

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFRSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

G326

Gênero, sexualidades e direito II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Riva Sobrado De Freitas; Josiane Petry Faria; Amanda Netto Brum – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-572-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II

Apresentação

APRESENTAÇÃO

O Grupo de Trabalho Gênero, Sexualidade e Direito II reuniu pesquisas que evidenciam a consolidação dos estudos de gênero como um dos campos mais dinâmicos da pesquisa jurídica contemporânea. Os trabalhos apresentados revelam a ampliação dos objetos investigados, incorporando abordagens críticas que ultrapassam a análise estritamente normativa para compreender as múltiplas formas pelas quais o Direito participa da produção, reprodução e enfrentamento das desigualdades sociais.

Os artigos reunidos neste volume dialogam com diferentes matrizes teóricas, especialmente com os feminismos, as perspectivas interseccionais, os estudos decoloniais, a teoria crítica e os direitos humanos, demonstrando a crescente complexidade das pesquisas desenvolvidas no âmbito da ciência jurídica brasileira. A diversidade temática confirma que as questões de gênero e sexualidade atravessam praticamente todos os ramos do Direito, exigindo abordagens transversais capazes de articular dimensões constitucionais, processuais, penais, civis, trabalhistas e internacionais.

Entre os principais eixos desenvolvidos pelos autores destaca-se a análise das diversas formas de violência de gênero, compreendendo não apenas a violência doméstica e o feminicídio, mas também as formas institucionais de violência reproduzidas pelo sistema de justiça, pelos procedimentos judiciais e pelas estruturas estatais. Os estudos demonstram que a proteção jurídica das mulheres e das populações historicamente vulnerabilizadas exige não apenas instrumentos normativos, mas também profundas transformações nas práticas

Também merecem destaque as pesquisas voltadas às desigualdades estruturais relacionadas ao trabalho, às políticas públicas, às contratações públicas, às tecnologias digitais, à proteção de dados pessoais, ao discurso de ódio e às novas formas de vulnerabilização decorrentes das dinâmicas econômicas e políticas contemporâneas. Essas investigações demonstram que os processos de exclusão e discriminação assumem formas cada vez mais sofisticadas, exigindo respostas igualmente complexas por parte das instituições democráticas.

Observa-se, ainda, uma preocupação comum em grande parte dos trabalhos com a efetividade dos direitos fundamentais e com a construção de mecanismos institucionais aptos a assegurar uma jurisdição sensível às desigualdades estruturais. Nesse contexto, ganham relevo as pesquisas que discutem os protocolos de julgamento com perspectiva de gênero, os deveres institucionais de prevenção das violências e a necessidade de incorporação de perspectivas interseccionais na atuação do Poder Judiciário.

O conjunto dos artigos demonstra elevado nível de maturidade científica, refletindo a pluralidade metodológica e teórica que caracteriza atualmente os estudos de gênero e sexualidade no Brasil. Mais do que oferecer respostas definitivas, os trabalhos aqui publicados formulam novas questões de pesquisa, promovem o diálogo entre diferentes campos do conhecimento e reafirmam o compromisso da pesquisa jurídica com a construção de uma sociedade democrática, plural, inclusiva e comprometida com a proteção da dignidade da pessoa humana.

Os coordenadores do Grupo de Trabalho registram seu reconhecimento aos autores, avaliadores e à organização do CONPEDI, cuja atuação torna possível a permanente qualificação da pesquisa jurídica nacional e o fortalecimento

**DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, CONTRATAÇÕES PÚBLICAS E
IGUALDADE DE GÊNERO: A FUNÇÃO SOCIAL DA LEI Nº 14.133/21.**

