensamente grata.

Agradeço profundamente aos meus pais, Alexandre e Renata, que me deram a vida e todas as oportunidades para que chegasse onde cheguei. Se hoje me formo em uma Universidade Federal, é porque meu pai, advogado e poeta, me ensinou a amar a leitura e o conhecimento. Se pude vir para Ouro Preto, é porque minha mãe fez de seu colo sinônimo de lar, garantindo que eu tivesse para onde voltar em todas as vezes que fraquejei nesta jornada.

Agradeço à minha irmã e melhor amiga, Nina. Se concluí esse trabalho, é porque ela se sentou pacientemente ao meu lado para ouvir cada capítulo lido em voz alta. É porque, mesmo sendo de uma área completamente diferente, ela se fazia atenta a cada palavra, oferecendo-me muito mais do que opiniões acadêmicas: oferecendo-me coragem. Ainda que sejamos gêmeas, ela cuidou de mim como uma irmã mais velha em cada momento de desespero, e me reergueu a cada "não vou conseguir fazer isso". Eu consegui, e é por causa dela.

Agradeço aos meus avós pelas múltiplas e poderosas orações.

Agradeço ao meu namorado, Rodrigo, que foi porto seguro durante a escrita. Em sua presença pude descansar, e o descanso foi o que me fez não desistir.

Agradeço às amigas da República Rebenta que me ajudaram, cada uma a seu modo, a concluir esse trabalho árduo: fosse com palavras de incentivo enquanto escrevia até tarde; fosse auxiliando-me no meu analfabetismo digital (eu não sabia inserir uma página no word!);

fosse rindo comigo e reanimando-me toda vez que um sorriso parecia impensável.

Agradeço a todos os professores que me inspiraram; me aconselharam e transmitiram a bagagem necessária para que eu pudesse escrever essa monografia, em especial ao meu orientador, Federico. Não me refiro apenas aos professores universitários, mas também aos do ensino fundamental e aos do ensino médio, pois foi por meio deles que conheci os rudimentos do feminismo e fiz desse movimento um propósito de vida.

Agradeço a todas as mulheres que vieram antes de mim, e a todas que virão depois.

Este trabalho não existe por minha causa, existe por causa de vocês.

Uma gota de leite

me escorre entre os seios.
Uma mancha de sangue
me enfeita entre as pernas.
Meia palavra mordida
me foge da boca.

Vagos desejos insinuam esperanças.
Eu-mulher em rios vermelhos
inauguro a vida.
Em baixa voz
violento os tímpanos do mundo.
Antevejo.
Antecipo.
Antes-vivo

Antes – agora – o que há de vir.
Eu fêmea-matriz.
Eu força-motriz.
Eu-mulher
abrigo da semente
moto-contínuo
do mundo.

RESUMO

A violência doméstica e familiar contra a mulher constitui problema público estrutural no Brasil, diretamente relacionado às desigualdades de gênero e à vulnerabilidade econômica feminina. Nesse contexto, o Estado, enquanto agente transformador, pode utilizar instrumentos jurídicos e administrativos para promover políticas públicas de enfrentamento à violência e de inclusão social. Dentre esses instrumentos, destacam-se as contratações públicas, especialmente após a edição do Decreto n.º 11.430/2023, que regulamenta a Lei n.º 14.133/2021, ao prever a reserva mínima de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica em contratos administrativos de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra. O objetivo é analisar em que medida o Decreto n.º 11.430/2023, ao estabelecer a reserva de vagas em contratos administrativos, contribui efetivamente para a proteção e a autonomia econômica de mulheres em situação de violência doméstica, considerando os desafios institucionais, federativos e sociais de sua implementação. A metodologia adotada é jurídico-sociológica, com abordagem qualitativa e método hipotético-dedutivo, utilizando-se pesquisa bibliográfica e documental, a partir de legislações, doutrina e artigos científicos. Os resultados indicam que o decreto representa avanço normativo relevante ao incorporar explicitamente a perspectiva de gênero e a interseccionalidade nas contratações públicas, ampliando o papel social da licitação. Contudo, evidenciam-se desafios significativos à sua efetividade, relacionados à subnotificação da violência, à fragilidade da articulação federativa, à insuficiência de fiscalização e às limitações impostas por agendas austeritárias. Conclui-se que, embora o Decreto n.º 11.430/2023 possua potencial emancipatório, sua concretização depende de Estado dotado de capacidade administrativa, coordenação intersetorial e compromisso político com a promoção da igualdade de gênero.

Palavras-chave: Licitação pública. Violência doméstica. Políticas públicas. Decreto n.º 11.430/2023. Reserva mínima de vagas.

ABSTRACT

Domestic and family violence against women constitutes a structural public problem in Brazil, directly related to gender inequalities and women's economic vulnerability. In this context, the State, as a transformative agent, may employ legal and administrative instruments to promote public policies aimed at combating violence and fostering social inclusion. Among these instruments, public procurement stands out, especially following the enactment of Decree n. 11.430/2023, which regulates Law n. 14.133/2021 by establishing a minimum quota of positions reserved for women victims of domestic violence in administrative contracts for continuous services with exclusive dedication of labor. The objective of this study is to analyze to what extent Decree n. 11.430/2023, by establishing job reservations in administrative contracts, effectively contributes to the protection and economic autonomy of women experiencing domestic violence, considering the institutional, federative, and social challenges involved in its implementation. The methodology adopted is juridical-sociological, with a qualitative approach and a hypothetical-deductive method, based on bibliographic and documentary research drawing on legislation, legal doctrine, and scientific articles. The results indicate that the decree represents a relevant normative advance by explicitly incorporating a gender perspective and an intersectional approach into public procurement, thereby expanding the social role of public bidding. However, significant challenges to its effectiveness are identified, particularly those related to the underreporting of violence, the fragility of federative coordination, insufficient oversight, and the constraints imposed by austerity-driven agendas. It is concluded that, although Decree n. 11.430/2023 has emancipatory potential, its realization depends on a State endowed with administrative capacity, intersectoral coordination, and political commitment to the promotion of gender equality.

Keywords: Public procurement. Domestic violence. Public policies. Decree n. 11.430/2023; Minimum job quota.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 A FUNÇÃO REGULATÓRIA DA LICITAÇÃO	10
2.1 O Estado como agente transformador	10
2.2 Conceito e objetivos da licitação.....	12
2.3 A licitação como instrumento de intervenção estatal e as políticas públicas de inclusão social	15
2.4 A necessidade de proteção da mulher vítima de violência doméstica por intermédio das contratações públicas	19
3 O DECRETO Nº 11.430/2023 COMO MECANISMO DE PROTEÇÃO À MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....	24
3.1 Aspectos normativos	24
3.2 A abordagem explícita da interseccionalidade de opressões sobre uma mesma vítima	28
4 IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS DO DECRETO Nº 11.430/2023	41
4.1 Análise de sua implementação no âmbito da Administração Pública	41
5 CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS.....	50
ANEXO	66

1 INTRODUÇÃO

A violência doméstica e familiar contra as mulheres constitui um dos principais desafios enfrentados pelo Estado brasileiro no campo da promoção da igualdade de gênero e da efetivação dos direitos fundamentais.

Trata-se de fenômeno estrutural, profundamente enraizado nas relações sociais, econômicas e culturais, que impacta de forma direta a autonomia econômica, a inserção no mercado de trabalho e a permanência das mulheres em vínculos laborais estáveis.

Nesse contexto, políticas públicas que articulem proteção social e inclusão produtiva revelam-se estratégicas para o enfrentamento das múltiplas vulnerabilidades que atravessam a vida das mulheres em situação de violência.

É nesse cenário que se insere o Decreto n.º 11.430, de 8 de março de 2023, que institui mecanismos de promoção da igualdade de gênero no âmbito das contratações públicas federais, destacando-se a exigência de reserva mínima de vagas para mulheres em situação de violência doméstica e familiar nos contratos administrativos de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra.

O diploma normativo inaugura nova forma de intervenção estatal, ao utilizar o poder do Estado como instrumento de indução de políticas de enfrentamento à violência de gênero e de promoção da autonomia econômica das mulheres.

A partir desse marco normativo, tem-se o seguinte o problema de pesquisa: em que medida o Decreto n.º 11.430/2023, ao estabelecer a reserva de vagas em contratos administrativos, contribui efetivamente para a proteção e a autonomia econômica de mulheres em situação de violência doméstica, considerando os desafios institucionais, federativos e sociais de sua implementação?

Como hipótese, parte-se da premissa de que, embora o decreto represente avanço normativo relevante e possua potencial emancipatório, sua efetividade encontra limites estruturais relacionados à subnotificação da violência, à fragilidade das redes locais de proteção, à insuficiente articulação federativa, à ausência de capacitação dos agentes públicos e às restrições impostas por agendas austeritárias, o que pode comprometer a concretização material da política pública.

O objetivo geral do trabalho consiste em analisar em que medida o Decreto n.º 11.430/2023, ao estabelecer a reserva de vagas em contratos administrativos, contribui efetivamente para a proteção e a autonomia econômica de mulheres em situação de violência doméstica, considerando os desafios institucionais, federativos e sociais de sua implementação.

Como objetivos específicos, busca-se: *i)* analisar a licitação como instrumento de intervenção estatal e de promoção de políticas públicas de inclusão social, com ênfase na proteção da mulher vítima de violência doméstica; *ii)* examinar o Decreto n.º 11.430/2023, a partir de seus aspectos normativos e da incorporação da interseccionalidade na proteção da mulher vítima de violência doméstica; *iii)* analisar as implicações jurídicas e sociais da implementação do Decreto n.º 11.430/2023 no âmbito da Administração Pública.

A metodologia adotada é jurídico-sociológica, com abordagem qualitativa, de caráter exploratório, com a utilização do método hipotético-dedutivo e desenvolvida por meio de procedimentos técnicos de pesquisa bibliográfica e documental. Para a construção da análise, são utilizados referenciais doutrinários, artigos científicos e legislação pertinente ao tema.

A justificativa do tema assenta-se, primeiramente, em sua atualidade, uma vez que o Decreto n.º 11.430/2023 constitui um diploma recente. Soma-se a isso a relevância social e jurídica da temática, considerando o papel estratégico das contratações públicas como instrumento de promoção de direitos e de redução das desigualdades de gênero. Ademais, verifica-se escassez bibliográfica específica sobre o decreto e sobre a utilização da reserva de vagas em contratos administrativos como política pública de enfrentamento à violência doméstica, o que confere caráter inédito e contributivo à pesquisa.

Quanto à estrutura, o trabalho encontra-se dividido didaticamente em capítulos que dialogam de forma articulada. O primeiro capítulo abordará a função regulatória da licitação, compreendendo o papel do Estado como agente transformador e a utilização das contratações públicas como instrumento de intervenção estatal e de promoção de políticas públicas de inclusão social, com especial atenção à proteção da mulher vítima de violência doméstica. O segundo capítulo examinará o Decreto n.º 11.430/2023, abordando seus aspectos normativos e a incorporação expressa da interseccionalidade na proteção das mulheres em situação de violência doméstica. O terceiro e último capítulo dedica-se à análise das implicações jurídicas e sociais da implementação do decreto no âmbito da Administração Pública, com ênfase nos desafios institucionais, federativos e estruturais que condicionam a efetividade da política pública, constituindo o eixo analítico central da pesquisa.

2 A FUNÇÃO REGULATÓRIA DA LICITAÇÃO

A licitação, tradicionalmente compreendida como procedimento administrativo voltado à seleção da proposta mais vantajosa para a Administração Pública, assume, no contexto do Estado Democrático de Direito, uma função que ultrapassa a mera racionalização do gasto público.

Ao articular princípios constitucionais, objetivos estatais e políticas públicas, a licitação passa a desempenhar papel estratégico na indução de comportamentos econômicos e sociais compatíveis com os valores fundamentais da República.

À vista disso, a análise de sua função regulatória revela-se indispensável para compreender de que modo o Estado pode utilizar as contratações públicas como instrumento de intervenção qualificada na realidade social, especialmente na promoção do desenvolvimento sustentável, da redução das desigualdades e da concretização dos direitos fundamentais.

2.1 O Estado como agente transformador

O Estado Democrático de Direito configura-se como situação organizacional e jurídica na qual todos os indivíduos e instituições, incluindo o próprio poder público, devem respeitar normas e promover os direitos fundamentais a toda a população (Silva, 1988).

Nesse sentido, caracteriza-se pela soberania popular, exercida de forma direta ou, no caso brasileiro, por meio de representantes políticos; pela tripartição dos poderes, distribuídos entre Executivo, Legislativo e Judiciário, com o objetivo de evitar a concentração de poder em um único órgão; pelo constitucionalismo, uma vez que o Estado Democrático de Direito pressupõe a existência de uma Constituição soberana, responsável por instituir a separação dos poderes, bem como por definir suas atribuições e limites; pelo princípio da legalidade, segundo o qual o Estado se submete ao Direito, assim como todos os seus cidadãos; e, por fim, pela garantia dos direitos fundamentais (Silva, 1988).

Os direitos fundamentais, por sua vez, podem ser compreendidos como uma redoma jurídica dentro da qual o cidadão deve ser protegido, uma vez que são direitos invioláveis (Almeida, 2007). Previstos na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88) os direitos fundamentais impõem ao Estado não apenas o dever de respeitá-los, mas também de promovê-los e concretizá-los. Barroso (2025, p. 4) afirma que:

Em um Estado constitucional existem três ordens de limitação do poder. Em primeiro lugar, as limitações materiais: há valores básicos e direitos

fundamentais que hão de ser sempre preservados, como a dignidade da pessoa humana, a justiça, a solidariedade e os direitos à liberdade de religião, de expressão, de associação. Em segundo lugar, há uma específica estrutura orgânica exigível: as funções de legislar, administrar e julgar devem ser atribuídas a órgãos distintos e independentes, mas que, ao mesmo tempo, se controlem reciprocamente (checks and balances). Por fim, há as limitações processuais: os órgãos do poder devem agir não apenas com fundamento na lei, mas também observando o devido processo legal, que congrega regras tanto de caráter procedimental (contraditório, ampla defesa, inviolabilidade do domicílio, vedação de provas obtidas por meios ilícitos) como de natureza substantiva (racionalidade, razoabilidade-proporcionalidade, inteligibilidade). Na maior parte dos Estados ocidentais instituíram-se, ainda, mecanismos de controle de constitucionalidade das leis e dos atos do Poder Público.

A partir dessas premissas, é possível inferir que o Estado de Direito somente se constitui quando estruturado sob uma ordem constitucional legítima, responsável por definir e organizar os limites da atuação dos poderes estatais (Barroso, 2025). No contexto brasileiro, essa estrutura encontra-se expressa na CRFB/88.

O artigo 1º da CRFB/88 estabelece os fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre os quais se destaca, em seu inciso III, a dignidade da pessoa humana, reconhecida como um dos pilares do Estado brasileiro (Brasil, 1988). Nesse sentido, é importante ressaltar que a promoção da dignidade da pessoa humana não deve ser compreendida apenas como um valor abstrato ou meramente declaratório, mas como um objetivo que implica responsabilidade direta do Estado para sua efetiva concretização (Almeida, 2007).

Essa compreensão decorre da leitura do artigo 3º, incisos I a IV, da CRFB/88, que atribui ao Estado o compromisso de construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais e regionais; bem como promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, 1988).

Desse modo, evidencia-se que a CRFB/88 confere ao Estado um papel ativo como instrumento de intervenção e transformação social. O Estado, portanto, não deve ser concebido como um ente passivo, mas como um agente com atuação direcionada à promoção dos objetivos inscritos em sua própria ordem constitucional (Silva, 1988).

A concretização dos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana depende, assim, da atuação positiva do Estado, sobretudo por meio da formulação e da execução de políticas públicas (Carvalho, 2019).

Segundo Fonte (2021, p. 19), as políticas públicas podem ser sintetizadas como “o conjunto de atos e fatos jurídicos que têm por finalidade a concretização de objetivos estatais pela Administração Pública”. A educação, a saúde, o saneamento básico, a habitação e a

segurança pública são apenas algumas das áreas nas quais essas políticas se materializam, exigindo do poder público planejamento, gestão eficiente e investimento constante.

Para que essas ações moldem efetivamente a atuação estatal, com vistas à consecução dos propósitos supracitados, faz-se necessária a adoção de mecanismos formais de contratação que assegurem tanto a eficiência na aplicação dos recursos públicos quanto a transparência dos atos administrativos. É nesse contexto que se insere o instituto da licitação, previsto no artigo 37, inciso XXI, da CRFB/88, cuja análise será desenvolvida no próximo subcapítulo.

2.2 Conceito e objetivos da licitação

Ao tratar do instituto da licitação no âmbito constitucional, é imperioso destacar dois dispositivos fundamentais da CRFB/88. O primeiro é o artigo 22, inciso XXVII, que atribui privativamente à União a competência para legislar sobre normas gerais de licitação e contratação, em todas as modalidades, aplicáveis às administrações públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. O segundo é o artigo 37, inciso XXI, que consagra a licitação como instrumento obrigatório para a contratação, pela Administração Pública, de obras, serviços, compras e alienações, ressalvados os casos especificados em lei (Brasil, 1988).

Diferentemente dos particulares, que gozam de liberdade para comprar, vender, alugar bens ou contratar serviços conforme seus próprios interesses, a Administração Pública encontra-se juridicamente vinculada à observância de um procedimento formal, previamente estabelecido em lei, sempre que pretenda realizar essas mesmas ações. Esse procedimento prévio e obrigatório denomina-se licitação (Oliveira, 2022).

Segundo Oliveira (2022, p. 1), podemos defini-la, em síntese, como:

O processo administrativo utilizado pela Administração Pública e pelas demais pessoas indicadas pela lei, com o objetivo de selecionar e contratar o interessado que apresente a melhor proposta, cumpridos, ainda, os objetivos de garantir a isonomia, de incrementar a competição, de promover o desenvolvimento nacional sustentável, de incentivar a inovação e de prevenir o sobrepreço, os preços manifestamente inexequíveis e o superfaturamento.

O processo licitatório, além de cumprir seu objetivo central, qual seja, viabilizar as aquisições públicas, deve observar um conjunto de princípios fundamentais que orientam e conformam a sua finalidade. Esses princípios encontram-se positivados na Lei n.º 14.133/2021, atualmente a principal norma geral em matéria de licitações e contratos

administrativos (Niebuhr, 2021).

A referida legislação, denominada Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos, revogou dispositivos da tradicional Lei n.º 8.666/1993 e promoveu inovações relevantes, tanto sob o aspecto procedimental quanto sob a perspectiva da gestão pública. Para compreender a evolução normativa e principiológica do instituto, faz-se necessário retomar, inicialmente, o artigo 3º da Lei n.º 8.666/1993, que elencava os objetivos da licitação (Niebuhr, 2021).

