

Análise Jurídica – Decreto nº 12.516/2025

Regulamenta dispositivos da Lei nº 14.133/2021 para promover a equidade de gênero nas contratações públicas

1

1. FUNDAMENTO NORMATIVO E OBJETO

O Decreto nº 12.516, de 17 de junho de 2025, altera o Decreto nº 11.430/2023 com base no art. 25, § 9º, inciso I, e no art. 60, inciso III, da Lei nº 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos). A norma foi editada pelo Vice-Presidente da República, no exercício da Presidência, e regulamenta obrigações voltadas à promoção da inclusão de mulheres vítimas de violência doméstica e ao incentivo à equidade de gênero nas contratações públicas.

2. CONTRATAÇÃO DE MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

O novo art. 3º do Decreto nº 11.430/2023 estabelece que, nos editais e avisos de contratação direta para serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra, será obrigatória a previsão de mínimo de 8% das vagas para mulheres vítimas de violência doméstica.

Essa previsão:

- a) Encontra amparo na função social da contratação pública (art. 5º, incisos II e IV da Lei nº 14.133/2021), bem como no art. 25, § 9º, inciso I, da mesma lei, que autoriza exigências relacionadas à inserção de vulneráveis como critério de habilitação;
- b) Está alinhada à proteção à mulher prevista no art. 226, § 8º da Constituição Federal;
- c) Está em consonância com compromissos internacionais como a Convenção de Belém do Pará e a Convenção nº 190 da OIT;
- d) Exige que empresas contratadas pelo poder público estejam preparadas para cumprir essa reserva com respaldo documental e boas práticas de inclusão.

3. CRITÉRIO DE DESEMPATE COM BASE EM AÇÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO

O Decreto também regulamenta o disposto no art. 60, inciso III, da Lei nº 14.133/2021, ao permitir que, em caso de empate entre propostas em licitações, tenha preferência a empresa que demonstre adoção de ações efetivas de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho.

2

Tal critério:

- a) Estimula práticas empresariais inclusivas e igualitárias;
- b) Reforça a aplicação do princípio do desenvolvimento nacional sustentável e da valorização de boas práticas no setor produtivo;
- c) Possui caráter objetivo, podendo ser comprovado com documentos e políticas internas da empresa no momento do certame.

4. CONCEITUAÇÃO DE ACORDO DE ADESÃO

O art. 2º do Decreto nº 11.430/2023 também foi alterado para definir “acordo de adesão” como instrumento de cooperação sem transferência de recursos financeiros, firmado entre a administração pública federal e órgãos responsáveis pela implementação de políticas públicas.

5. CONCLUSÕES PRELIMINARES

O Decreto nº 12.516/2025 regulamenta temas já expressamente previstos na legislação brasileira vigente, especialmente:

- a) O art. 25, § 9º, inciso I, da Lei nº 14.133/2021, que trata da possibilidade de exigir, como condição de habilitação, a contratação de pessoas em situação de vulnerabilidade social;
- b) O art. 60, inciso III, da mesma lei, que prevê o uso de critérios sociais — como a adoção de políticas de equidade de gênero — como instrumento legítimo de desempate nas licitações;
- c) O art. 5º, incisos II e IV, da mesma norma, que trata da função social da contratação pública e do desenvolvimento nacional sustentável como diretrizes fundamentais dos contratos administrativos;
- d) O art. 226, § 8º da Constituição Federal, que assegura ao Estado o dever de coibir a violência doméstica contra a mulher e promover a sua proteção;

- e) As convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, como a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Belém do Pará) e a Convenção nº 190 da OIT, que reconhecem a violência de gênero como violação de direitos humanos e comprometem o Estado à promoção de ambientes laborais seguros e inclusivos.

3

Essas são as conclusões preliminares à publicação do Decreto nº 12.516/2025, que reitera e reforça alertas já realizados anteriormente sobre a necessidade de as empresas adotarem medidas concretas de cumprimento das legislações voltadas aos direitos das mulheres, tais como:

- a) Obrigatoriedade de constituição e atuação da CIPA com recorte de gênero (nos termos da Portaria nº 4.219/2022 do MTE);
- b) Adoção de medidas de igualdade salarial e transparência (Lei nº 14.611/2023);
- c) Implantação de políticas de inclusão e combate à violência contra a mulher no ambiente de trabalho.

Tais exigências não são isoladas, mas refletem uma evolução normativa articulada, que demanda das empresas um sistema de compliance trabalhista, social e de governança cada vez mais robusto. Em linha com isso, o Decreto ora analisado reforça também a importância da adoção de políticas de ESG — sigla que traduz o compromisso empresarial com os pilares:

- E (Environmental) – responsabilidade ambiental;
- S (Social) – práticas sociais inclusivas, como equidade de gênero e proteção de grupos vulneráveis;
- G (Governance) – boas práticas de governança e conformidade com normas legais.

A conformidade com essas diretrizes será não apenas um diferencial competitivo nas contratações públicas, mas também uma demonstração clara de responsabilidade institucional e alinhamento com os princípios modernos de sustentabilidade empresarial.



Dra. Lirian Cavallhero
Ope Legis Consultoria Jurídica