**SUSTAINABLE DEVELOPMENT, PUBLIC PROCUREMENT AND GENDER
EQUALITY: THE SOCIAL FUNCTION OF LAW NO. 14,133/21**

Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza

Resumo

O presente estudo analisa a desigualdade de gênero nas relações laborais a partir da utilização das contratações públicas como instrumento de promoção da inclusão feminina no mercado de trabalho. Tomando como marco normativo a Lei nº 14.133/2021, a pesquisa examina a persistência da discriminação de gênero nas relações de trabalho, mesmo diante da consolidação da igualdade formal prevista em instrumentos nacionais e internacionais de proteção aos direitos humanos. Além disso, investiga a relação entre desenvolvimento sustentável, trabalho decente e igualdade de gênero, especialmente à luz da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, destacando os desafios ainda existentes para a efetivação da equidade no ambiente laboral. Por fim, analisa os mecanismos introduzidos pela nova Lei de Licitações voltados à promoção da equidade de gênero nas contratações públicas, bem como os desafios jurídicos e sociais relacionados à efetividade dessas medidas. A pesquisa adota abordagem qualitativa, de caráter exploratório e analítico, fundamentada em revisão bibliográfica, análise doutrinária e exame crítico de diplomas normativos pertinentes à temática.

Palavras-chave: Igualdade de gênero, Contratações públicas, Desenvolvimento sustentável, Lei nº 14.133/2021

Abstract/Resumen/Résumé

The present study analyzes gender inequality in labor relations through the use of public procurement as an instrument for promoting female inclusion in the labor market. Taking Law No. 14,133/2021 as its normative framework, the research examines the persistence of

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Gender equality, Public procurement, Sustainable development, Law no. 14,133/2021

INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero nas relações laborais constitui fenômeno estrutural e persistente, que resiste inclusive aos avanços normativos e institucionais voltados à promoção da igualdade material entre homens e mulheres.

Embora haja progressos significativos no reconhecimento jurídico desse direito fundamental, a realidade social demonstra que o problema permanece atual e desafia soluções efetivas.

Nesse cenário, o presente estudo busca contribuir de forma crítica e inovadora ao debate, destacando a relevância da utilização das contratações públicas como instrumentos de políticas de inclusão de gênero.

Para tanto, toma-se como marco normativo a Lei nº 14.133/2021, Lei de Licitações e Contratos Administrativos, vigente desde 1º de abril de 2021, a qual inaugura mecanismos jurídicos que dialogam diretamente com a promoção da igualdade de oportunidades no âmbito laboral.

Como objetivos específicos, inicialmente, examina-se a persistência da discriminação de gênero no mercado de trabalho, apesar da consagração da igualdade formal em documentos internacionais, na Constituição Federal e em legislações infraconstitucionais.

Em seguida, analisa-se a relação entre desenvolvimento sustentável, trabalho decente e igualdade de gênero, especialmente a partir da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

Por fim, investigam-se os mecanismos introduzidos pela Lei nº 14.133/2021 voltados à promoção da inclusão feminina nas contratações públicas, bem como os desafios jurídicos e sociais relacionados à efetividade dessas medidas.

Metodologicamente, a pesquisa adota abordagem de natureza qualitativa, com caráter exploratório e analítico, utilizando revisão bibliográfica e exame crítico de diplomas normativos, em perspectiva dialética, de modo a evidenciar avanços, limites e desafios à efetividade da igualdade de gênero por meio das contratações públicas.

1. DESAFIOS E INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO

Do ponto de vista jurídico e histórico, o princípio da igualdade possui reconhecimento consolidado em instrumentos normativos e documentos fundadores de relevância internacional.

Exemplos clássicos incluem a Declaração de Independência dos Estados Unidos (1776), a Primeira Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada pela Organização das Nações Unidas em 1948. Tais marcos normativos consolidam a ideia de que todos os indivíduos devem usufruir de direitos iguais, livres de qualquer forma de discriminação. (Cambi; Porto; Fachin, 2022)

Essa concepção normativa transcende distinções de sexo, impondo que homens e mulheres sejam contemplados de maneira equitativa, tanto em termos de direitos quanto de deveres.

Assim, a igualdade não é apenas uma diretriz abstrata ou um valor moral, mas constitui um objetivo jurídico universal, devendo ser implementada e protegida pelos Estados e sociedades, orientando políticas públicas, legislação e práticas institucionais, com vistas à efetivação de um tratamento equânime e inclusivo para todos os gêneros.

Na realidade social e histórica, observa-se que as mulheres foram sistematicamente colocadas em posição de inferioridade, resultado de estruturas de poder e dominação mantidas por diferentes esferas institucionais e simbólicas, incluindo o aparato político, as normas religiosas, os sistemas educacionais, as tradições culturais e os ordenamentos jurídicos.