Nos termos do referido dispositivo, a licitação tinha por objetivos garantir a observância do princípio constitucional da isonomia, selecionar a proposta mais vantajosa para a Administração e promover o desenvolvimento nacional sustentável (Niebuhr, 2021). Dentre esses objetivos, a promoção do desenvolvimento nacional sustentável assume especial relevância, sobretudo para a compreensão da função regulatória e indutora da licitação no âmbito das políticas públicas (Vieira; Puerari, 2021).

A inclusão expressa do desenvolvimento nacional sustentável como objetivo da licitação ocorreu por meio da Lei n.º 12.349/2010. Posteriormente, o Decreto nº 7.746/2012, alterado pelo Decreto n.º 9.178/2017, regulamentou o artigo 3º da Lei n.º 8.666/1993, estabelecendo diretrizes específicas para a promoção do desenvolvimento sustentável nas contratações públicas (Vieira; Puerari, 2021).

Para a adequada compreensão desse objetivo, é imprescindível adotar um conceito de sustentabilidade que abarque, de forma integrada, os pilares ambiental, social e econômico. A definição mais amplamente reconhecida de desenvolvimento sustentável foi formulada pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, instituída em 1983 pela Organização das Nações Unidas (ONU), como resultado da necessidade de reavaliar os avanços obtidos desde a Conferência de Estocolmo de 1972 e de conciliar dois interesses globais fundamentais: o crescimento econômico e a preservação ambiental (Vieira; Puerari, 2021).

Os trabalhos dessa comissão culminaram, em 1987, na publicação do relatório intitulado *Our Common Future* (Nosso Futuro Comum), amplamente conhecido como Relatório *Brundtland*. Nesse documento, consolidou-se o conceito de desenvolvimento sustentável como aquele capaz de atender às necessidades da geração presente sem comprometer a capacidade das futuras gerações de satisfazerem as suas próprias necessidades. Trata-se, portanto, de um modelo de desenvolvimento equilibrado, que busca assegurar qualidade de vida no presente sem ocasionar o esgotamento dos recursos naturais indispensáveis à sobrevivência humana (Porto; Melo Filho; Duarte Neto, 2011).

No âmbito das contratações públicas, a incorporação desse conceito conduziu ao reconhecimento de que a dimensão econômica não poderia ser considerada de forma isolada. Do mesmo modo, a preservação ambiental não foi alçada a um patamar exclusivo, uma vez que o pilar social também se revela essencial, especialmente em um contexto de promoção da dignidade da pessoa humana, conforme preconiza a CRFB/88 (Vieira; Puerari, 2021).

A inserção dessa lógica nas licitações públicas visa assegurar que o crescimento econômico não se dê à custa da degradação ambiental excessiva ou da exclusão social, mas de forma equilibrada, inclusiva e duradoura, compatível com os interesses das gerações presentes e futuras. Tal diretriz concretiza-se, por exemplo, na preferência por bens e serviços que adotem critérios de menor impacto ambiental; no incentivo à inclusão de minorias no mercado de trabalho; na valorização da mão de obra local; no uso racional dos recursos naturais; e no estímulo à inovação tecnológica (Freitas, 2019).

Essa perspectiva foi mantida e ampliada pela Lei n.º 14.133/2021, que reafirma, em seu artigo 5º, inciso IV, o desenvolvimento nacional sustentável como um dos princípios norteadores das licitações públicas. Desse modo, a contratação pública deixa de ser compreendida como um ato meramente administrativo, consolidando-se como instrumento relevante de efetivação de políticas públicas e de promoção dos objetivos constitucionais.

Não obstante tenha mantido os objetivos anteriormente previstos, por serem indispensáveis às contratações públicas, a Lei n.º 14.133/2021 ampliou o rol desses objetivos. Nos termos do artigo 11, a licitação passa a ter por finalidade assegurar a seleção da proposta apta a gerar o resultado de contratação mais vantajoso para a Administração Pública, inclusive no que se refere ao ciclo de vida do objeto; garantir tratamento isonômico entre os licitantes, bem como a justa competição; evitar contratações com sobrepreço, preços manifestamente inexequíveis e o superfaturamento na execução contratual; e incentivar a inovação e o desenvolvimento nacional sustentável (Niebuhr, 2021).

Essa ampliação dos objetivos da licitação tem sido reconhecida pela doutrina especializada, conforme assinala Oliveira (2022, p. 2):

O novo diploma legal revela nítida preocupação com a eficiência e a sustentabilidade das contratações públicas, incluindo no rol dos objetivos da licitação a preocupação com o ciclo de vida do objeto a ser contratado e com a prevenção da prática do sobrepreço, do superfaturamento e dos preços manifestamente inexequíveis nos certames, além de exigir o incentivo à inovação.

O referido artigo da Lei n.º 14.133/2021 apresenta formulação mais moderna e

abrangente em relação ao diploma anterior, conferindo maior relevo à função regulatória da licitação. Em um contexto no qual o Estado atua como agente transformador, essa função regulatória, no âmbito do procedimento licitatório, desempenha papel fundamental na consecução de finalidades públicas diversas, constitucionalmente consagradas.

Essa compreensão acerca da função regulatória da licitação é reforçada por Oliveira (2022, p. 302-303):

A licitação, atualmente, tem servido para outras finalidades. Trata-se da denominada “função regulatória da licitação”. Para esta teoria, o instituto da licitação não se presta, tão somente, para que a Administração realize a contratação de bens e serviços a um menor custo; o referido instituto tem espectro mais abrangente, servindo como instrumento para o atendimento de finalidades públicas outras, consagradas constitucionalmente.

A função regulatória da licitação manifesta-se na medida em que o procedimento licitatório é empregado como instrumento de intervenção qualificada do Estado, orientada pelos princípios constitucionais e pelos princípios expressamente previstos no artigo 5º da Lei n.º 14.133/2021, cujo rol é mais amplo em comparação ao diploma anterior.

Nesse contexto, a licitação passa a direcionar comportamentos e a buscar a correção de desigualdades, de modo a alcançar resultados mais vantajosos para a Administração Pública. Trata-se, portanto, de uma função que confere à licitação uma dimensão estratégica no âmbito das políticas públicas.

Verifica-se que a licitação, no ordenamento jurídico brasileiro, ultrapassa a concepção tradicional de mero procedimento administrativo voltado à contratação pelo menor custo, assumindo papel central na concretização de objetivos constitucionais e na promoção de políticas públicas.

A evolução normativa, culminando na Lei n.º 14.133/2021, evidencia o fortalecimento da função regulatória da licitação, que passa a orientar comportamentos, induzir práticas sustentáveis, incentivar a inovação e assegurar maior eficiência e racionalidade na utilização dos recursos públicos.

Nesse sentido, a licitação consolida-se como instrumento estratégico de atuação estatal, compatível com a concepção de um Estado Democrático de Direito comprometido com a transformação social e com a realização do interesse público em suas múltiplas dimensões.

2.3 A licitação como instrumento de intervenção estatal e as políticas públicas de

inclusão social

“É necessário tratar desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades”. Essa clássica máxima, atribuída a Aristóteles, expressa um dos fundamentos centrais da ideia de justiça: a equidade. Tal concepção parte do pressuposto de que a busca por resultados isonômicos nem sempre se compatibiliza com a adoção de tratamentos rigorosamente iguais.

Isso significa que, em determinadas circunstâncias, a igualdade formal mostra-se insuficiente para a promoção da justiça material. Assim, para que se alcance um resultado verdadeiramente igualitário, torna-se necessário reconhecer as diferenças concretas entre os sujeitos e responder a elas de forma proporcional. Em outras palavras, indivíduos que se encontram em situações distintas demandam tratamentos diferenciados para que possam atingir condições equivalentes de resultado.

No âmbito jurídico, essa premissa, amplamente resgatada por teóricos da justiça social, traduz-se na adoção de ações afirmativas destinadas a grupos historicamente marginalizados, por meio da implementação de políticas públicas específicas. Exemplo emblemático dessa lógica são as políticas de cotas raciais e sociais em universidades públicas, as quais não violam o princípio da isonomia, mas, ao contrário, concretizam-no em sua dimensão material, ao buscar a igualdade de oportunidades.

No campo das licitações públicas, essa compreensão dialoga diretamente com os princípios da igualdade e da impessoalidade. O artigo 37, inciso XXI, da CRFB/88 estabelece que a licitação deve assegurar “igualdade de condições a todos os concorrentes” (Brasil, 1988), o que impõe uma interpretação desses princípios que vá além da igualdade meramente formal (Rocha, 2014).

Desse modo, os princípios da igualdade e da impessoalidade, previstos no artigo 5º da Lei nº 14.133/2021, em consonância com o artigo 37, *caput*, da CRFB/88 devem ser compreendidos à luz da noção de equidade. A verdadeira igualdade pressupõe o reconhecimento da necessidade de medidas diferenciadas, proporcionais às condições dos sujeitos envolvidos, sempre com vistas à realização do interesse público e à concretização da justiça material (Rocha, 2014).

Para aprofundar a compreensão do princípio da isonomia sob uma perspectiva material, destaca-se a lição de Oliveira (2022, p. 14), ao apontar que:

Lembre-se que a isonomia pressupõe, por vezes, tratamento desigual entre as pessoas que não se encontram na mesma relação fático-jurídica (tratamento desigual aos desiguais), desde que respeitado o princípio da proporcionalidade. Nesse sentido, por exemplo, a Constituição exige

tratamento diferenciado em relação às cooperativas (art. 5º, XVIII; art. 146, III, 'c'; e art. 174, § 2º, da CRFB; Lei 5.764/1971), bem como no tocante às microempresas e empresas de pequeno porte (art. 146, III, 'd' e art. 179 da CRFB; LC 123/2006).

Esse raciocínio reforça que a licitação, enquanto procedimento administrativo, não deve ser neutra diante das desigualdades estruturais da sociedade. Pelo contrário, ela pode e deve funcionar como instrumento de promoção da justiça social e da correção de distorções econômicas, especialmente quando associada à formulação e à execução de políticas públicas voltadas à inclusão (Bercovici, 2006).

Compreender essa dinâmica exige, inicialmente, a delimitação do conceito de problema público. Em linhas gerais, considera-se problema público toda situação de carência, excesso ou desequilíbrio que comprometa o bem-estar coletivo e que, por essa razão, demande intervenção estatal (Montecinos, 2007).

As políticas públicas, nesse contexto, constituem os meios pelos quais o Estado estrutura respostas a tais demandas, por meio da formulação e implementação de programas voltados à proteção de direitos, à garantia da cidadania e à promoção da equidade. Essas políticas podem envolver ações tanto do setor público quanto do setor privado e, em regra, apresentam viés político, sem prejuízo de seu viés administrativo (Bercovici, 2006).

Nessa conjuntura, distingue-se, ainda, entre políticas de governo, de caráter temporário e sujeitas à alternância de poder e de mandatos, e políticas de Estado, dotadas de continuidade e institucionalização (Bercovici, 2006).

Enquanto aparato de aquisições públicas, a atuação das licitações como instrumento de modelagem de mercado coaduna-se diretamente com o exercício da função reguladora do Estado, prevista no artigo 174 da CRFB/88, que atribui ao poder público o papel de “agente normativo e regulador da atividade econômica” (Brasil, 1988).

Tal atuação deve ocorrer por meio da fiscalização, do incentivo e do planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado. O referido dispositivo evidencia que o Estado brasileiro possui a missão constitucional de induzir práticas econômicas compatíveis com os valores fundamentais da República. Dentre esses valores, destacam-se a dignidade da pessoa humana, o desenvolvimento regional e nacional, a redução das desigualdades e a erradicação da pobreza (Montecinos, 2007).

De acordo com Ferraz (2009), a licitação deve ser compreendida dentro desse papel ampliado do Estado. Para o autor:

Buscarei desenvolver aqui a noção de que a licitação pode ser utilizada como instrumento de regulação de mercado, de modo a torná-lo mais livre e competitivo, além de ser possível concebê-la a licitação como mecanismo de indução de determinadas práticas (de mercado) que produzam resultados sociais benéficos, imediatos ou futuros, à sociedade. Procurarei demonstrar que é possível o emprego do procedimento licitatório como forma de regulação diretiva ou indutiva da economia, seja para coibir práticas que limitem a competitividade, seja para induzir práticas que produzam efeitos sociais desejáveis.

Essa concepção rompe com a visão puramente formal e procedimental da licitação, aproximando-a do campo das políticas públicas e conferindo-lhe caráter estratégico e transformador. Como instrumento de regulação econômica, a licitação torna-se capaz de moldar comportamentos do mercado, estimular o empreendedorismo local, garantir acesso a pequenos fornecedores e fomentar práticas sustentáveis e socialmente responsáveis.

Um dos exemplos de função reguladora previsto na Lei nº 14.133/2021 reside no artigo 40, inciso V, alínea “b”, o qual prevê que o planejamento de compras deverá atender ao princípio do parcelamento, “quando for tecnicamente viável e economicamente vantajoso (Brasil, 2021). A aplicação desse preceito tem objetivo, que é o de garantir a participação do maior número de empresas na licitação, sem desconsiderar, entretanto, a necessidade da existência de vantagens econômicas para a administração pública. É o que Justen Filho (2002, p. 40) sintetiza ao definir o conceito ampliado de regulação:

O conjunto ordenado de políticas públicas que buscam a realização dos valores econômicos e não econômicos [...], essas políticas envolvem a adoção de medidas legislativas e de natureza administrativas destinadas a incentivar práticas privadas desejáveis e reprimir tendências individuais e coletivas incompatíveis com a realização dos valores fundamentais da república: a cidadania, dignidade humana, desenvolvimento regional, desenvolvimento nacional.

Na história brasileira, não são poucos os exemplos de medidas legislativas e administrativas orientadas por esse objetivo, que procuram beneficiar determinados segmentos sociais ou produtivos vulneráveis como forma de corrigir assimetrias históricas. A adoção de critérios sociais e regionais em licitações; a preferência legal por micro e pequenas empresas, expressa no artigo 4º da lei 14.133/2021 (nos termos da Lei Complementar nº 123/2006) e as políticas de compras públicas voltadas à agricultura familiar são alguns dos mecanismos por meio dos quais o Estado atua como indutor do desenvolvimento inclusivo.

Essa perspectiva é reforçada na prática por iniciativas concretas como as licitações sustentáveis, discutidas por Carvalho (2009) em estudo sobre alimentação escolar e

desenvolvimento regional. A autora demonstra que a utilização de critérios sociais, culturais e ambientais nas compras públicas, embora nem sempre prevista expressamente na legislação, é compatível com os princípios constitucionais e com os objetivos de justiça social, pois permite movimentar economias locais, fomentar a agricultura familiar, valorizar a cultura alimentar regional e reduzir desigualdades:

A adoção da licitação sustentável é uma medida capaz de atender às necessidades gerais e específicas dos consumidores por meio da compra de bens (ecoprodutos) e prestação de serviços baseados na ecoeficiência, podendo configurar-se em uma solução integradora das muitas dimensões da sustentabilidade em todos os estágios do processo, desde a formulação do edital de compra até a assinatura do contrato entre os agentes públicos (de governo) e os fornecedores, com o objetivo de reduzir impactos sobre a saúde do ser humano, da sociedade e do meio ambiente. Ao incorporar tal procedimento, os gestores públicos contribuem para o envolvimento de toda uma cadeia de produtores, consumidores e comerciantes, educando a sociedade para a cultura da sustentabilidade (Carvalho, 2009, p. 133).

Nesse mesmo estudo, Carvalho (2009, p. 133-134) demonstra que o sistema de licitações é uma grande oportunidade para que a Administração Pública adote postura de políticas públicas que faça a diferença, já que:

a) é grande compradora, usuária e consumidora de recursos naturais; b) é capaz de viabilizar novas formas de produção e induzir práticas no mercado consumidor; c) cria demanda, viabiliza a produção em larga escala e produz um efeito cascata sobre os fornecedores, multiplicando investimentos na direção da sustentabilidade; d) incentiva a inovação por parte dos produtores e prestadores de serviços, tendo como consequência maior competição no setor privado e maior procura por produtos com melhor desempenho ambiental e social, o que faz cair o preço do produto final; e) tem grande poder multiplicador (visibilidade de suas ações) cooperando para um modelo de desenvolvimento que beneficie o meio ambiente e a sociedade; e f) deve ser exemplo na redução de impactos socioambientais negativos gerados pela atividade pública.

Nesse sentido, a licitação pública, ao incorporar critérios como o respeito à diversidade regional, a inclusão de pequenos produtores, a promoção da sustentabilidade e o incentivo à inovação, assume dimensão transformadora. Ao invés de se limitar a um rito burocrático de escolha pelo menor preço, ela passa a ser um meio de ação estatal para a concretização de valores constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a função social da economia e a erradicação das desigualdades regionais.

2.4 A necessidade de proteção da mulher vítima de violência doméstica por intermédio

das contratações públicas

No subtópico anterior, abordou-se o conceito de problema público. Nesse contexto, a violência doméstica contra a mulher destaca-se como uma das questões mais graves e persistentes enfrentadas pela sociedade brasileira, configurando-se como um verdadeiro óbice à efetivação dos direitos fundamentais.

Parte da permanência de sua elevada incidência decorre das dúvidas e desinformações que cercam o tema, o que faz com que muitas vítimas não se reconheçam como tal ou não visualizem meios concretos de romper com a situação de violência. Essa realidade impacta diretamente a confiabilidade dos dados oficiais, uma vez que os registros existentes, embora expressivos, representam apenas uma fração daquilo que se estima como a real dimensão do problema (Costa, 2024).

Muitas mulheres sequer identificam os abusos sofridos como manifestações de violência de gênero. Tal cenário resulta, em grande medida, da naturalização de comportamentos violentos nos âmbitos doméstico, familiar, afetivo e até laboral, perpetuados por ciclos intergeracionais de opressão e silenciamento (Costa, 2024).

A esse quadro somam-se fatores como a dependência financeira ou emocional em relação ao agressor, o medo da revitimização social ou institucional, o receio da concretização das ameaças frequentemente proferidas, a ausência de redes de apoio efetivas, inclusive por parte do próprio poder público, e, ainda, condições estruturais que colocam determinadas mulheres em situação de maior vulnerabilidade, como ocorre com mulheres pretas, pobres ou transexuais (Oliveira *et al.*, 2025).

Esses elementos produzem uma interseccionalidade de opressões que culmina em um dos maiores entraves ao enfrentamento da violência doméstica, qual seja, a subnotificação. De acordo com reportagem do *site* Acre Agora (2024), uma pesquisa realizada pelo Senado Federal apontou que até 61% dos casos de violência doméstica no Acre não são registrados, uma vez que muitas vítimas não procuram ajuda institucional, realidade que, ao que tudo indica, reflete o cenário nacional.

Diante desse panorama alarmante, foi sancionada, em 2006, a Lei n.º 11.340, conhecida como Lei Maria da Penha, com o objetivo de instituir mecanismos de prevenção, proteção e responsabilização voltados ao enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher. A legislação também buscou esclarecer os elementos caracterizadores da violência de gênero, delimitando as hipóteses em que a vítima se encontra amparada por sua proteção.

Nos termos do artigo 5º da Lei Maria da Penha, considera-se violência doméstica e

familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico, bem como dano moral ou patrimonial, ocorrida no âmbito da unidade doméstica, da família ou de qualquer relação íntima de afeto, ainda que não haja coabitação (Brasil, 2006).

Para os efeitos da lei, entende-se por unidade doméstica o espaço de convívio permanente entre pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive aquelas agregadas de forma eventual. O âmbito familiar refere-se à comunidade formada por indivíduos que se consideram ou são considerados parentes, independentemente de vínculo consanguíneo, abrangendo parentes por afinidade ou do cônjuge (Brasil, 2006).

O âmbito da relação íntima de afeto compreende qualquer vínculo afetivo existente ou pretérito com a vítima, independentemente de coabitação, incluindo parceiros e ex-parceiros. Já o artigo 7º da referida lei enumera as formas pelas quais a violência pode se manifestar, deixando claro que ela não se restringe à dimensão física (Brasil, 2006).

Não obstante a violência de gênero seja uma constante no Brasil, dados recentes demonstram que o registro de casos vem aumentando, motivo pelo qual se faz fundamental, mais do que nunca, a realização de políticas públicas voltadas ao combate dessa questão. Segundo o Portal CNJ, o novo painel de violência doméstica lançado durante sessão ordinária demonstrou que “[...] em 2024, o aumento de casos de feminicídio julgados foi de mais de 225% (10.991) em comparação com 2020 (3.375)” (CNJ, 2024). Além disso, em relação aos casos de violência doméstica, “o total de casos de violência doméstica pendentes até o fim de 2024 correspondeu a 1.297.142” (CNJ, 2024).

Diante desse cenário, impõe-se a análise de instrumentos estatais capazes de atuar não apenas de forma repressiva, mas também preventiva e emancipatória. Nesse contexto, destacam-se as contratações públicas, que, para além de sua função administrativa tradicional, podem ser utilizadas como instrumentos estratégicos de políticas públicas voltadas à proteção de grupos em situação de vulnerabilidade.

É inegável que os índices de violência doméstica seguem em crescimento no Brasil, o que intensifica a urgência de medidas eficazes para o enfrentamento desse problema. Diante desse cenário, o Estado, investido do papel de agente transformador, conforme discutido anteriormente, deve lançar mão dos instrumentos jurídicos e administrativos à sua disposição para promover a proteção de grupos em situação de vulnerabilidade, em especial das mulheres vítimas de violência de gênero (Martins; Cerqueira; Matos, 2015).

Nesse sentido, uma das primeiras iniciativas institucionais voltadas ao combate à violência contra a mulher foi a criação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da

Presidência da República (SPM-PR), em 2003, evidenciando o reconhecimento estatal da gravidade e da especificidade dessa problemática (Martins; Cerqueira; Matos, 2015).

Entre os diversos mecanismos disponíveis ao poder público para mitigar esse fenômeno, destacam-se as contratações públicas. As licitações constituem o principal instrumento de aquisição de bens e serviços pela Administração Pública e podem se revelar importantes aliadas na superação de carências estatais e sociais, conforme já demonstrado (Bercovici, 2006). Utilizá-las como ferramenta de transformação social é, portanto, não apenas possível, mas estrategicamente relevante.

O Estado pode condicionar a celebração de contratos administrativos à observância de critérios que promovam a inclusão social e a proteção de mulheres em situação de violência, gerando oportunidades de inserção no mercado de trabalho formal e possibilitando, ainda que de forma gradual, o rompimento dos ciclos de dependência econômica e isolamento social.

A dependência financeira e o convívio forçado com o agressor figuram entre os principais fatores que contribuem para a perpetuação da violência doméstica. Muitas mulheres, privadas de renda própria ou inseridas em relações afetivas marcadas por profundas assimetrias de poder, permanecem vinculadas a ambientes hostis, sem alternativas concretas para romper com o ciclo de violência (Costa, 2024).

Esse quadro é agravado pela ausência de redes de apoio e pela restrição do convívio social, uma vez que muitas vítimas se encontram, nessas circunstâncias, efetivamente isoladas do “mundo exterior”. Exemplo emblemático da influência desses fatores ocorreu durante a pandemia de Covid-19, quando as medidas de isolamento social impuseram a inúmeras mulheres a permanência compulsória junto a seus agressores, intensificando a vulnerabilidade e os riscos de violência (Costa, 2024).

Conforme dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) (2020, p. 6):

O crescimento no número de feminicídios registrados nos 12 estados analisados foi de 22,2%, saltando de 117 vítimas em março/abril de 2019 para 143 vítimas em março/abril de 2020. No Acre o crescimento chegou a 300%, passando de 1 para 4 vítimas este ano; no Maranhão o crescimento foi de 166,7%, de 6 para 16 vítimas; no Mato Grosso o crescimento foi de 150%, passando de 6 para 15 vítimas. Apenas três UFs registraram redução no número de feminicídios no período, Minas Gerais (-22,7%), Espírito Santo (-50%), e Rio de Janeiro (-55,6%).

A crise sanitária, portanto, não apenas revelou, como também aprofundou padrões estruturais de violência historicamente silenciados, evidenciando a urgência de políticas

públicas capazes de assegurar autonomia e viabilizar a saída segura de mulheres de contextos abusivos.

Logo, a promoção da inserção dessas mulheres em postos de trabalho, por meio das contratações públicas, apresenta-se como medida estratégica para a mitigação do problema. Ao oferecer oportunidades de emprego e geração de renda às vítimas de violência doméstica, o Estado contribui para o fortalecimento de sua autonomia financeira e emocional, reduzindo a reincidência dos casos e favorecendo processos de reintegração social (Oliveira, 2024).

É justamente com esse propósito que foi editado, em 8 de março de 2023, o Decreto n.º 11.430/2023, o qual regulamenta a Lei n.º 14.133/2021 ao prever a exigência de um percentual mínimo de mão de obra composta por mulheres vítimas de violência doméstica nos contratos administrativos.

Ademais, o referido decreto estabelece que o desenvolvimento de ações voltadas à promoção da equidade entre homens e mulheres, por parte dos licitantes, poderá ser adotado como critério de desempate nos certames licitatórios, reforçando o compromisso estatal com a igualdade de gênero e com a função social da Administração Pública.

Desse modo, evidencia-se que as contratações públicas se configuram como instrumento legítimo e necessário de política pública voltada à proteção de mulheres vítimas de violência doméstica, ao possibilitar a promoção da autonomia econômica, a ruptura de ciclos de dependência e a concretização da função regulatória e social da Administração Pública.

3 O DECRETO Nº 11.430/2023 COMO MECANISMO DE PROTEÇÃO À MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

À luz da compreensão da licitação como instrumento de intervenção estatal e de promoção de políticas públicas inclusivas, passa-se à análise do Decreto n.º 11.430/2023, que se destaca como marco infralegal inovador ao integrar, de forma explícita, o enfrentamento à violência doméstica contra a mulher às contratações públicas.

Ao regulamentar dispositivos centrais da Lei n.º 14.133/2021, o decreto operacionaliza a utilização do poder de compra do Estado como mecanismo de proteção social, promoção da equidade de gênero e indução de comportamentos responsáveis no mercado de trabalho, justificando, assim, o exame detido de seus aspectos normativos e de abordagem interseccional.

3.1 Aspectos normativos

O Decreto n.º 11.430, de 08 de março de 2023, e alterado pelo Decreto n.º 12.516/2025, regulamenta a Lei n.º 14.133/2021 (a Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos), ao dispor sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica, bem como o 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.

Congruente ao disposto no artigo 1º do referido decreto, seu objeto é a regulamentação do inciso I do §9º, contidos no artigo 25 da Lei n.º 14.133/2021, que preceitua que:

O edital poderá, na forma disposta em regulamento, exigir que percentual mínimo da mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação seja constituído por:

I - Mulheres vítimas de violência doméstica [...] (Brasil, 2021).

Além desse dispositivo, o decreto também regulamenta o inciso III do *caput* do artigo 60 da mesma lei, o qual dispõe que, em caso de empate entre duas ou mais propostas, um dos critérios de desempate a ser adotado será o “desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho” (Brasil, 2021). A norma visa, portanto, a constituir desdobramento de diretriz constitucional e legal voltada ao combate às desigualdades sociais, por meio da utilização de instrumentos contratuais estatais.

Em seu artigo 2º, cuja redação foi atualizada pelo Decreto n.º 12.516/2025, o Decreto n.º 11.430/2023 estabelece definições essenciais para a execução das medidas nele previstas, delimitando os conceitos operacionais que orientam a sua aplicação. Destaca-se o acordo de adesão celebrado entre a Administração Pública e a unidade responsável pela política pública local, o qual se apresenta como o instrumento jurídico destinado à formalização das ações previstas no decreto (Brasil, 2023).

De acordo com o inciso II do referido artigo, considera-se Administração todo “órgão ou entidade por meio do qual a administração pública federal atua como contratante” (Brasil, 2023). Já o inciso III, ao definir as unidades responsáveis pela política pública local, esclarece tratar-se de “órgão ou entidade estadual, distrital ou municipal responsável pela política de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica, com competência na localidade onde será prestado o serviço” (Brasil, 2023). Essas unidades devem atuar no território em que o serviço será executado, o que assegura maior capilaridade das políticas públicas e aderência às especificidades da realidade local.

Ainda, o decreto adota, em seu inciso IV, o conceito de violência doméstica previsto no artigo 5º da Lei n.º 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), reforçando a harmonização normativa e a coerência do diploma regulamentar com o marco legal de proteção às mulheres.

A partir de sua promulgação, o decreto passou a exigir, nos contratos que envolvam a dedicação exclusiva de mão de obra, a reserva de percentual mínimo de vagas para mulheres em situação de vulnerabilidade decorrente de violência doméstica e familiar. Essa diretriz está situada no artigo 3º do decreto. Notável não apenas por ser o artigo que discorre a respeito do percentual aplicável, mas por trazer outras inovações ao versar sobre o conceito de mulher.

O *caput* desse artigo fixa que os contratos firmados com a Administração Pública que envolvam a execução de obras ou serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão conter cláusula prevendo reserva igual ou superior a 8% (oito por cento) das vagas para a contratação de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar (Brasil, 2023).

Ressalta-se que, segundo o artigo 6º, XVI, da Lei 14.133/2021, consideram-se serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, aqueles em que os trabalhadores contratados pela empresa prestadora de serviços permanecem à disposição do contratante (Administração Pública) em tempo integral, durante toda a jornada de trabalho, atuando nas dependências da administração ou em local por ela designado (Brasil, 2021).

Em contratos administrativos com quantitativo inferior a 25 (vinte e cinco) colaboradores, porém, esse percentual poderá ser inferior a 8% (oito por cento), conforme §1º do artigo 3º do Decreto n.º 11.430/2023. Já o §2º do mesmo artigo elucida que o percentual

contido no edital de licitação deverá ser mantido durante toda a execução contratual (Brasil, 2023).

O §3º do artigo 3º Decreto n.º 11.430/2023 explicita, de forma inovadora na legislação brasileira, que as vagas concernentes ao decreto se aplicam a outras possibilidades do gênero feminino, para além das mulheres cisgênero. O dispositivo aborda os termos “transgênero” e “travesti” para ilustrar essas outras possibilidades em um contexto exemplificativo, o que configura avanço para essas categorias marginalizadas (Brasil, 2023).

Ademais, o inciso II do referido parágrafo esclarece que as vagas deverão ser destinadas, prioritariamente, a mulheres pretas e pardas, observada a proporção de pessoas pretas e pardas na unidade da federação em que ocorrer a prestação do serviço (Brasil, 2023). Tal previsão incorpora perspectiva interseccional ao reconhecer a sobreposição de opressões que recaem sobre uma mesma vítima, buscando enfrentar desigualdades historicamente estruturais, na medida em que mulheres não brancas se encontram em condição de maior vulnerabilidade à violência doméstica.

Os §§4º e 5º, que encerram o artigo 3º, dispõem que a eventual indisponibilidade de mão de obra com qualificação necessária para atendimento do objeto contratual não caracteriza descumprimento das exigências do decreto, entretanto, o §5º do mesmo dispositivo traz a necessidade de justificativa, caso seja esse o caso. Há ainda algumas observações relevantes dentro do §5º, como a hipótese de um mesmo contrato abranger diferentes tipos de regime de dedicação exclusiva de mão de obra, hipótese essa em que as vagas deverão ser distribuídas de forma proporcional entre os serviços, bem como a vedação da exigência de documentos para fins de comprovação da situação de violência, salvo pela indicação das unidades responsáveis pela política pública de proteção local, visando, dessa forma, evitar a revitimização dessas mulheres em situação de vulnerabilidade (Brasil, 2023).

Os artigos 4º e 5º do Decreto n.º 11.430/2023 tratam da cooperação entre entes públicos para viabilizar a contratação de mulheres em situação de vulnerabilidade e as práticas de equidade de gênero como diferencial competitivo nas licitações, respectivamente.

O artigo 4º, com a redação também alterada pelo Decreto n.º 12.516/2025, determina que o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e o Ministério das Mulheres deverão firmar acordos de adesão com as unidades responsáveis pela política pública de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica, sejam elas estaduais, distritais ou municipais. A finalidade desses acordos é estabelecer fluxos de cooperação institucional, sem envolvimento financeiro, para assegurar o cumprimento dos percentuais de vagas previstos no decreto. Nos termos do §1º do artigo 4º, esses acordos têm como objetivos principais:

- I - o apoio ao atendimento dos percentuais de vagas previstos no art. 3º, por meio do fornecimento, pela unidade responsável pela política pública, da relação de mulheres vítimas de violência doméstica que tenham autorizado expressamente a disponibilização de seus dados para fins de obtenção de trabalho; e
- II - o apoio à manutenção e ao controle do percentual de vagas estabelecido no art. 3º, durante a vigência do contrato (Brasil, 2023).

O §2º coaduna com o anterior ao reforçar que a relação de mulheres fornecida deverá abranger apenas aquelas que tenham consentido formalmente com o uso dos dados, buscando garantir o respeito à sua autonomia e dignidade (Brasil, 2023).

O §3º, por sua vez, estabelece diretrizes que buscam garantir a efetividade do acordo de adesão, prevendo que este:

- I - não envolverá a transferência de recursos financeiros ou orçamentários;
- II - conterá cláusula que assegure o sigilo dos dados das mulheres vítimas de violência doméstica; e
- 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 (Brasil, 2023).

Já o artigo 5º do decreto trata sobre o desempate nos processos licitatórios, conforme previsão contida no inciso III do *caput* do artigo 60 da Lei n.º 14.133/2021, acima mencionado. Para fins de aplicação do critério de desempate, o §1º do artigo 5º do Decreto n.º 11.430/2023 menciona ações que podem ser consideradas como medidas de equidade de gênero, sendo elas:

- I - medidas de inserção, de participação e de ascensão profissional igualitária entre mulheres e homens, incluída a proporção de mulheres em cargos de direção do licitante;
- II - ações de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens em matéria de emprego e ocupação;
- III - igualdade de remuneração e paridade salarial entre mulheres e homens;
- IV - práticas de prevenção e de enfrentamento do assédio moral e sexual;
- V - programas destinados à equidade de gênero e de raça; e
- VI - ações em saúde e segurança do trabalho que considerem as diferenças entre os gêneros (Brasil, 2023).

Os artigos 6º ao 8º do Decreto n.º 11.430/2023 compõem as disposições finais. O artigo 6º trata da obrigatoriedade de preservação do sigilo quanto à condição de vítima de

violência doméstica das mulheres incluídas na prestação dos serviços contínuos sob o regime de dedicação exclusiva de mão de obra. Tal determinação vincula tanto a administração contratante quanto a empresa contratada, que deverão observar os princípios da privacidade e da proteção de dados pessoais, conforme dispõe a Lei n.º 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais) (Brasil, 2023).

Em conformidade com o artigo anterior, o artigo 7º veda expressamente qualquer forma de tratamento discriminatório contra a mulher vítima de violência doméstica que integre a mão de obra contratada. A norma busca garantir ambiente de trabalho digno, seguro e igualitário. Por fim, o artigo 8º autoriza o Secretário de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos a editar normas complementares necessárias à plena execução do decreto (Brasil, 2023).

Pode-se afirmar que o Decreto n.º 11.430/2023, especialmente após as alterações promovidas pelo Decreto n.º 12.516/2025, consolida marco normativo inovador ao integrar, de forma explícita e sistemática, a política de enfrentamento à violência doméstica às contratações públicas.

Ao regulamentar dispositivos centrais da Lei n.º 14.133/2021, o diploma não apenas impõe obrigações contratuais voltadas à inclusão de mulheres em situação de vulnerabilidade, como também estrutura mecanismos de cooperação federativa, proteção de dados, prevenção à revitimização e promoção da equidade de gênero no ambiente laboral.

Assim, evidencia-se a ampliação da função das licitações para além de sua dimensão procedimental, afirmando-as como instrumento legítimo de política pública capaz de materializar a função regulatória e social da Administração Pública, em consonância com os princípios constitucionais da igualdade material, da dignidade da pessoa humana e da justiça social.

3.2 A abordagem explícita da interseccionalidade de opressões sobre uma mesma vítima

O conceito de interseccionalidade propõe a superação de visão monolítica e simplificadora na análise das situações vivenciadas por grupos socialmente marginalizados, ao evidenciar que diferentes marcadores sociais de desigualdade podem incidir de forma simultânea e cumulativa sobre um mesmo sujeito (Rodrigues, 2013; Kyrillos, 2020).

É inegável que houve avanços ao se passar a analisar as opressões sofridas por esses grupos a partir de categorias como raça, gênero e sexualidade (Kyrillos, 2020). Contudo, impõe-se o questionamento acerca dos limites de abordagens que consideram tais dimensões de maneira isolada. A fragmentação dessas análises tende a invisibilizar experiências

específicas e mais complexas de vulnerabilidade, justamente aquelas resultantes da sobreposição de múltiplas formas de discriminação (Silveira; Nardi, 2014).

É diante dessas limitações analíticas que emerge o conceito de interseccionalidade, formulado como chave teórica capaz de apreender a complexidade das opressões vivenciadas por sujeitos situados em múltiplos eixos de desigualdade. Nesse sentido, conforme leciona Kyrillos (2020, p. 4):

A interseccionalidade pode ser entendida como uma ferramenta de análise que consegue dar conta de mais de uma forma de opressão simultânea. Com essa lente, os processos discriminatórios não são compreendidos isoladamente, nem se propõem uma mera adição de discriminações, mas sim, abraça-se a complexidade dos cruzamentos dos processos discriminatórios e a partir daí se busca compreender as condições específicas que deles decorrem.