Essa configuração social consolidou práticas de subordinação feminina, perpetuando desigualdades e restringindo a plena fruição de direitos civis, sociais e econômicos. (Cambi; Porto; Fachin, 2022)

É premente a implementação de mecanismos normativos e políticas públicas voltadas à proteção e à promoção da igualdade de gênero, de modo a reparar assimetrias históricas e garantir que os direitos fundamentais sejam efetivamente acessíveis a todas as mulheres.

O reconhecimento dessa realidade é crucial para fundamentar instrumentos legais e estratégias institucionais que enfrentem práticas discriminatórias e assegurem equidade em todas as dimensões da vida social e laboral. (Cambi; Porto; Fachin, 2022)

Sob a perspectiva histórica e normativa, a discriminação por motivos de sexo configura-se como uma das manifestações mais antigas de desigualdade entre indivíduos, profundamente enraizada nas construções culturais que associam valores sociais a atributos corporais e biológicos. Essa forma de preconceito não se limita a uma percepção individual, mas é estruturada em normas, práticas sociais e instituições, influenciando o acesso a direitos, oportunidades e posições de poder. (Moreira, 2023)

O reconhecimento dessa realidade justifica a implementação de dispositivos legais e políticas públicas que visem eliminar práticas discriminatórias, promovendo a igualdade substantiva. A compreensão da discriminação sexual como fenômeno social, cultural e institucional é essencial para fundamentar estratégias legais e institucionais que garantam a proteção dos direitos fundamentais e a inclusão equitativa em todos os setores da vida social e laboral. (Moreira, 2023)

De acordo com a conceituação de Moreira, a discriminação por sexo refere-se a qualquer conduta ou prática que estabeleça diferenciações ou provoque exclusões fundamentadas no gênero, resultando em barreiras ao acesso integral aos direitos das mulheres em múltiplas dimensões da vida social. Essas limitações podem se manifestar no âmbito legal, nas estruturas culturais, na participação econômica, na esfera civil ou em outros contextos essenciais ao exercício da cidadania plena. (Moreira, 2023)

Logo é evidente a necessidade de instrumentos normativos e políticas públicas que previnam e corrijam desigualdades estruturais, garantindo que mulheres possam exercer seus direitos fundamentais sem restrições.

A compreensão da discriminação sexual como mecanismo social, cultural e institucional permite fundamentar ações legais e estratégicas de inclusão, fortalecendo a efetividade da igualdade de gênero e promovendo a equidade em todos os espaços da vida comunitária e profissional.

A trajetória de enfrentamento da desigualdade de gênero apresenta-se como um processo histórico, com marcos normativos internacionais e nacionais que consolidam direitos das mulheres. Um ponto de partida significativo é a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, formulada por Olympe de Gouges em 1791, que estabeleceu fundamentos para a reivindicação de igualdade civil e política. A partir desse documento, outros instrumentos internacionais de relevância foram elaborados. (Cambi; Porto; Fachin, 2022)

Dentre eles, destaca-se a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), promulgada pela Organização das Nações Unidas e recepcionada pelo ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº 4.377/2002, garantindo igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, inclusive no mercado laboral. Adicionalmente, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará (1994), estabelece a obrigação dos Estados de implementar medidas de proteção, recuperação e capacitação para mulheres vítimas de violência, incorporada ao direito nacional pelo Decreto nº 1.973/1996. (Cambi; Porto; Fachin, 2022)

Tais tratados e normas representam mecanismos institucionais de promoção da equidade, orientando políticas públicas e práticas normativas que visam a eliminação de barreiras estruturais à plena fruição dos direitos fundamentais femininos em diferentes dimensões da vida social, civil e econômica. (Cambi; Porto; Fachin, 2022)

No contexto normativo internacional e nacional, a promoção da igualdade de gênero e o enfrentamento da discriminação sexual encontram amparo no direito brasileiro, em conformidade com os tratados internacionais dos quais o país é signatário.

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 5º, caput e inciso I, a garantia de igualdade entre indivíduos, sem distinção de sexo, assegurando direitos fundamentais de caráter civil e social. Adicionalmente, o artigo 7º, inciso XXX, determina a proibição de disparidades salariais, restrições ao exercício de funções ou critérios de admissão baseados no gênero.