É relevante, para ilustrar com maior precisão o que o conceito de interseccionalidade se propõe, retomar um dos casos mais emblemáticos que contribuíram para a sua formulação. Conforme exposto no artigo *“Apontamentos materialistas à interseccionalidade”*, de autoria de Ísis Dantas Menezes Zornoff Táboas (2021), o caso DeGraffenreid v. General Motors, julgado nos Estados Unidos na década de 1970, consistiu em ação ajuizada por cinco mulheres negras contra a empresa General Motors. As autoras alegaram que o sistema de antiguidade adotado pela empresa, aliado à política de “última contratada, primeira despedida”, perpetuava discriminações simultâneas de raça e de gênero, na medida em que desconsiderava as formas específicas de exclusão enfrentadas pelas mulheres negras no acesso e na permanência no emprego (Táboas, 2021).

Segundo o relatado por essas mulheres, até 1964 nenhuma mulher negra havia sido contratada pela empresa de forma que, apenas após esse ano, algumas passaram a ingressar no quadro de empregados. Assim, quando ocorreu dispensa em massa, em 1970, todas as mulheres negras, que estavam entre as últimas contratadas justamente porque só puderam ingressar tardiamente, foram dispensadas (Táboas, 2021).

Apesar disso, os tribunais recusaram-se a reconhecer que essas empregadas sofriam discriminação combinada de raça e gênero, afirmando que elas não poderiam criar uma “nova subcategoria” de proteção legal. A Corte entendeu que elas não poderiam alegar discriminação simultânea de raça e gênero, pois a lei tratava esses fatores de forma separada, rejeitando a ideia de que mulheres negras constituíam uma categoria específica afetada por uma discriminação combinada (Táboas, 2021).

De acordo com o raciocínio do tribunal, deveria haver prova de que, ou as pessoas negras em geral haviam sido prejudicadas, com o objetivo de provar discriminação de raça, ou haver prova de que todas as mulheres haviam sido prejudicadas, a fim de provar discriminação de gênero. Não obstante, como havia homens negros empregados e mulheres (brancas) empregadas, o tribunal entendeu que nenhuma discriminação havia ocorrido.

Diante da incapacidade da justiça de reconhecer essa mescla de opressões, foi elaborado o conceito de interseccionalidade para demonstrar que certas experiências de discriminação só podem ser compreendidas quando observadas conjuntamente (Táboas, 2021).

Em suma, compreender a interseccionalidade é entender que, embora a mulher branca integre, por ser mulher, parcela marginalizada da sociedade, a mulher negra possui vivência muito mais árdua, vez que recaem sobre ela as opressões de gênero, que a branca já sofre, e as opressões de raça, que as pessoas negras sofrem, porém de forma não apenas concomitante, mas integrada, fundida, mesclada (Rodrigues, 2013).

Ainda mais desafiador, por exemplo, é pensar na vivência de uma mulher negra transexual e assim por diante. Fato é que os indicadores de violência em razão do gênero estão sempre correlacionados a outros marcadores de desigualdade, como etnia; idade; raça; classe social; orientação sexual; identidade de gênero, etc (Silveira; Nardi, 2014). Para o presente trabalho, será necessária análise, ainda que breve, dos índices relacionados à raça/etnia e identidade de gênero.

Transpondo o debate do feminismo negro para o contexto brasileiro, torna-se indispensável fornecer panorama de fundo apresentando o percurso histórico da mulher negra ao longo de quatro séculos no país (Ribeiro, 2018; Gonzales, 2020). Somente a partir desse resgate é possível assimilar o cenário atual, identificando as raízes estruturais que explicam a persistência de indicadores sociais tão alarmantes, bem como a urgente necessidade de mudança.

De forma geral, no Brasil colonial, à exemplo do mundo ocidental na época, a experiência feminina foi marcada por fortes estruturas patriarcais que restringiam a autonomia das mulheres. Todavia, a comparação entre a condição das mulheres brancas e das mulheres negras revela hierarquias profundas que faziam com que, apesar de ambas serem submetidas ao machismo e à falta de liberdade, a opressão imposta às mulheres negras assumisse contornos muito mais violentos, despidos de qualquer humanidade (Rodrigues, 2013).

Conforme demonstra Leila Mezan Algranti em sua obra *“Honradas e Devotas”*, datado de 1993, os projetos sociais destinados a cada grupo revelam lógicas distintas de

controle: às mulheres brancas reservava-se o ideal de honra ou devoção; às mulheres negras, a completa disponibilidade física, laboral e sexual, às necessidades do sistema escravista.

Entre as mulheres livres da elite senhorial branca, esperava-se comportamento pautado pela castidade, pela devoção religiosa e pela preservação da honra familiar. O destino socialmente construído para essas meninas concentrava-se na realização de um “bom casamento”, entendido como um instrumento para a união de linhagens e a manutenção do *status* social da família (Algranti, 1993).

A sexualidade dessas jovens era rigidamente vigiada, e sua vida era estruturada sob a tutela permanente de um homem: pai, tio, irmão e, posteriormente, marido. Caso não se casassem, esperava-se que permanecessem no ambiente doméstico, mantendo-se virgens. Eventuais transgressões ao ideal de pureza feminina eram interpretadas como “pecados” que, muitas vezes, resultavam no enclausuramento compulsório em conventos, mecanismo utilizado pelas famílias para preservar uma honra que se considerava manchada (Algranti, 1993).

Embora esse cenário fosse marcado pela completa falta de liberdade e opressão do sistema patriarcal, às mulheres livres e brancas ainda era reservado certo “cuidado”. O trabalho braçal, se existente em classes sociais inferiores, era mais leve do que o dos homens e a elas eram reservadas a corte. Conforme pontua Del Priore (2013, p. 24):

Temperadas por violência real ou simbólica as relações eram vincadas por maus-tratos de todo tipo, como se veem nos processos de divórcio. Acrescente-se à rudeza atribuída aos homens o tradicional racismo, que campeou por toda parte: estudos comprovam que os gestos mais diretos e a linguagem mais chula eram reservados a negras escravas e forras ou mulatas; às brancas se direcionavam galanteios e palavras amorosas. Os convites diretos para fornicção eram feitos predominantemente às negras e pardas, fossem escravas ou forras. Afinal, a misoginia – ódio das mulheres – racista da sociedade colonial as classificava como fáceis, alvos naturais de investidas sexuais, com quem se podiam ir direto ao assunto sem causar melindres.

Esse quadro contrastava radicalmente com o vivido pelas mulheres negras escravizadas. Muitas delas já possuíam família e vínculos comunitários bem estabelecidos no continente africano, mas esses laços eram brutalmente rompidos pelo tráfico e pela lógica mercantil da escravidão (Algranti, 1993).

No Brasil, a mulher negra era, desde a infância, submetida às mais diversas formas de exploração. O destino árduo de uma criança negra, por exemplo, muitas vezes se iniciava com a privação do leite materno, o qual era reservado, majoritariamente, às crianças brancas na

propriedade do senhor de engenho, que se utilizavam dos corpos das chamadas amas de leite, mulheres negras que, por estarem gestando os próprios filhos, produziam leite materno.

Tal função era particularmente violenta, pois envolvia a destinação do corpo e do leite materno dessas mulheres para a nutrição dos filhos das senhoras brancas, frequentemente em detrimento dos próprios filhos. Em relação ao trabalho no campo, as escravizadas designadas para essa função eram tratadas de forma praticamente idêntica aos homens escravizados, não havendo qualquer preocupação em poupá-las de esforços extenuantes. Outras, normalmente as consideradas mais bonitas, sem cicatriz de castigos ou com traços considerados mais “finos”, partindo do ponto de vista de ideal de beleza europeu, eram deslocadas para o espaço doméstico, atuando como cozinheiras, lavadeiras, costureiras ou criadas.

Além disso, parte das mulheres escravizadas era direcionada ao comércio urbano ou, de modo ainda mais cruel, à exploração sexual. Eram as pejorativamente chamadas “bonecas de carne”, isto é, mulheres submetidas à prostituição forçada, apesar de a prática ser oficialmente proibida na colônia. A coerção sexual, entretanto, não se limitava ao contexto da prostituição: o corpo da mulher negra era sistematicamente tratado como objeto disponível, submetido aos abusos de senhores, feitores e outros homens brancos, sem que a ordem jurídica colonial lhe oferecesse qualquer forma de proteção ou reconhecimento.

Dessa forma, enquanto as mulheres brancas eram controladas pela lógica da honra, da pureza e da preservação familiar, forma de subordinação que, embora opressora, envolvia também certa proteção simbólica e material, as mulheres negras eram reduzidas a instrumentos de trabalho e de satisfação sexual. Se ambas viviam sob estruturas patriarcais restritivas, a mulher negra carregava um peso adicional: o da escravidão, que a transformava simultaneamente em força de trabalho exaustiva e em corpo sexualmente disponível. Assim, a análise histórica evidencia que a opressão de gênero no Brasil Colônia não se distribuía de forma homogênea; ao contrário, articulava-se às hierarquias raciais de modo a tornar a condição da mulher negra incomparavelmente mais dura, violenta e desumanizante.

O Brasil foi o último país do continente americano a abolir a escravidão, em 1888. Mesmo livres, 1.500.000 de pessoas negras foram deixadas a própria sorte, sem ter onde buscar alguma forma de assistência social. Logo após a abolição da escravatura, intensificou-se, no Brasil, ideário de branqueamento: incentivos à contratação de mão de obra européia, advinda dos imigrantes, coadunavam-se às teorias eugenistas da época e deixavam o cenário ainda menos promissor para que aquelas pessoas recém “libertas” conseguissem empregos que garantissem uma subsistência digna (Cunha; Ribeiro, 2024)

Sem acesso a moradia regular, muitas dessas pessoas passaram a ocupar habitações

coletivas precárias nos centros urbanos, originando os chamados cortiços. Esses espaços, marcados por condições insalubres, passaram a ser alvo de sucessivas intervenções estatais. Sob o pretexto de “medidas sanitárias”, diversos cortiços foram demolidos, expulsando a população negra para as margens da cidade. O resultado direto desse processo foi a formação das primeiras favelas, territórios erguidos pela necessidade, e não por escolha, e que desde o início carregaram o estigma da irregularidade, da pobreza e da criminalização.

A origem das favelas está intimamente ligada à história social e econômica do Brasil. Durante o período colonial e imperial, a economia brasileira era fortemente baseada na escravidão. Com a abolição da escravatura em 1888, muitos ex-escravos se encontraram desprovidos de terras e recursos para subsistência, o que os forçou a migrar para as cidades em busca de melhores condições de vida. Esse deslocamento populacional exerceu uma pressão significativa sobre as áreas urbanas, que não estavam preparadas para acomodar essa nova população, resultando na ocupação de assentamentos precários, como os cortiços e favelas (Cunha; Ribeiro, 2024, p. 9).

Um dos motivos para isso é a marginalização educativa. Não bastasse o difícil acesso das crianças moradoras das comunidades às escolas, um fator histórico agravou ainda mais esse cenário, pois, por ordem de Rui Barbosa, então Ministro da Fazenda, grande parte da documentação da escravidão foi destruída em 1891. A medida, justificada como tentativa de “apagar” vestígios do passado escravocrata, produziu efeitos devastadores. Sem documentos que comprovassem filiação, idade ou identidade, crianças negras frequentemente eram impedidas de se matricular em escolas. Assim, a exclusão educacional não foi apenas geográfica, mas também institucionalizada.

Esse conjunto de fatores, entendido como expulsão territorial, pobreza estrutural, acesso limitado à educação e criminalização constante, construiu um ciclo de vulnerabilidade que atravessa gerações. É justamente nesse contexto que se torna imprescindível estabelecer o paralelo com os atuais índices de violência doméstica no Brasil, uma vez que as mulheres negras, historicamente inseridas nesses cenários de exclusão, continuam sendo as mais expostas às múltiplas formas de violência.

Hoje, os dados mostram de maneira contundente essa continuidade histórica. De acordo com dados do Atlas da Violência 2025:

Neste ponto, as mulheres negras – o grupo composto por pretas e pardas – seguem exercendo um triste protagonismo: os dados registrados no sistema de saúde de homicídios femininos filtrados por raça/cor mostram que as mulheres negras são as mais atingidas por tal tipo de violência. Em 2023, foram registradas 2.662 mulheres negras vítimas de homicídio, o que

representa 68,2% do total de homicídios femininos. Dito de outro modo, estamos diante de uma taxa de 4,3 mulheres negras mortas por homicídio por grupo de 100 mil habitantes. Os números evidenciam o trágico encontro entre a cultura patriarcal e o racismo estrutural, ambos fortemente enraizados no Brasil. De modo que os dados dessa edição são mais um retrato, entre tantos, de uma violência de gênero (seja ela letal ou não letal) que dá preferência para corpos negros, e que é histórica. Nos últimos onze anos (2013 a 2023), os registros apontam para 30.980 mulheres negras vítimas de homicídio. No período, isso representa 67,1% do total das vítimas, considerando os registros com causa definida do óbito (Brasil, 2025, p. 57).

Observa-se que não se trata apenas de violência de gênero, mas do resultado de estrutura complexa de opressões entrelaçadas, que se intensificam quando o recorte incide sobre mulheres negras. Essa interseccionalidade evidencia que os critérios de raça/cor, articulados à classe social e às marcas históricas de exclusão, ampliam de forma significativa os riscos e as vulnerabilidades a que essas mulheres já estão submetidas.

Se essa realidade já se apresenta de maneira crítica para mulheres negras cisgênero, ela se torna ainda mais grave quando se consideram mulheres trans e travestis negras, cujos corpos enfrentam, simultaneamente, a transfobia, o racismo e a misoginia, compondo combinação particularmente violenta de discriminações (Feliciano, 2023). É a partir desse recorte que se passa à análise a seguir.

Primeiramente, é essencial compreender que, embora muitas vezes tratados de maneira distinta, os termos mulher transexual e mulher travesti carregam, essencialmente, o mesmo significado: mulheres que não são cisgênero. Isto é, mulheres cuja identidade de gênero não corresponde ao sexo designado no nascimento, tampouco ao gênero que a sociedade naturalmente lhes imputa (Feliciano, 2023).

São, portanto, mulheres que nasceram, organicamente falando, em corpos masculinos, sob expectativa social de gênero que não as representa. A diferença entre as expressões não reside na identidade dessas mulheres, mas no peso simbólico que cada termo carrega.

O termo travesti foi, por muito tempo, alvo de forte estigma social, ao passo que travestis são historicamente associadas, no imaginário populacional, a estereótipos discriminatórios, vistas como “aberrações”; prostitutas “de esquina”; sujas; aquelas que não querem ou não podem realizar cirurgias de redesignação sexual (Leite Jr., 2008).

Por sua vez, a expressão transexual foi adotada como tentativa de conferir maior respeito social a essas mulheres, tentativa de desvinculá-las dessa ignomínia histórica. Importante destacar que o termo não está atrelado, como muitos acreditam, à realização de cirurgia de redesignação sexual (Feliciano, 2023).

Desta forma, percebemos como os conceitos de travesti e transexual, mesmo sendo constantemente confundidos e misturados, inclusive com a prostituição, seja pela mídia [...], pela cultura popular ou por racionalizações burocráticas, evocam, pelo viés científico e jurídico, a moralização dos antigos “monstros sexuais”, separando-os em perigosos e inofensivos. Mas, apesar de muito desta diferenciação ser embasada pelo discurso médico, ela é usada também como instrumento de distinção social nos embates cotidianos entre as próprias pessoas assim classificadas. Berenice Bento notou como, na busca por uma feminilidade que seja aceita como legítima, as pessoas transexuais constantemente procuram se diferenciar da feminilidade das travestis, considerada muitas vezes como vulgar, exagerada e promíscua, estereotipando-as. Assim, o debate entre estes grupos sobre quem se encaixa em qual rótulo é constante, tendo muitas vezes como foco a questão de “quem é mais feminina” ou “onde se encontra” a feminilidade legítima (Leite Jr., 2008, p. 210-211).

Como se pode perceber, parte significativa das mulheres trans e travestis passou a interpretar essa distinção como se a palavra transexual representasse uma espécie de higienização do termo travesti, numa tentativa de torná-lo mais palatável à sociedade, o que culminou em ainda mais discriminação àquelas que continuavam se identificando dessa forma (travesti). Atualmente, como reação a isso, grande parcela do movimento LGBTQIAPN+ tem buscado ressignificar o termo travesti, retomando-o com orgulho e reivindicando sua potência política (Feliciano, 2023).

De todo modo, é imprescindível reconhecer que apenas cada mulher pode determinar como deseja ser nomeada. Nesse sentido, mostra-se particularmente relevante que o §3º do artigo 3º do Decreto nº 11.430/2023 tenha utilizado, de forma expressa, ambas as nomenclaturas: “§ 3º As vagas de que trata este artigo: 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; [...]” (Brasil, 2023, grifo nosso).

Quando direcionamos nossa atenção para as vivências de mulheres trans e travestis, torna-se crucial empregar perspectiva interseccional para entender a violência que as atinge. Assim como a mulher negra cis enfrenta o racismo estrutural e o sexismo, a mulher trans/travesti lida com forma adicional de marginalização: a cisnormatividade, que as exclui da sociedade, frequentemente negando-lhes a sua própria condição de cidadãs e, quase sempre, o direito a convivência pacífica (Araújo; Silva, Filgueira, 2025).

De acordo com dados do Dossiê da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), publicado em 2025 com dados referentes ao ano de 2024, 66% das pessoas trans assassinadas tinham menos de 35 anos. Isso revela idade média inferior à já reduzida estimativa de expectativa de vida da população trans, que é de 35 anos (ANTRA, 2025).

Isso se deve a diversos fatores: frequentemente, a expulsão precoce do lar pela própria família culmina em contato prematuro e compulsório com a marginalidade. Uma vez nas ruas, sem apoio psicológico e com pouquíssimas opções laborais reservadas a essa população, vítima do preconceito estrutural, muitas acabam, em tenra idade, no mercado da prostituição.

Conforme aponta o dossiê, apenas 0,38% dos postos de trabalho formais no país são ocupados por pessoas trans, revelando cenário de marginalização econômica severa, bem como aumentando sua exposição a riscos e exploração. Sem renda estável, o acesso a direitos como moradia, saúde e segurança torna-se ainda mais restrito (ANTRA, 2025).

Diante da negação de oportunidades e do preconceito em processos seletivos, a prostituição surge, frequentemente, como estratégia forçosa de sobrevivência, e não como escolha livre. Essa dinâmica de exclusão socioeconômica atua como catalisador para a violência, uma vez que:

[...] a exclusão é reforçada em escolas e universidades, no mercado de trabalho e até em espaços públicos, onde pessoas trans são humilhadas, expulsas de banheiros e enfrentam ataques constantes, sendo empurradas para a prostituição, o adoecimento e a morte (ANTRA, 2025, p. 70).

Não obstante o cenário de abandono, informalidade, transfobia estrutural e vulnerabilidade social vivenciado por pessoas trans seja profundamente hostil, tal realidade revela-se ainda mais cruel quando analisada a partir da perspectiva do gênero feminino:

Observando o contexto de (anti)gênero, o Brasil segue como o país do transfeminicídio. Travestis e mulheres trans representam 97% dos casos, com 1.141 assassinatos, nos últimos oito anos contabilizados nesta pesquisa. Esse dado corrobora o ranking global publicado pela TGEU, mostrando que o mesmo cenário se repete ao redor do mundo. Em 2024, **das 122 vítimas de assassinatos localizadas e consideradas nesta pesquisa, 117 eram travestis/mulheres trans**, explicitando que a violência de gênero, a motivação, assim como a própria escolha da vítima tem relação direta com a identidade de gênero (feminina) expressa pelas vítimas (ANTRA, 2025, p. 76, grifo nosso).

Embora o dossiê faça o possível para analisar esses dados de maneira clara e detalhada, de forma que possamos identificar o perfil dos agressores; os meios utilizados; a motivação e tantas outras informações relevantes ao combate da violência contra mulheres trans e travestis, a análise resta muitas vezes frustrada em decorrência do grave problema da subnotificação. A violência de gênero no Brasil, embora felizmente esteja sendo mais amplamente debatida sob a ótica da Lei Maria da Penha, apresenta lacunas críticas quando o

sujeito da proteção é a mulher transexual ou travesti. Enquanto a violência letal contra essa população ocorre majoritariamente em espaços públicos, caracterizada por requintes de crueldade e transfobia explícita, a violência doméstica e familiar permanece submersa em uma "cifra oculta", mascarada pela negligência estatal e pela ocultação (ANTRA, 2025).

Ainda segundo os dados mais recentes do Dossiê da ANTRA, o Brasil continua sendo o país que mais mata pessoas trans no mundo pelo 17º ano consecutivo. Não obstante a maioria desses crimes ocorra nas ruas, o dossiê destaca uma intersecção perigosa com a violência doméstica: em 13 dos casos mapeados, os suspeitos eram homens cisgêneros com vínculo afetivo direto com a vítima (namorados, ex-namorados ou maridos), evidenciando que o ciclo de violência íntima também é letal para mulheres trans.

Apesar de existirem poucos dados sobre a identidade dos suspeitos, identificamos apenas 23 (19%) notícias entre as 122 fontes, nas quais os suspeitos foram reconhecidos, sendo que, em 16 dessas notícias, foi informado que os suspeitos foram identificados e/ou detidos. Entre os casos identificados, 13 suspeitos eram homens cis e tinham algum vínculo afetivo com a vítima, como namorado, ex-namorado ou marido, o que facilita a sua identificação e prisão. Outros 11 casos ocorreram em contextos de programas sexuais contratados pelos suspeitos. Chamou atenção da equipe de investigação a recorrência de casos onde menores de idade estiveram envolvidos como agentes ativos dos assassinatos (ANTRA, 2025, p. 85).

A ANTRA denuncia que 89% dos dados sobre assassinatos coletados em 2024 provieram de notícias de mídia, e não de fontes oficiais de segurança pública (ANTRA, 2025). Isso ocorre devido ao "apagamento" da identidade de gênero nos registros policiais: muitas mulheres trans são registradas pelo nome civil masculino ou têm sua identidade de gênero ignorada nos boletins de ocorrência, sendo tratadas como homens. Esse desrespeito institucional desestimula a denúncia, criando ciclo de impunidade em que a vítima não busca o Estado por medo de sofrer nova violência (revitimização) nas delegacias.

A ausência de dados governamentais precisos e de políticas públicas eficazes dificulta a quebra do ciclo de violência, subemprego e preconceito que se retroalimentam e resultam em uma baixa expectativa de vida, bem como em uma vida marginalizada. Sem o reconhecimento oficial da identidade de gênero e a capacitação dos agentes de segurança para o acolhimento humanizado, a subnotificação continuará servindo como uma ferramenta de necropolítica, apagando não apenas os dados, mas as vidas dessas mulheres.

É justamente nessa lacuna que o Decreto n.º 11.430/2023 assume relevância estratégica. Ao prever cotas em contratações públicas para mulheres vítimas de violência

doméstica, e ao incluir expressamente as mulheres trans e travestis, o normativo ataca uma das raízes da vulnerabilidade, qual seja, a dependência econômica.

A inserção no mercado de trabalho via licitações públicas não apenas provê subsistência, mas busca retirar essa mulher do ciclo de violência (seja ela perpetrada por familiares ou parceiros) e do espaço de risco das ruas, conferindo-lhe a cidadania que lhe é sistematicamente negada.

A análise dos dados revela que travestis e mulheres trans, especialmente aquelas que atuam no trabalho do sexo, são as maiores vítimas de tentativas de homicídio. Essa interseccionalidade de marcadores sociais (gênero, sexualidade, trabalho) as torna alvos preferenciais da violência, evidenciando a necessidade de políticas públicas que combatam a discriminação e promovam a inclusão social. As sequelas da violência não se restringem ao indivíduo, mas têm um impacto significativo na saúde pública. A alta prevalência de transtornos mentais, como ansiedade e depressão, entre as vítimas de violência, representa um grande desafio para os sistemas de saúde. Além disso, a violência perpetua ciclos de violência, afetando as próximas gerações e gerando um custo social elevado. Para enfrentar essa problemática, é fundamental adotar uma abordagem multidisciplinar que envolva diferentes setores da sociedade. Algumas medidas podem contribuir para a prevenção da violência e o cuidado com as vítimas:

- Promoção de políticas públicas: É necessário implementar políticas públicas que combatam a discriminação, promovam a igualdade de gênero e garantam a segurança de todos os cidadãos.
- Fortalecimento dos serviços de saúde: É fundamental garantir o acesso a serviços de saúde mental de qualidade para as vítimas de violência.
- Investigação e punição dos agressores: A impunidade incentiva a violência. É preciso investir em investigações eficazes e garantir a punição dos agressores.
- Educação para a paz: A educação para a paz e a cidadania é fundamental para construir uma cultura de não violência.
- Empoderamento das vítimas: É preciso oferecer às vítimas os recursos necessários para que elas possam reconstruir suas vidas e superar os traumas (ANTRA, 2025, p. 91).

Diante desse cenário de exclusão sistêmica, a inovação trazida pelo Decreto n.º 11.430/2023, com a redação atualizada pelo Decreto n.º 12.516/2025, reveste-se de importância histórica e jurídica ímpar. Ao tratar da reserva de vagas, o dispositivo não se limita a uma definição genérica de "mulher", que poderia, na prática administrativa, ser interpretada de maneira restritiva e excludente sob a ótica da cisnormatividade. Ao contrário, o legislador infra legal optou pela visibilidade expressa, reconhecendo a identidade de gênero como elemento constitutivo da dignidade humana e sujeito de proteção estatal.

Essa diretriz encontra-se consolidada no parágrafo 3º do artigo 3º do Decreto n.º 11.430/2023, aqui já visto, que estabelece os critérios de elegibilidade e prioridade para o preenchimento dessas vagas.

A análise detida do dispositivo revela três dimensões fundamentais da política pública proposta. Primeiramente, no inciso I, a norma positivada realiza uma função que pode parecer simples, porém exerce importância vital: ao citar nominalmente "mulheres trans, travestis e outras possibilidades do gênero feminino", o Estado retira esses corpos da marginalidade institucional. Juridicamente, isso significa que a aplicação da reserva de vagas não depende mais de interpretações analógicas ou da “boa vontade” do gestor público, mas torna-se imperativo legal, alinhado à jurisprudência dos tribunais superiores que já reconhecem a aplicação da Lei Maria da Penha a mulheres trans.

Essa dinâmica não surge de forma isolada, mas encontra sólido respaldo na evolução jurisprudencial dos tribunais superiores, que vêm reconhecendo a necessidade de uma interpretação ampliativa e material da proteção conferida pela Lei Maria da Penha, de modo a abarcar sujeitas historicamente vulnerabilizados. Nesse sentido, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) firmou entendimento paradigmático ao julgar o Recurso Especial n.º 1.977.124, conforme se observa:

[...] o Recurso Especial (REsp) 1.977.124 (Brasil, 2022), julgado pelo Superior Tribunal de Justiça, é um marco na jurisprudência brasileira ao reconhecer a aplicabilidade da Lei Maria da Penha a mulheres transgênero. O caso tratava-se de pedido de medida protetiva que uma mulher transgênero, vítima de violência doméstica pelo pai, requereu ao Judiciário. [...] O STJ, ao conhecer do recurso, considerou que o direito não poderia ser invocado de forma a reduzir-se a argumentos simplistas e deixar de apreciar a vulnerabilidade de um grupo de pessoas limitando a aplicação da matéria legal somente à considerações biológicas [...]. O Ministro Relator, Rogério Schietti Cruz, pautou: “[...] 2. É descabida a preponderância [...] de um fator meramente biológico sobre o que realmente importa para a incidência da Lei Maria da Penha [...] 3. A vulnerabilidade de uma categoria de seres humanos não pode ser resumida tão somente à objetividade de uma ciência exata [...]” (Franco, 2025, p. 42).

Em segundo lugar, o inciso II materializa o conceito de interseccionalidade discutido ao longo deste trabalho. Ao estabelecer a prioridade para mulheres pretas e pardas, o decreto reconhece que o racismo estrutural agrava a experiência da violência doméstica e dificulta ainda mais a reinserção profissional. Trata-se de ação afirmativa dentro de outra ação afirmativa, buscando mitigar as assimetrias históricas herdadas do período escravocrata e perpetuadas pela exclusão social contemporânea, conforme evidenciado pelos dados de homicídios e subemprego dessa população.

Por fim, o inciso III aborda ponto crucial para a efetividade da medida, que é a proteção contra a revitimização e o constrangimento. A vedação expressa à exigência de

documentos comprobatórios de violência por parte da empresa contratada ou do órgão contratante preserva a intimidade da vítima. Muitas mulheres deixam de buscar auxílio ou emprego por vergonha ou medo de terem que expor suas histórias traumáticas a empregadores e departamentos de recursos humanos. Ao transferir a responsabilidade da triagem para as "unidades responsáveis pela política pública", o decreto busca criar fluxo administrativo mais humano e seguro, no qual a mulher é acolhida por equipe especializada, e chega ao ambiente de trabalho apenas como profissional qualificada, sem o estigma explícito de "vítima" perante seus colegas e chefes.

Em suma, o artigo 3º, §3º, do Decreto n.º 11.430/2023 busca transcender a mera regulação de compras públicas, visando constituir-se como um mecanismo desenhado para romper o ciclo de dependência financeira que prende mulheres cis e trans, brancas e negras a seus agressores, levando em consideração, explicitamente, a interseccionalidade de opressões sobre um mesmo sujeito. Ao utilizar o poder de compra do Estado para fomentar a autonomia econômica, a Administração Pública busca cumprir seu dever constitucional de promover a dignidade da pessoa humana e a redução das desigualdades sociais. Entretanto, não obstante esse capítulo tenha tratado de pontos importantes que constituem o decreto, é imperioso analisarmos como e se isso funciona na prática.

4 IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS DO DECRETO N.º 11.430/2023

A incorporação da perspectiva de gênero às contratações públicas, conforme delineada ao longo deste trabalho, evidencia que o Decreto n.º 11.430/2023 ultrapassa a dimensão meramente regulamentar, projetando efeitos relevantes tanto no plano jurídico quanto no plano social.

Ao mobilizar o poder do Estado como instrumento de enfrentamento à violência doméstica e de promoção da autonomia econômica das mulheres, o decreto insere-se em uma lógica de políticas públicas que atribui às contratações administrativas função indutora de transformações sociais.

Logo, torna-se imprescindível analisar não apenas a conformidade normativa do diploma, mas, sobretudo, suas implicações práticas no âmbito da Administração Pública, considerando os desafios institucionais, federativos e estruturais que condicionam sua implementação e sua efetividade.

4.1 Análise de sua implementação no âmbito da Administração Pública

No cenário de fortalecimento de políticas públicas voltadas à atuação estatal no enfrentamento da violência e, de forma mais abrangente, das desigualdades de gênero, insere-se a edição do Decreto n.º 11.430, de 8 de março de 2023.

O referido diploma normativo institui, como já dito, no âmbito das contratações públicas, mecanismos de promoção da igualdade de gênero, dentre os quais se destaca a exigência de reserva mínima de 8% das vagas nos contratos administrativos de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra para mulheres em situação de violência doméstica e familiar, conforme previsto em seu artigo 3º.

A medida fundamenta-se no reconhecimento de que a violência de gênero possui caráter estrutural e mantém relação direta com a vulnerabilidade econômica das mulheres e com as desigualdades persistentes no mercado de trabalho, o que já foi abordado anteriormente no presente trabalho.

Nesse sentido, destaca-se o papel central atribuído pelo Decreto n.º 11.430/2023 ao acordo de adesão previsto em seu artigo 4º, a ser firmado entre o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, o Ministério das Mulheres e as unidades responsáveis pela política pública de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica, nos âmbitos estadual, distrital e municipal.

Trata-se de instrumento jurídico indispensável à operacionalização da política, uma vez que é por meio desse arranjo cooperativo que se viabiliza a identificação das

beneficiárias, o encaminhamento para as contratações e o acompanhamento da manutenção do percentual de vagas durante a execução contratual. A implementação da norma depende diretamente da articulação federativa e da atuação qualificada dessas unidades locais, responsáveis por mediar a política pública no território em que o serviço será prestado.

Diante disso, a análise da implementação do Decreto n.º 11.430/2023 pode ser aprofundada a partir do exame dos instrumentos administrativos concretos utilizados pela Administração Pública federal, em especial dos modelos padronizados de contratos elaborados pela Advocacia-Geral da União¹.

O modelo de Contrato de Serviços Contínuos com Regime de Dedicação Exclusiva de Mão de Obra, adotado no âmbito da Administração Pública federal, revela como as diretrizes normativas do decreto vêm sendo incorporadas à prática contratual, permitindo verificar em que medida as previsões legais relativas à reserva de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica e aos acordos de adesão encontram correspondência efetiva nos instrumentos utilizados na execução das contratações públicas.

No modelo observa-se a incorporação expressa das diretrizes estabelecidas pelo Decreto n.º 11.430/2023. Em especial, os itens 9.60 e 9.61 do referido instrumento contratual preveem a obrigatoriedade de reserva de percentual mínimo de vagas destinadas à contratação de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, em consonância com o disposto no artigo 3º do decreto.

O item 9.60 estabelece que a empresa contratada deverá observar, durante toda a execução do contrato, o percentual mínimo de mão de obra composto por mulheres em situação de violência doméstica, conforme fixado no edital.

Já o item 9.61 explicita que o cumprimento dessa exigência deverá ocorrer em articulação com as unidades responsáveis pela política pública de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica, reforçando a lógica de cooperação institucional prevista no diploma regulamentar.

De modo ainda mais significativo, o item 9.61.1 do modelo contratual faz referência direta ao acordo de adesão mencionado no artigo 4º do Decreto n.º 11.430/2023, ao estabelecer que o encaminhamento das mulheres para as vagas reservadas deverá ocorrer por intermédio das unidades responsáveis pela política pública local, com as quais a Administração Pública federal tenha firmado o referido instrumento de cooperação.

¹ O modelo de contrato elaborado pela Advocacia-Geral da União (AGU) encontra-se anexado ao final do presente trabalho.

Essa previsão evidencia que o acordo de adesão não constitui mera formalidade administrativa, mas verdadeiro elemento estruturante da política pública, uma vez que dele depende a identificação das beneficiárias, o respeito à sua dignidade e a preservação do sigilo de sua condição. Assim, o modelo contratual da AGU demonstra alinhamento normativo com o decreto, ao condicionar a execução da cláusula de reserva de vagas à existência de uma rede institucional previamente organizada e articulada.

Todavia, embora o modelo contratual revele conformidade formal com o Decreto n.º 11.430/2023, a efetividade da política pública não se esgota na previsão normativa ou contratual. A operacionalização da reserva de vagas pressupõe a existência concreta e funcional dos acordos de adesão entre a União e as unidades estaduais, distritais e municipais responsáveis pela política de atendimento às mulheres vítimas de violência doméstica.

Nesse ponto, emergem desafios e limitações.

As limitações institucionais tornam-se evidentes quando se analisa o próprio desenho normativo do Decreto n.º 11.430/2023, especialmente no que diz respeito à articulação entre os diferentes níveis federativos.

A própria arquitetura normativa do Decreto n.º 11.430/2023 evidencia os desafios relevantes de implementação. O artigo 2º, inciso I, ao prever a atuação articulada entre a Administração Pública federal e as unidades responsáveis pela política pública de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica, bem como o artigo 4º, que condiciona a operacionalização da política à celebração de acordos entre o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e o Ministério das Mulheres com entes estaduais e municipais, pressupõem elevado grau de coordenação federativa.

Trata-se de modelo que depende diretamente da capacidade administrativa, técnica e política das instâncias subnacionais para identificar, encaminhar e acompanhar as mulheres beneficiárias da política.

De acordo com Gonçalves e Abreu (2025, p. 13), “[...], desafios significativos persistem. A subnotificação da violência, estimulada pelo medo e pela vergonha, dificulta a identificação e o apoio às vítimas”.

Trata-se de um obstáculo estrutural à implementação de políticas públicas de enfrentamento à violência doméstica, na medida em que compromete a produção de dados confiáveis, a atuação das redes de proteção e a identificação das potenciais beneficiárias das medidas previstas.

A subnotificação, associada à fragilidade das estruturas locais de atendimento e à insuficiente integração entre os órgãos responsáveis pela política de atenção às mulheres,

impõe limites concretos à operacionalização da reserva de vagas nos contratos administrativos, uma vez que o próprio acesso à política depende do reconhecimento formal da situação de violência.

Esse desafio adquire contornos ainda mais complexos quando consideradas as experiências de mulheres trans e travestis vítimas de violência doméstica. Conforme já discutido em momento anterior deste trabalho, dados da ANTRA indicam que o apagamento da identidade de gênero nos registros policiais constitui um dos principais obstáculos ao acesso dessas mulheres às políticas públicas de proteção (ANTRA, 2025).

Muitas vezes, mulheres trans são registradas nos boletins de ocorrência pelo nome civil masculino ou têm sua identidade de gênero desconsiderada, sendo tratadas como homens, o que não apenas distorce os dados oficiais, mas também produz um efeito direto de desestímulo à denúncia, em razão do medo da revitimização institucional.

Evidencia-se contradição estrutural na implementação do decreto. Ainda que o texto normativo avance ao reconhecer expressamente “mulheres trans, travestis e outras possibilidades do gênero feminino”, conforme já analisado, tal inclusão tende a se esvaziar se as unidades regionais responsáveis pela política pública de enfrentamento à violência doméstica não estiverem preparadas para reconhecer essas sujeitas como mulheres e como vítimas legítimas de violência de gênero.

Sem formação adequada dos agentes públicos, protocolos sensíveis à identidade de gênero e respeito ao nome social, o fluxo de informações entre os entes federativos resta comprometido, inviabilizando a operacionalização efetiva da reserva de vagas.

Para além das dificuldades relacionadas à identificação das beneficiárias e à estruturação institucional da política, tem-se também entraves que se manifestam no próprio momento de execução dos contratos administrativos. Mesmo após a inserção formal no mercado de trabalho, mulheres vítimas de violência doméstica enfrentam obstáculos adicionais que comprometem a continuidade do vínculo laboral, especialmente quando consideradas as múltiplas vulnerabilidades que atravessam suas trajetórias. Destacam Gonçalves e Abreu (2025, p. 13) que:

A manutenção do emprego após a contratação é outro obstáculo, pois ausências decorrentes de processos judiciais ou crises de saúde mental podem levar a demissões. Além disso, desigualdades interseccionais colocam barreiras adicionais para mulheres negras, indígenas, LGBTQIA+ e com deficiência.

Ramos (2025, p. 180) identifica, também, que “a falta de fiscalização, conscientização e capacitação dos servidores, bem como a resistência cultural às mudanças e a complexidade das situações, são alguns dos obstáculos enfrentados”.

A constatação apresentada por Ramos (2025) evidencia que a efetividade da política pública depende, em grande medida, da atuação cotidiana da própria Administração Pública. A ausência de fiscalização adequada e de capacitação específica dos agentes públicos compromete não apenas o cumprimento formal das cláusulas contratuais, mas também a compreensão do sentido social da medida.

Soma-se a isso a persistência de resistências culturais no interior das instituições, que tendem a reproduzir estigmas e a tratar a política como mera obrigação burocrática, esvaziando seu potencial transformador. Com isso, a implementação do decreto revela-se processo complexo, que exige não apenas normatização, mas também mudança institucional, investimento em formação continuada e fortalecimento de mecanismos de acompanhamento e controle.

As orientações pautadas pelas medidas de austeridade e pelo encolhimento da atuação estatal, características do atual estágio do liberalismo econômico globalizado, tendem a impor limites relevantes à implementação e à consolidação de políticas públicas voltadas ao enfrentamento das desigualdades (Perrons, 2021).

Para Perrons (2021), a austeridade não se configura como uma política neutra, mas como conjunto de escolhas econômicas e fiscais que incidem de forma desproporcional sobre as mulheres, sobretudo aquelas situadas em posições sociais já marcadas por desigualdades estruturais.

A leitura de Perrons (2021) permite compreender que políticas públicas voltadas ao enfrentamento da violência de gênero e à promoção da autonomia econômica das mulheres, como aquelas implementadas por meio das contratações públicas, encontram um campo de tensão permanente com agendas austeritárias.

Ao enfraquecer a capacidade estatal de formular, implementar e fiscalizar tais políticas, a austeridade compromete não apenas sua efetividade, mas também sua sustentabilidade a longo prazo. Assim, longe de representar mera opção técnica de gestão fiscal, a austeridade revela-se profundamente atravessada por relações de poder e gênero, operando como obstáculo estrutural à concretização de políticas emancipatórias e à redução das desigualdades que incidem, de forma mais intensa, sobre mulheres em situação de vulnerabilidade.

Esses entraves tendem a se intensificar em razão de fragilidades estruturais já existentes na atuação estatal, manifestadas, entre outros aspectos, na limitada capacidade de fiscalização, na desarticulação entre os diversos órgãos e níveis federativos e na insuficiência de políticas públicas complementares de apoio às mulheres em situação de violência.

Tais fatores comprometem a efetividade de iniciativas que buscam promover a autonomia econômica e a proteção social dessas mulheres, na medida em que dificultam a implementação integrada e contínua das ações previstas.

A combinação entre agendas austeritárias e deficiências institucionais contribui para a reprodução de desigualdades de gênero, evidenciando que a superação da violência doméstica exige não apenas marcos normativos avançados, mas também um Estado dotado de capacidade administrativa, coordenação intersetorial e compromisso político com a promoção da igualdade.

Diante desses obstáculos, Gonçalves e Abreu (2025, p. 13) apontam a necessidade de adoção de estratégias integradas e institucionalmente estruturadas, capazes de assegurar não apenas o ingresso, mas também a permanência das mulheres vítimas de violência doméstica:

Para superar essas barreiras, são necessárias estratégias integradas e aprimoradas. A criação de protocolos claros dentro das empresas, incluindo formulários sigilosos anexos aos processos de RH e rotas de encaminhamento para serviços especializados, é essencial. O fortalecimento da articulação intersetorial (governo, empresas, ONGs, judiciário) e a implementação de ações afirmativas interseccionais são caminhos promissores. Investir em capacitação contínua para gestores e equipes e promover a flexibilização de horários e o home office como medidas de proteção podem fazer a diferença na permanência da vítima no emprego.

No plano da atuação administrativa, Ramos (2025, p. 180) ressalta que a efetividade das políticas de equidade de gênero no âmbito das contratações públicas demanda a incorporação de medidas concretas nos próprios processos de licitação:

[...] é necessário estabelecer medidas concretas nos processos de licitação, como orientações para os licitantes, mecanismos de monitoramento e fiscalização, aplicação de penalidades para o descumprimento das políticas de equidade de gênero, além de um planejamento eficaz e períodos adequados para as empresas se adaptarem às novas regras.

Ainda que o modelo contratual da AGU incorpore formalmente a exigência de reserva de vagas, a efetividade da política também depende da existência de mecanismos claros de

responsabilização pelo descumprimento das cláusulas contratuais. A ausência de parâmetros objetivos de fiscalização e de aplicação sistemática de sanções administrativas pode contribuir para que a política seja tratada como obrigação acessória, e não como elemento central da execução contratual, fragilizando seu potencial transformador.

Há o risco de que a política de reserva de vagas seja instrumentalizada de forma meramente simbólica, servindo como indicador formal de compromisso institucional com a igualdade de gênero, sem produzir alterações substanciais nas condições materiais de vida das mulheres beneficiárias. Tal esvaziamento reforça a importância de mecanismos permanentes de monitoramento, avaliação e transparência na implementação da política pública.

A análise da implementação do Decreto n.º 11.430/2023 no âmbito da Administração Pública evidencia, portanto, que a efetividade da política de reserva de vagas não depende exclusivamente de sua conformidade normativa ou de sua incorporação aos instrumentos contratuais padronizados.

Sua concretização exige um Estado capaz de articular diferentes níveis federativos, enfrentar práticas institucionais excludentes, investir em formação de agentes públicos e sustentar redes de proteção social em um contexto marcado por restrições fiscais e agendas austeritárias. Portanto, o decreto revela tanto seu potencial emancipatório quanto os limites estruturais que atravessam as políticas públicas de enfrentamento à violência de gênero no Brasil.

5 CONCLUSÃO

A análise desenvolvida ao longo do trabalho permite concluir que o Decreto n.º 11.430/2023 representa avanço normativo significativo no enfrentamento da violência doméstica e familiar contra as mulheres, ao articular políticas de proteção social e inclusão produtiva por meio das contratações públicas.

Ao instituir a reserva mínima de vagas para mulheres em situação de violência doméstica em contratos administrativos, o Estado reconhece a centralidade da autonomia econômica como elemento fundamental para a superação dos ciclos de violência.

Os resultados da pesquisa indicam, todavia, que a efetividade dessa política pública não se esgota na conformidade formal do decreto nem em sua incorporação aos modelos contratuais padronizados da Administração Pública federal.

A concretização da reserva de vagas depende de complexa rede de fatores institucionais, federativos e sociais, incluindo a existência de acordos de adesão funcionais, a capacidade administrativa das instâncias subnacionais, a integração entre os órgãos responsáveis pela política de atendimento às mulheres e a atuação qualificada dos agentes públicos envolvidos.

Verificou-se, ainda, que a subnotificação da violência doméstica constitui obstáculo estrutural à identificação das potenciais beneficiárias da política, sendo esse desafio agravado no caso de mulheres trans e travestis, cujo apagamento da identidade de gênero nos registros oficiais compromete o acesso às políticas públicas de proteção. Além disso, dificuldades relacionadas à manutenção do vínculo laboral, à ausência de fiscalização efetiva e às resistências culturais no interior das instituições tendem a esvaziar o potencial transformador da medida.

A análise confirmou, portanto, a hipótese inicialmente delineada, no sentido de que o Decreto n.º 11.430/2023 possui relevante potencial emancipatório, mas encontra limites estruturais que atravessam a atuação estatal no contexto das políticas públicas de gênero, especialmente em cenários marcados por restrições fiscais e agendas austeritárias.

A superação desses limites exige não apenas marcos normativos avançados, mas também investimento contínuo em capacitação, fortalecimento das redes de proteção, mecanismos de monitoramento e responsabilização, bem como compromisso político com a promoção da igualdade de gênero.

Conclui-se, assim, que o decreto constitui instrumento importante, porém insuficiente de forma isolada, para a efetivação dos direitos das mulheres em situação de violência doméstica. Sua plena realização demanda Estado capaz de articular políticas públicas de

maneira integrada, sensível às desigualdades interseccionais e comprometido com a transformação das estruturas que historicamente reproduzem a violência e a exclusão social.

REFERÊNCIAS

- ACRE AGORA. **Estudo do Senado aponta subnotificação de 61% no registro de violência contra mulher no Acre**. Rio Branco: Acre Agora, 1 mar. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1038979-estudo-do-senado-aponta-subnotificacao-de-61-no-registro-de-violencia-contra-mulher/>. Acesso em: 10 jun. 2025.
- ALGRANTI, Leila Mezan. **Honradas e devotas: mulheres da colônia: condição feminina nos conventos e recolhimentos do Sudeste do Brasil, 1750-1822**. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília: Edunb, 1993.
- ALMEIDA, Dayse Coelho de. A fundamentalidade dos direitos sociais no Estado Democrático de Direito. **Nômadias. Critical Journal of Social and Juridical Sciences**, v. 15, n. 1, 2007.
- ARAÚJO, Lygia; SILVA, Marcos Mariano Viana da; FILGUEIRA, Tatiane de Souza. Cruzamentos de opressões: explorando a violência contra mulheres trans e travestis à luz da teoria da interseccionalidade e da colonialidade de gênero de maría lugones. **Monxorós Revista em Ciências Sociais e Humanas**, v. 1, n. 03, 2025.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ANTRA). **Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2024**. Texto de Bruna G. Benevides. Brasília: Distrito Drag; ANTRA, 2025. Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2025/01/dossie-antra-2025.pdf>. Acesso em: 25 dez. 2025.
- BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**. 13. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025.
- BERCOVICI, Gilberto. Planejamento e políticas públicas: por uma nova compreensão do papel do Estado. In: BUCCI, Maria Paula Dallari (org.). **Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2006.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 jun. 2025.
- BRASIL. **Decreto nº 11.430, de 31 de março de 2023**. Regulamenta a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 31 mar. 2023.
- BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Atlas da Violência**. Brasília: IPEA/FBSP, 2025. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/publicacoes>. Acesso em: 10 out. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher (Lei Maria da Penha). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 ago. 2006.
- BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021**. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 abr. 2021.

CARVALHO, Daniela Gomes de. Licitações sustentáveis, alimentação escolar e desenvolvimento regional: uma discussão sobre o poder de compra governamental a favor da sustentabilidade. **Planejamento e Políticas Públicas**, Brasília, n. 32, p. 115-137, jan./jun. 2009.

CARVALHO, Osvaldo Ferreira de. As políticas públicas como concretização dos direitos sociais. **Revista de Investigações Constitucionais**, v. 6, n. 3, p. 773-794, 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Painel de monitoramento da violência contra a mulher no Poder Judiciário**: dados de 2024. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/novo-painel-da-violencia-contra-a-mulher-e-lancado-durante-sessao-ordinaria-do-cnj/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

COSTA, Rebeca Bastos da. **Violência contra mulheres**: um estudo exploratório sobre a transgeracionalidade. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Faculdade de Ciências da Educação e Saúde, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2024.

CUNHA, Fernanda Saraiva da; RIBEIRO, Alef da Silva. Raízes históricas e marginalização das favelas no Brasil: um estudo de caso das comunidades em Fortaleza. In: **Anais do XVIII Simpósio Nacional de Geografia Urbana (SIMPURB)**. Anais...Niterói(RJ) Online, 2024. Disponível em: www.sisgeenco.com.br/anais/simpurb/2024. Acesso em: 10 ago. 2025.

DEL PRIORE, Mary. **Histórias e conversas de mulher**. São Paulo: Planeta, 2013.

DUARTE, Evandro Piza; SCOTTI, Guilherme; CARVALHO NETTO, Menelick de. Ruy Barbosa e a queima dos arquivos: as lutas pela memória da escravidão e os discursos dos juristas. **Universitas Jus**, Brasília, v. 26, n. 2, p. 23-39, 2015.

FELICIANO, Kalynka Oliveira. Orgulho de ser travesti: a ressignificação da identidade social travesti como estratégia de resistência. **Humanidades em Perspectivas**, v. 7, n. 16, p. 120-137, 2023.

FERRAZ, Luciano. Função regulatória da licitação. **Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, Belo Horizonte, ano 9, n. 37, jul./set. 2009.

FONTE, Felipe de M. **Políticas públicas e direitos fundamentais**. 3. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2021.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Violência doméstica durante a pandemia de Covid-19**. 2. ed., São Paulo: FBSP, maio 2020. 424 p. Disponível em: https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2020/06/violencia-domestica-covid-19-ed02-v5.pdf?utm_. Acesso em: 10 jun. 2025.

FRANCO, Kennyel Silva. **A aplicação da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) às mulheres transgênero**. 2025. 46 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2025.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade**: direito ao futuro. 4. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2019.

GONÇALVES, Ana Luiza; ABREU, Aline. A (in) eficácia da Lei 14.542/2023 na inclusão de mulheres vítimas de violência doméstica no mercado de trabalho. **RCMOS-Revista Científica Multidisciplinar O Saber**, v. 1, n. 1, 2025.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Rio Janeiro: Zahar, 2020.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Direito das agências reguladoras independentes**. São Paulo: Dialética, 2002.

KYRILLOS, Gabriela M. Uma análise crítica sobre os antecedentes da interseccionalidade. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 28, n. 1, 2020.

LEITE JR., Jorge. “**Nossos corpos também mudam**”: sexo, gênero e a invenção das categorias “travesti” e “transexual” no discurso científico. 2008. 224 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

MARTINS, Ana Paula Antunes; CERQUEIRA, Daniel; MATOS, Maria Vieira Martins. A institucionalização das políticas públicas de enfrentamento à violência contra as mulheres no Brasil (versão preliminar). **Nota Técnica n. 13**. Brasília: IPEA, 2015.

MONTECINOS, Egon Elier Montecinos. Límites del enfoque de las políticas públicas para definir un “problema público”. **Cuad. Adm.**, Bogotá, v. 20, n. 33, p. 323-335, 2007.

NIEBUHR, Joel de Menezes (coord.). **Nova Lei de licitações e contratos administrativos**. Florianópolis: Zênite, 2021.

OLIVEIRA, Ademar Júnior Muniz de *et al.* Entre o medo e a esperança: fatores psicológicos, econômicos e sociais que contribuem para a permanência de mulheres em relacionamentos abusivos. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 11, n. 4, p. 3873-3884, 2025.

OLIVEIRA, Ana Amélia Caldas Saad de. O papel do setor público no fomento à igualdade de gênero e a contribuição dos Tribunais de Contas. **Cadernos da Escola Paulista de Contas Públicas**, v. 1, n. 14, p. 25-39, 2024.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Licitações e contratos administrativos**: teoria e prática. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

PERRONS, Diane. **Is austerity gendered?** Cambridge: Polity Press, 2021.

PORTO, Uelton Carlos; MELO FILHO, Renato Soares de; DUARTE NETO, José. O desenvolvimento sustentável e as políticas públicas de sustentabilidade: uma análise do documento “our common future”. **Direito, Políticas Públicas e Sustentabilidade**: Temas atuais. São Paulo: Cultura Acadêmica, Editora UNESP, p. 29-50, 2011.

RAMOS, Sheila Fortes Nascimento. Nova Lei de Licitações como instrumento de Políticas Públicas para o incentivo no aumento da contratação da mulher no mercado de trabalho. **Revista Simetria do Tribunal de Contas do Município de São Paulo**, v. 1, n. 15, p. 169-183, 2025.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

ROCHA, Joaquim Freitas da. Sustentabilidade e finanças públicas responsáveis: urgência de um Direito Financeiro equigeracional. *In: Estudos em homenagem ao Professor Doutor José Joaquim Gomes Canotilho*. v. 1. Coimbra: Coimbra Editora, 2012.

RODRIGUES, Cristiano. Atualidade do conceito de interseccionalidade para a pesquisa e prática feminista no Brasil. **Seminário Internacional Fazendo Gênero**, v. 10, p. 1-12, 2013.

SANTIAGO, Flavio; FARIA, Ana Lúcia Goulart de. Feminismo negro e pensamento interseccional: contribuições para as pesquisas das culturas infantis. **Educação & Sociedade**, v. 42, 2021.

SILVA, José Afonso da. O estado democrático de direito. **Revista de Direito Administrativo**, v. 173, p. 15-24, 1988.

SILVEIRA, Raquel da Silva; NARDI, Henrique Caetano. Interseccionalidade gênero, raça e etnia e a lei Maria da Penha. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, p. 14-24, 2014.

TÁBOAS, Ísis Dantas Menezes Zornoff. Apontamentos materialistas à interseccionalidade. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 29, n. 1, jan./abr. 2021.

VIEIRA, Lucas Pacheco; PUERARI, Adriano. A Sustentabilidade na nova Lei de Licitações. **Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti**, v. 11, n. 19, p. 56-81, 2021.

ANEXO

MODELO DE TERMO DE CONTRATO
Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021
SERVIÇOS CONTÍNUOS COM REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA –
LICITAÇÃO E CONTRATAÇÃO DIRETA



ÓRGÃO OU ENTIDADE PÚBLICA

(Processo Administrativo nº **XXXXX.XXXXXX/XXXX-XX**)

CONTRATO ADMINISTRATIVO Nº **XX/XXXX**, QUE
 FAZEM ENTRE SI A UNIÃO, POR INTERMÉDIO DO
 (A) E

A **[União OU Autarquia XXXXX OU Fundação XXXXXX]**, por intermédio do(a) **[órgão contratante]**, com sede no(a) **[endereço]**, na cidade de **[cidade]/[UF]**, inscrito(a) no CNPJ sob o nº **[CNPJ]**, neste ato representado(a) pelo(a) **[cargo e nome]**, nomeado(a) pela Portaria nº **XX**, de **[dia]** de **[mês]** de **[ano]**, publicada no **DOU** de **[dia]** de **[mês]** de **[ano]**, portador da Matrícula Funcional nº **[nº matrícula]**, doravante denominado CONTRATANTE, e o(a) **[CONTRATADO]**, inscrito(a) no CNPJ/MF sob o nº **[CNPJ]**, sediado(a) na **[endereço]**, na cidade de **[cidade]/[UF]**, doravante designado CONTRATADO, neste ato representado(a) por **[nome e função no CONTRATADO]**, conforme **[atos constitutivos da empresa OU procuração apresentada nos autos]**, tendo em vista o que consta no Processo nº **XXXXX.XXXXXX/XXXX-XX** e em observância às disposições da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, e demais legislação aplicável, resolvem celebrar o presente Termo de Contrato, decorrente do(a) **[Pregão Eletrônico OU Concorrência OU Dispensa de Licitação OU Inexigibilidade de Licitação]** nº **XX/XXXX**, mediante as cláusulas e condições a seguir enunciadas.

CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETO

1.1. O objeto do presente instrumento é a contratação de serviços contínuos de **[objeto]**, a serem executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, nas condições estabelecidas no Termo de Referência.

1.2. Objeto da contratação:

ITEM	ESPECIFICAÇÃO	CATSER	UNIDADE DE MEDIDA	QUANTIDADE	VALOR UNITÁRIO	VALOR TOTAL

1						
2						
3						
...						

1.3. Vinculam esta contratação, independentemente de transcrição:

1.3.1. O Termo de Referência;

1.3.2. *[O Edital da Licitação] OU [A Autorização de Contratação Direta] OU [O Aviso de Dispensa Eletrônica];*

1.3.3. A Proposta do CONTRATADO;

1.3.4. Eventuais anexos dos documentos supracitados.

CLÁUSULA SEGUNDA – VIGÊNCIA E PRORROGAÇÃO

2.1. *O prazo de vigência da contratação é de [indicar o prazo] contados do(a) [indicar o termo inicial da vigência], prorrogável sucessivamente por até 10 anos, na forma dos artigos 106 e 107 da Lei nº 14.133, de 2021.*

2.2. *A prorrogação de que trata este item é condicionada ao ateste, pela autoridade competente, de que as condições e os preços permanecem vantajosos para a Administração, permitida a negociação com o CONTRATADO, atentando, ainda, para o cumprimento dos seguintes requisitos:*

2.2.1. *Estar formalmente demonstrado no processo que a forma de prestação dos serviços tem natureza continuada;*

2.2.2. *Seja juntado relatório que discorra sobre a execução do contrato, com informações de que os serviços tenham sido prestados regularmente;*

2.2.3. *Seja juntada justificativa e motivo, por escrito, de que a Administração mantém interesse na realização do serviço;*

2.2.4. *Haja manifestação expressa do CONTRATADO informando o interesse na prorrogação;*

2.2.5. *Seja comprovado que o CONTRATADO mantém as condições iniciais de habilitação; e*

2.2.6. *Não haja registro no Cadastro Informativo de créditos não quitados do setor público federal (Cadin).*

2.3. *O CONTRATADO não tem direito subjetivo à prorrogação contratual.*

2.4. *A prorrogação de contrato deverá ser promovida mediante celebração de termo aditivo.*

2.5. *Nas eventuais prorrogações contratuais, os custos não renováveis já pagos ou amortizados ao longo do primeiro período de vigência da contratação deverão ser reduzidos ou eliminados como condição para a renovação.*

2.6. *O contrato não poderá ser prorrogado quando o CONTRATADO tiver sido penalizado nas sanções de declaração de inidoneidade ou impedimento de licitar e contratar com poder público, observadas as abrangências de aplicação.*

2.7. *Subjeitando-se o CONTRATADO ao regime de incidência não-cumulativa de PIS e COFINS, a comprovação das alíquotas médias efetivas de recolhimento deverá ser feita no momento da prorrogação contratual ou da repactuação de preços, a fim de que sejam promovidos os ajustes necessários decorrentes das oscilações dos custos efetivos dessas contribuições.*

OU

2.8. *O prazo de vigência da contratação é de [indicar o prazo - máximo de um ano] contados do(a) [indicar o termo inicial da vigência], improrrogável, na forma do art. 75, VIII, da Lei nº 14.133/2021.*

CLÁUSULA TERCEIRA – MODELOS DE EXECUÇÃO E GESTÃO CONTRATUAIS

3.1. O regime de execução contratual, os modelos de gestão e de execução, assim como os prazos e condições de conclusão, entrega, observação e recebimento do objeto constam no Termo de Referência, anexo a este Contrato.

CLÁUSULA QUARTA – SUBCONTRATAÇÃO

4.1. As regras sobre a subcontratação do objeto são aquelas estabelecidas no Termo de Referência, anexo a este Contrato.

CLÁUSULA QUINTA – PREÇO

5.1. *O valor mensal da contratação é de R\$ xxxxxx (xxxxxxxxx), perfazendo o valor total de R\$ xxxxxx (xxxxxxxxx).*

5.2. No valor acima estão incluídas todas as despesas ordinárias diretas e indiretas decorrentes da execução do objeto, inclusive tributos e/ou impostos, encargos sociais, trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais incidentes, taxa de administração, frete, seguro e outros necessários ao cumprimento integral do objeto da contratação.

5.3. *O valor acima é meramente estimativo, de forma que os pagamentos devidos ao CONTRATADO dependerão dos quantitativos efetivamente fornecidos.*

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO

6.1. O prazo para pagamento ao CONTRATADO e demais condições a ele referentes, inclusive quanto à utilização da Conta-Depósito Vinculada - bloqueada para movimentação ou do Pagamento pelo Fato Gerador, encontram-se definidos no Termo de Referência, anexo a este Contrato.

CLÁUSULA SÉTIMA - REPACTUAÇÃO DOS PREÇOS CONTRATADOS

7.1. As regras acerca da repactuação dos preços contratados são aquelas definidas no Termo de Referência, anexo a este Contrato.

CLÁUSULA OITAVA - OBRIGAÇÕES DO CONTRATANTE

8.1. São obrigações do CONTRATANTE:

8.1.1. Exigir o cumprimento de todas as obrigações assumidas pelo CONTRATADO, de acordo com o contrato e seus anexos;

8.1.2. Receber o objeto no prazo e condições estabelecidas no Termo de Referência;

8.1.3. Notificar o CONTRATADO, por escrito, sobre vícios, defeitos incorreções, imperfeições, falhas ou irregularidades verificadas na execução do objeto contratual, fixando prazo para que seja substituído, reparado ou corrigido, total ou parcialmente, às suas expensas, certificando-se de que as soluções por ele propostas sejam as mais adequadas;

8.1.4. Acompanhar e fiscalizar a execução do contrato e o cumprimento das obrigações pelo CONTRATADO;

8.1.5. Comunicar a empresa para emissão de Nota Fiscal relativa à parcela incontroversa da execução do objeto, para efeito de liquidação e pagamento, quando houver controvérsia sobre a execução do objeto, quanto à dimensão, qualidade e quantidade, conforme o art. 143 da Lei nº 14.133, de 2021;

8.1.6. Efetuar o pagamento ao CONTRATADO do valor correspondente à execução do objeto, no prazo, forma e condições estabelecidos no presente Contrato e no Termo de Referência;

8.1.7. Aplicar ao CONTRATADO as sanções previstas na lei e neste Contrato;

8.1.8. Não praticar atos de ingerência na administração do CONTRATADO, tais como:

8.1.8.1. indicar pessoas expressamente nominadas para executar direta ou indiretamente o objeto contratado;

8.1.8.2. fixar salário inferior ao definido em lei ou em ato normativo a ser pago pelo CONTRATADO;

8.1.8.3. estabelecer vínculo de subordinação com funcionário do CONTRATADO;

8.1.8.4. definir forma de pagamento mediante exclusivo reembolso dos salários pagos;

8.1.8.5. demandar a funcionário do CONTRATADO a execução de tarefas fora do escopo do objeto da contratação; e

8.1.8.6. prever exigências que constituam intervenção indevida da Administração na gestão interna do CONTRATADO.

8.1.9. Cientificar o órgão de representação judicial da Advocacia-Geral da União para adoção das medidas cabíveis quando do descumprimento de obrigações pelo CONTRATADO;

8.1.10. Explicitamente emitir decisão sobre todas as solicitações e reclamações relacionadas à execução do presente Contrato, ressalvados os requerimentos manifestamente impertinentes, meramente protelatórios ou de nenhum interesse para a boa execução do ajuste;

8.1.10.1. A Administração terá o prazo de **XXXXXXX**, a contar da data do protocolo do requerimento para decidir, admitida a prorrogação motivada, por igual período.

8.1.11. Responder eventuais pedidos de reestabelecimento do equilíbrio econômico-financeiro feitos pelo CONTRATADO no prazo máximo de **XXXXXX**;

8.1.12. *Notificar os emitentes das garantias quanto ao início de processo administrativo para apuração de descumprimento de cláusulas contratuais;*

8.1.13. Comunicar o CONTRATADO na hipótese de posterior alteração do projeto pelo CONTRATANTE, no caso do art. 93, §2º, da Lei nº 14.133, de 2021.

8.2. A Administração não responderá por quaisquer compromissos assumidos pelo CONTRATADO com terceiros, ainda que vinculados à execução do contrato, bem como por qualquer dano causado a terceiros em decorrência de ato do CONTRATADO, de seus empregados, prepostos ou subordinados.

CLÁUSULA NONA - OBRIGAÇÕES DO CONTRATADO

9.1. O CONTRATADO deve cumprir todas as obrigações constantes deste Contrato e de seus anexos, assumindo como exclusivamente seus os riscos e as despesas decorrentes da boa e perfeita execução do objeto, observando, ainda, as obrigações a seguir dispostas:

9.2. Atender às determinações regulares emitidas pelo fiscal ou gestor do contrato ou autoridade superior e prestar todo esclarecimento ou informação por eles solicitados;

- 9.3. Reparar, corrigir, remover, reconstruir ou substituir, às suas expensas, no total ou em parte, no prazo fixado pelo fiscal do contrato, os bens e serviços nos quais se verificarem vícios, defeitos ou incorreções resultantes da execução ou dos materiais empregados;
- 9.4. Responsabilizar-se pelos vícios e danos decorrentes da execução do objeto, bem como por todo e qualquer dano causado à Administração ou terceiros, não reduzindo essa responsabilidade a fiscalização ou o acompanhamento da execução contratual pelo CONTRATANTE, que ficará autorizado a descontar dos pagamentos devidos ou da garantia, caso exigida, o valor correspondente aos danos sofridos;
- 9.5. Quando não for possível a verificação da regularidade no Sistema de Cadastro de Fornecedores – SICAF, o CONTRATADO deverá entregar ao setor responsável pela fiscalização do contrato, até o dia trinta do mês seguinte ao da prestação dos serviços, os seguintes documentos:
- 9.5.1. prova de regularidade relativa à Seguridade Social;
 - 9.5.2. certidão conjunta relativa aos tributos federais e à Dívida Ativa da União;
 - 9.5.3. certidões que comprovem a regularidade perante a Fazenda Municipal ou Distrital do domicílio ou sede do CONTRATADO;
 - 9.5.4. Certidão de Regularidade do FGTS – CRF; e
 - 9.5.5. Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas – CNDT.
- 9.6. Responsabilizar-se pelo cumprimento das obrigações previstas em Acordo, Convenção, Dissídio Coletivo de Trabalho ou equivalentes das categorias abrangidas pelo contrato, por todas as obrigações trabalhistas, sociais, previdenciárias, tributárias, fiscais, comerciais e as demais previstas em legislação específica, cuja inadimplência não transfere a responsabilidade ao CONTRATANTE e não poderá onerar o objeto do contrato;
- 9.7. Comunicar ao Fiscal do contrato tempestivamente, observada a urgência da situação, qualquer ocorrência anormal ou acidente que se verifique no local da execução do objeto contratual, não ultrapassando o prazo de 24 (vinte e quatro) horas;
- 9.8. Paralisar, por determinação do CONTRATANTE, qualquer atividade que não esteja sendo executada de acordo com a boa técnica ou que ponha em risco a segurança de pessoas ou bens de terceiros;
- 9.9. Manter durante toda a vigência do contrato, em compatibilidade com as obrigações assumidas, todas as condições exigidas para habilitação na licitação ou para qualificação na contratação direta;
- 9.10. Cumprir, durante todo o período de execução do contrato, a reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência, para reabilitado da Previdência Social ou para aprendiz, bem como as reservas de cargos previstas na legislação;
- 9.11. Comprovar a reserva de cargos a que se refere a cláusula acima, no prazo fixado pelo fiscal do contrato, com a indicação dos empregados que preencheram as referidas vagas;
- 9.12. Guardar sigilo sobre todas as informações obtidas em decorrência do cumprimento do contrato;
- 9.13. Arcar com o ônus decorrente de eventual equívoco no dimensionamento dos quantitativos de sua proposta, inclusive quanto aos custos variáveis decorrentes de fatores futuros e incertos, devendo complementá-los, caso o previsto inicialmente em sua proposta não seja satisfatório para o atendimento do objeto da contratação, exceto quando ocorrer algum dos eventos arrolados no art. 124, II, d, da Lei nº 14.133, de 2021;
- 9.14. Cumprir, além dos postulados legais vigentes de âmbito federal, estadual ou municipal, as normas de segurança do CONTRATANTE;

- 9.15. Alocar os empregados necessários ao perfeito cumprimento das cláusulas deste contrato, com habilitação e conhecimento adequados;
- 9.16. Prestar os serviços dentro dos parâmetros e rotinas estabelecidos;
- 9.17. Fornecer todos os materiais, equipamentos, ferramentas e utensílios demandados, em quantidade, qualidade e tecnologia adequadas, com a observância às recomendações aceitas pela boa técnica, normas e legislação de regência;
- 9.18. Conduzir os trabalhos com estrita observância às normas da legislação pertinente, cumprindo as determinações dos Poderes Públicos, mantendo sempre limpo o local de execução do objeto e nas melhores condições de segurança, higiene e disciplina;
- 9.19. Submeter previamente, por escrito, ao CONTRATANTE, para análise e aprovação, quaisquer mudanças nos métodos executivos que fujam às especificações do memorial descritivo ou instrumento congênere;
- 9.20. Cumprir as normas de proteção ao trabalho, inclusive aquelas relativas à segurança e à saúde no trabalho;
- 9.21. Não submeter os trabalhadores a condições degradantes de trabalho, jornadas exaustivas, servidão por dívida ou trabalhos forçados;
- 9.22. Não permitir a utilização de qualquer trabalho do menor de dezesseis anos de idade, exceto na condição de aprendiz para os maiores de quatorze anos de idade, observada a legislação pertinente;
- 9.23. Não submeter o menor de dezoito anos de idade à realização de trabalho noturno e em condições perigosas e insalubres e à realização de atividades constantes na Lista de Piores Formas de Trabalho Infantil, aprovada pelo Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008;
- 9.24. Receber e dar o tratamento adequado a denúncias de discriminação, violência e assédio no ambiente de trabalho;
- 9.25. Manter preposto aceito pela Administração no local da obra ou do serviço para representá-lo na execução do contrato;
- 9.25.1. A indicação ou a manutenção do preposto da empresa poderá ser recusada pelo órgão ou entidade, desde que devidamente justificada, devendo a empresa designar outro para o exercício da atividade.
- 9.26. Não contratar, durante a vigência do contrato, cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de dirigente do CONTRATANTE ou de agente público que tenha desempenhado função na licitação ou que atue na fiscalização ou gestão do contrato, nos termos do artigo 48, parágrafo único, da Lei nº 14.133, de 2021;
- 9.27. Prestar todo esclarecimento ou informação solicitada pelo CONTRATANTE ou por seus prepostos, garantindo-lhes o acesso, a qualquer tempo, ao local dos trabalhos, bem como aos documentos relativos à execução do contrato;
- 9.28. Promover a guarda, manutenção e vigilância de materiais, ferramentas, e tudo o que for necessário à execução do objeto, durante a vigência do contrato;
- 9.29. Assegurar aos seus trabalhadores ambiente de trabalho e instalações em condições adequadas ao cumprimento das normas de saúde, segurança e bem-estar no trabalho;
- 9.30. Fornecer equipamentos de proteção individual (EPI) e equipamentos de proteção coletiva (EPC), quando for o caso;
- 9.31. Garantir o acesso do CONTRATANTE, a qualquer tempo, ao local dos trabalhos, bem como aos documentos relativos à execução do contrato;

- 9.32. Promover a organização técnica e administrativa dos serviços, de modo a conduzi-los eficaz e eficientemente, de acordo com os documentos e especificações que integram o Termo de Referência, no prazo determinado;
- 9.33. Instruir seus empregados quanto à necessidade de acatar as normas internas da Administração;
- 9.34. Instruir seus empregados a respeito das atividades a serem desempenhadas, alertando-os a não executar atividades não abrangidas pelo contrato, devendo o CONTRATADO relatar ao CONTRATANTE toda e qualquer ocorrência neste sentido, a fim de evitar desvio de função;
- 9.35. Vedar a utilização, na execução dos serviços, de empregado que seja familiar de agente público ocupante de cargo em comissão ou função de confiança no órgão contratante, nos termos do artigo 7º do Decreto nº 7.203, de 2010;
- 9.36. Disponibilizar ao CONTRATANTE os empregados devidamente uniformizados e identificados por meio de crachá, além de provê-los com os Equipamentos de Proteção Individual - EPI, quando for o caso;
- 9.37. Fornecer os uniformes a serem utilizados por seus empregados, conforme disposto no Termo de Referência, sem repassar quaisquer custos a estes;
- 9.38. Apresentar relação mensal dos empregados que expressamente optarem por não receber o vale-transporte;
- 9.39. Efetuar o pagamento dos salários dos empregados alocados na execução contratual mediante depósito na conta bancária de titularidade do trabalhador, em agência situada na localidade ou região metropolitana em que ocorre a prestação dos serviços, de modo a possibilitar a conferência do pagamento por parte do CONTRATANTE. Em caso de impossibilidade de cumprimento desta disposição, o CONTRATADO deverá apresentar justificativa, a fim de que a Administração analise sua plausibilidade e possa verificar a realização do pagamento.
- 9.40. Autorizar o CONTRATANTE, no momento da assinatura do contrato, a fazer o desconto nas faturas e realizar os pagamentos dos salários e demais verbas trabalhistas diretamente aos trabalhadores, bem como das contribuições previdenciárias e do FGTS, quando não demonstrado o cumprimento tempestivo e regular dessas obrigações, até o momento da regularização, sem prejuízo das sanções cabíveis;
- 9.41. Não permitir que o empregado designado para trabalhar em um turno preste seus serviços no turno imediatamente subsequente;
- 9.42. Realizar o planejamento das férias dos colaboradores terceirizados, desde o início do contrato administrativo, a fim de viabilizar a previsibilidade das férias, estabelecida no inciso I do art. 3º do Decreto n.º 12.174, de 11 de setembro de 2024, e permitir o acompanhamento pela fiscalização do contrato, observando integralmente o disposto na Instrução Normativa Seges/MGI nº 213, de 29 de maio de 2025;
- 9.43. Desenvolver e implementar políticas institucionais de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho e na sua gestão, observando as diretrizes estabelecidas na Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, e promovendo práticas respeitadas e humanizadas no ambiente laboral;
- 9.44. Implementar ações de formação e capacitação para todas as suas empregadas e empregados sobre prevenção e combate ao assédio moral, sexual e à discriminação, garantindo ambiente de trabalho seguro e respeitoso;
- 9.45. Estabelecer canais de denúncia e procedimentos claros para recebimento, apuração e tratamento de casos de assédio e discriminação, assegurando a proteção dos denunciantes contra retaliações;

- 9.46. Promover a divulgação das políticas de combate ao assédio e discriminação para todos os trabalhadores alocados na execução contratual, mediante campanhas educativas e informativos específicos;
- 9.47. Apresentar ao CONTRATANTE, quando solicitado, relatórios sobre as medidas adotadas e os resultados alcançados na implementação das políticas de enfrentamento ao assédio e discriminação;
- 9.48. Comunicar ao CONTRATANTE, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, qualquer ocorrência de assédio ou discriminação envolvendo trabalhadores alocados na execução contratual, informando as medidas adotadas para apuração e correção;
- 9.49. Garantir que as políticas de combate ao assédio e discriminação sejam extensivas a eventuais subcontratados, quando permitida a subcontratação.
- 9.50. Atender às solicitações do CONTRATANTE quanto à substituição dos empregados alocados, no prazo fixado pelo fiscal do contrato, nos casos em que ficar constatado descumprimento das obrigações relativas à execução do serviço, conforme descrito neste Termo de Referência;
- 9.51. Instruir seus empregados, no início da execução contratual, quanto à obtenção das informações de seus interesses junto aos órgãos públicos, relativas ao contrato de trabalho e obrigações a ele inerentes, adotando, entre outras, as seguintes medidas:
- 9.52. Viabilizar o acesso de seus empregados, via internet, por meio de senha própria, aos sistemas da Previdência Social e da Receita do Brasil, com o objetivo de verificar se as suas contribuições previdenciárias foram recolhidas, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados do início da prestação dos serviços ou da admissão do empregado;
- 9.53. Viabilizar a emissão do cartão cidadão pela Caixa Econômica Federal para todos os empregados, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados do início da prestação dos serviços ou da admissão do empregado;
- 9.54. Oferecer todos os meios necessários aos seus empregados para a obtenção de extratos de recolhimentos de seus direitos sociais, preferencialmente por meio eletrônico, quando disponível.
- 9.55. Não se beneficiar da condição de optante pelo Simples Nacional, salvo quando se tratar das exceções previstas no § 5º-C do art. 18 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006;
- 9.55.1. Comunicar formalmente à Receita Federal a assinatura do contrato de prestação de serviços mediante cessão de mão de obra, para fins de exclusão obrigatória do Simples Nacional, a contar do mês seguinte ao da contratação, conforme previsão do art.17, XII, art. 30, §1º, II, e do art. 31, II, todos da Lei Complementar nº 123/2006, salvo quando se tratar das exceções previstas no § 5º-C do art. 18 do mesmo diploma legal;
- 9.55.2. Para efeito de comprovação da comunicação, o CONTRATADO deverá apresentar cópia do ofício enviado à Receita Federal do Brasil, com comprovante de entrega e recebimento, comunicando a assinatura do contrato de prestação de serviços mediante cessão de mão de obra, até o último dia útil do mês subsequente ao da ocorrência da situação de vedação.
- 9.56. *Realizar os serviços de manutenção e assistência técnica no(s) seguinte(s) local(is) ... (inserir endereço(s));*
- 9.57. *O técnico deverá se deslocar ao local da repartição, salvo se o CONTRATADO tiver unidade de prestação de serviços em distância de [.....] (inserir distância conforme avaliação técnica) do local demandado.*
- 9.58. *Realizar a transição contratual com transferência de conhecimento, tecnologia e técnicas empregadas, sem perda de informações, podendo exigir, inclusive, a capacitação dos técnicos do CONTRATANTE ou da nova empresa que continuará a execução dos serviços;*

9.59. *Ceder ao CONTRATANTE todos os direitos patrimoniais relativos ao objeto contratado, o qual poderá ser livremente utilizado e/ou alterado em outras ocasiões, sem necessidade de nova autorização do CONTRATADO.*

9.59.1. *Considerando que o projeto contratado se refere a obra imaterial de caráter tecnológico, insuscetível de privilégio, a cessão dos direitos a que se refere o subitem acima inclui o fornecimento de todos os dados, documentos e elementos de informação pertinentes à tecnologia de concepção, desenvolvimento, fixação em suporte físico de qualquer natureza e aplicação da obra.*

9.60. *Nos casos em que haja um número mínimo de vinte e cinco colaboradores alocados no contrato, destinar 8% das vagas exclusivamente para mulheres vítimas de violência doméstica;*

OU

9.61. *Considerando que se trata de contrato com número inferior a vinte e cinco colaboradores, a previsão do percentual para o emprego de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica será de XX %*

9.61.1. *As vagas serão destinadas às mulheres indicadas pelas unidades responsáveis pela política pública, signatárias do acordo de adesão de que trata o art. 4º do Decreto nº 11.430, de 2023, 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.*

9.61.2. *Sempre que houver um desligamento, o CONTRATADO deverá buscar atender ao percentual mínimo de XX% com a nova contratação.*

9.61.3. *Se não houver mulheres elegíveis em número suficiente para preencher as vagas reservadas, a empresa poderá contratar livremente.*

9.61.4. *Para cálculo do percentual de vagas reservadas serão considerados todos os empregados alocados no contrato, incluindo folguistas e substitutos.*

9.61.5. *O percentual de mão-de-obra de que trata este item deverá ser mantido durante toda a execução contratual, ressalvado o subitem 9.61.3.*

9.61.6. *O CONTRATADO deve manter o sigilo da condição de violência doméstica da profissional que será alocada para a prestação do serviço.*

9.62. *Manter, durante toda a vigência do contrato, capital social integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974, apresentando, quando solicitada, a respectiva documentação comprobatória, no prazo fixado pela fiscalização contratual.*

OU

9.63. *Manter, durante toda a vigência do contrato, capital social mínimo integralizado de acordo com os valores estipulados no art. 14 da Lei n.º 14.967/2024, apresentando, quando solicitada, a respectiva documentação comprobatória, no prazo fixado pela fiscalização contratual.*

CLAÚSULA DÉCIMA - DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

10.1. A compensação de jornada dos trabalhadores do CONTRATADO alocados à execução contratual em regime de dedicação exclusiva, quando compatível com a natureza dos serviços prestados, será realizada de acordo com as regras constantes do Decreto n.º 12.174, de 11 de setembro de 2024, da Instrução Normativa SEGES/MGI nº 81, de 12 de setembro de 2024, e do Termo de Referência, anexo a este Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA- OBRIGAÇÕES PERTINENTES À LGPD

- 11.1. *As partes deverão cumprir a Lei nº 13.709, de 2018 (LGPD), quanto a todos os dados pessoais a que tenham acesso em razão do certame ou do contrato administrativo que eventualmente venha a ser firmado, a partir da apresentação da proposta no procedimento de contratação, independentemente de declaração ou de aceitação expressa.*
- 11.2. *Os dados obtidos somente poderão ser utilizados para as finalidades que justificaram seu acesso e de acordo com a boa-fé e com os princípios do art. 6º da LGPD.*
- 11.3. *É vedado o compartilhamento com terceiros dos dados obtidos fora das hipóteses permitidas em Lei.*
- 11.4. *A Administração deverá ser informada no prazo de 5 (cinco) dias úteis sobre todos os contratos de suboperação firmados ou que venham a ser celebrados pelo CONTRATADO.*
- 11.5. *Terminado o tratamento dos dados nos termos do art. 15 da LGPD, é dever do CONTRATADO eliminá-los, com exceção das hipóteses do art. 16 da LGPD, incluindo aquelas em que houver necessidade de guarda de documentação para fins de comprovação do cumprimento de obrigações legais ou contratuais e somente enquanto não prescritas essas obrigações.*
- 11.6. *É dever do CONTRATADO orientar e treinar seus empregados sobre os deveres, requisitos e responsabilidades decorrentes da LGPD.*
- 11.7. *O CONTRATADO deverá exigir de SUBOPERADORES e SUBCONTRATADOS o cumprimento dos deveres da presente cláusula, permanecendo integralmente responsável por garantir sua observância.*
- 11.8. *O CONTRATANTE poderá realizar diligência para aferir o cumprimento dessa cláusula, devendo o CONTRATADO atender prontamente eventuais pedidos de comprovação formulados.*
- 11.9. *O CONTRATADO deverá prestar, no prazo fixado pelo CONTRATANTE, prorrogável justificadamente, quaisquer informações acerca dos dados pessoais para cumprimento da LGPD, inclusive quanto a eventual descarte realizado.*
- 11.10. *Bancos de dados formados a partir de contratos administrativos, notadamente aqueles que se proponham a armazenar dados pessoais, devem ser mantidos em ambiente virtual controlado, com registro individual rastreável de tratamentos realizados (LGPD, art. 37), com cada acesso, data, horário e registro da finalidade, para efeito de responsabilização, em caso de eventuais omissões, desvios ou abusos.*
- 11.10.1. *Os referidos bancos de dados devem ser desenvolvidos em formato interoperável, a fim de garantir a reutilização desses dados pela Administração nas hipóteses previstas na LGPD.*
- 11.11. *O contrato está sujeito a ser alterado nos procedimentos pertinentes ao tratamento de dados pessoais, quando indicado pela autoridade competente, em especial a ANPD por meio de opiniões técnicas ou recomendações, editadas na forma da LGPD.*
- 11.12. *Os contratos e convênios de que trata o § 1º do art. 26 da LGPD deverão ser comunicados à autoridade nacional.*

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – GARANTIA DE EXECUÇÃO

- 12.1. *Não haverá exigência de garantia contratual da execução.*

OU

- 12.2. *Será exigida a prestação de garantia na presente contratação, conforme regras constantes do Termo de Referência.*

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – INFRAÇÕES E SANÇÕES ADMINISTRATIVAS

13.1. As regras acerca de infrações e sanções administrativas referentes à execução do contrato são aquelas definidas no Termo de Referência, anexo a este Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DA EXTINÇÃO CONTRATUAL

14.1. *O contrato será extinto quando vencido o prazo nele estipulado, independentemente de terem sido cumpridas ou não as obrigações de ambas as partes contraentes.*

OU

14.2. *O contrato será extinto quando vencido o prazo nele estipulado, observado o art. 75, inciso VIII, da Lei n.º 14.133/2021, independentemente de terem sido cumpridas ou não as obrigações de ambas as partes contraentes.*

14.3. O contrato poderá ser extinto antes do prazo nele fixado, sem ônus para o CONTRATANTE, mediante justificativa formal de que não dispõe de créditos orçamentários para sua continuidade ou de que o contrato não mais lhe oferece vantagem.

14.3.1. Nesse caso, a extinção antecipada ocorrerá na próxima data de aniversário do contrato, garantido um prazo mínimo de dois meses para ciência formal do contratado, devendo ser observada a regra do art. 183 da Lei nº 14.133, de 2021 para a contagem deste prazo.

14.4. O contrato poderá ser extinto com fundamento na ausência de créditos orçamentários ou na perda de vantagem contratual antes da data de aniversário, desde que ocorra com ônus para o CONTRATANTE, conforme previsto no art. 138, §2º, da Lei nº 14.133, de 2021.

14.5. O contrato poderá ser extinto antes de cumpridas as obrigações nele estipuladas, ou antes do prazo nele fixado, por algum dos motivos previstos no artigo 137 da Lei nº 14.133, de 2021, bem como amigavelmente, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

14.6. Nesta hipótese, aplicam-se também os artigos 138 e 139 da mesma Lei.

14.7. A alteração social ou a modificação da finalidade ou da estrutura da empresa não ensejará a extinção se não restringir sua capacidade de concluir o contrato.

14.8. Se a operação implicar mudança da pessoa jurídica contratada, deverá ser formalizado termo aditivo para alteração subjetiva.

14.9. O termo de extinção, sempre que possível, será precedido:

14.9.1. Do balanço dos eventos contratuais já cumpridos ou parcialmente cumpridos;

14.9.2. Da relação dos pagamentos já efetuados e ainda devidos;

14.9.3. Das indenizações e multas.

14.10. A extinção do contrato não configura óbice para o reconhecimento do desequilíbrio econômico-financeiro, hipótese em que será concedida indenização por meio de termo indenizatório.

14.11. O não pagamento dos salários e das verbas trabalhistas, e o não recolhimento das contribuições sociais, previdenciárias e para com o FGTS poderá dar ensejo à extinção do contrato por ato unilateral e escrito do CONTRATANTE e à aplicação das penalidades cabíveis.

14.12. O CONTRATANTE poderá conceder prazo para que o CONTRATADO regularize suas obrigações trabalhistas ou suas condições de habilitação, sob pena de extinção contratual, quando não identificar má-fé ou a incapacidade de correção.

14.13. Quando da extinção, o fiscal administrativo deverá verificar o pagamento pelo CONTRATADO das verbas rescisórias ou os documentos que comprovem que os empregados serão

realocados em outra atividade de prestação de serviços, sem que ocorra a interrupção do contrato de trabalho.

14.14. Até que o CONTRATADO comprove o disposto no item anterior, o CONTRATANTE reterá:

14.14.1. a garantia contratual - prestada com cobertura para os casos de descumprimento das obrigações de natureza trabalhista e previdenciária, incluídas as verbas rescisórias -, a qual será executada para reembolso dos prejuízos sofridos pela Administração, nos termos da legislação que rege a matéria; e

14.14.2. os valores das Notas fiscais ou Faturas correspondentes em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

14.15. Na hipótese do subitem anterior, não havendo quitação das obrigações por parte do contratado no prazo de 15 (quinze) dias, fica o CONTRATADO obrigado a emitir as guias de recolhimento de contribuições previdenciárias e do FGTS e entregá-las ao CONTRATANTE, que poderá efetuar o pagamento das obrigações inadimplidas diretamente aos empregados que tenham participado da execução dos serviços objeto do contrato, bem como das contribuições previdenciárias e do FGTS, deduzindo o respectivo valor do pagamento devido ao contratado.

14.16. O CONTRATANTE poderá ainda:

14.16.1. nos casos de obrigação de pagamento de multa pelo CONTRATADO, reter a garantia prestada a ser executada, conforme legislação que rege a matéria; e

14.16.2. nos casos em que houver necessidade de ressarcimento de prejuízos causados à Administração, nos termos do inciso IV do art. 139 da Lei n.º 14.133, de 2021, reter os eventuais créditos existentes em favor do CONTRATADO decorrentes do contrato.

14.17. O contrato poderá ser extinto caso se constate que o CONTRATADO mantém vínculo de natureza técnica, comercial, econômica, financeira, trabalhista ou civil com dirigente do órgão ou entidade contratante ou com agente público que tenha desempenhado função na licitação ou na contratação direta, ou atue na fiscalização ou na gestão do contrato, ou que deles seja cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau.

14.18. O contrato poderá ser extinto em caso de alteração da convenção coletiva de trabalho em que se baseia a planilha de custos e formação de preços contratuais, em razão de erro ou fraude no enquadramento sindical de que resulte a necessidade de repactuação ou imposição de ônus financeiro para a Administração Contratante, em cumprimento de decisão judicial.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ALTERAÇÕES

15.1. Eventuais alterações contratuais reger-se-ão pela disciplina dos arts. 124 e seguintes da Lei nº 14.133, de 2021.

15.2. O CONTRATADO é obrigado a aceitar, nas mesmas condições contratuais, os acréscimos ou supressões que se fizerem necessários, até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) do valor inicial atualizado do contrato.

15.3. As supressões resultantes de acordo celebrado entre as partes contratantes poderão exceder o limite de 25% (vinte e cinco por cento) do valor inicial atualizado do contrato.

15.4. As alterações contratuais deverão ser promovidas mediante celebração de termo aditivo, submetido à prévia aprovação da consultoria jurídica do CONTRATANTE, salvo nos casos de justificada necessidade de antecipação de seus efeitos, hipótese em que a formalização do aditivo deverá ocorrer no prazo máximo de 1 (um) mês.

15.5. Registros que não caracterizam alteração do contrato podem ser realizados por simples apostila, dispensada a celebração de termo aditivo, na forma do art. 136 da Lei nº 14.133, de 2021.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

16.1. As despesas decorrentes da presente contratação correrão à conta de recursos específicos consignados no Orçamento Geral da União deste exercício, na dotação abaixo discriminada:

- I) Gestão/unidade: [...];
- II) Fonte de recursos: [...];
- III) Programa de trabalho: [...];
- IV) Elemento de despesa: [...]; e
- V) Plano interno: [...]; e
- VI) Nota de empenho: [...];

16.2. *A dotação relativa aos exercícios financeiros subsequentes será indicada após aprovação da Lei Orçamentária respectiva e liberação dos créditos correspondentes, mediante apostilamento.*

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DOS CASOS OMISSOS

17.1. Os casos omissos serão decididos pelo CONTRATANTE, segundo as disposições contidas na Lei nº 14.133, de 2021, e demais normas federais aplicáveis e, subsidiariamente, segundo as disposições contidas na Lei nº 8.078, de 1990 – Código de Defesa do Consumidor – e normas e princípios gerais dos contratos.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – PUBLICAÇÃO

18.1. Incumbirá ao CONTRATANTE divulgar o presente instrumento no Portal Nacional de Contratações Públicas (PNCP), na forma prevista no art. 94 da Lei 14.133, de 2021, bem como no respectivo sítio oficial na Internet, em atenção ao art. 91, *caput*, da Lei nº 14.133, de 2021, e ao art. 8º, §2º, da Lei nº 12.527, de 2011, c/c art. 7º, §3º, inciso V, do Decreto nº 7.724, de 2012.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – FORO

19.1. Fica eleito o Foro da Justiça Federal em **XXXXXX**, Seção Judiciária de **XXXXXX** para dirimir os litígios que decorrerem da execução deste Termo de Contrato que não puderem ser compostos pela conciliação, conforme art. 92, §1º, da Lei nº 14.133, de 2021.

[Local], [dia] de [mês] de [ano].

Representante legal do CONTRATANTE

Representante legal do CONTRATADO

TESTEMUNHAS:

1-

2-