No âmbito laboral, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reforça a equiparação remuneratória para atividades equivalentes, independentemente do sexo, conforme previsto em seu artigo 5º.

A partir da introdução da Lei nº 9.799/1999, foram incorporadas disposições específicas voltadas à proteção da mulher no trabalho, especialmente no Capítulo III, visando garantir condições de igualdade, segurança e respeito aos direitos das trabalhadoras, consolidando o compromisso do Estado com a efetividade da equidade de gênero no mercado de trabalho.

Apesar do conjunto normativo que assegura direitos às mulheres e consolida a igualdade formal, observa-se que o ambiente corporativo continua sendo um espaço em que a discriminação de gênero se manifesta de maneira intensa.

Segundo Moreira, práticas como segregação ocupacional, tanto vertical quanto horizontal, permanecem presentes, refletindo preconceitos culturais que levam gestores a subestimar a capacidade feminina para funções de liderança. (Moreira, 2023)

Além disso, a limitação de acesso e permanência das mulheres no mercado laboral não se restringe a estereótipos, mas está associada à carência de políticas públicas eficazes de inclusão profissional, bem como à ausência de estruturas de suporte social, como serviços de cuidado infantil. Tal contexto evidencia que a igualdade formal, prevista em normas constitucionais e legislação infraconstitucional, ainda enfrenta barreiras práticas, sendo necessária a implementação de medidas institucionais e sociais que promovam equidade real e efetividade no exercício dos direitos trabalhistas e civis das mulheres. (Moreira, 2023)

Embora se verifique o aumento da participação feminina nas atividades desenvolvidas pela iniciativa privada, esse ingresso ainda se dá de forma restrita a funções de menor valorização econômica. Em outras palavras, a inserção das mulheres no mercado empresarial não se traduz, necessariamente, em ascensão profissional ou acesso a cargos de maior remuneração, revelando a persistência de desigualdades estruturais e a reprodução de um padrão de segregação ocupacional. (Moreira, 2023)

De acordo com Nancy Fraser, a condição feminina é marcada por um padrão contínuo de desvantagem social e econômica, que se retroalimenta, dificultando o acesso pleno a direitos e oportunidades. Para enfrentar esse fenômeno, a autora propõe a implementação de duas estratégias complementares: a redistribuição, que busca eliminar desigualdades estruturais de caráter material e econômico entre gêneros, e o reconhecimento, voltado à valorização das especificidades culturais e identitárias das mulheres, garantindo que suas experiências e contribuições sejam respeitadas e incorporadas nas políticas públicas e práticas institucionais (Fraser, 2006).

Tais medidas implicam a formulação de normas e políticas que simultaneamente promovam equidade salarial, acesso a cargos de liderança e proteção contra discriminações, ao mesmo tempo em que reconheçam e valorizem a diversidade de experiências femininas, fortalecendo a efetividade da igualdade substancial prevista em instrumentos constitucionais e internacionais de direitos humanos.

Segundo Cambi, Porto e Fachin, as disparidades entre gêneros necessitam de enfrentamento sistemático e contínuo, por meio da mobilização coletiva da sociedade. Tal abordagem visa combater todas as modalidades de opressão e construir progressivamente condições que eliminem estereótipos e práticas discriminatórias, culminando na redução e eventual extinção das estruturas de dominação masculina. (Cambi; Porto; Fachin, 2022)

Esse entendimento reforça a importância de instrumentos normativos e políticas públicas que promovam equidade de gênero, assegurem direitos iguais e criem mecanismos institucionais de proteção às mulheres.

A efetividade dessas medidas depende não apenas da legislação, mas também da conscientização social e da implementação de ações integradas que transformem cultural e estruturalmente as relações de poder entre homens e mulheres, garantindo acesso pleno à cidadania e aos direitos fundamentais.

No contexto internacional, os Estados-membros da Organização das Nações Unidas estabeleceram a Agenda 2030 como um plano de ação global voltado ao desenvolvimento sustentável, pautado na solidariedade entre gerações e na integração de objetivos econômicos,

sociais e ambientais. Entre os 169 objetivos propostos, destaca-se o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 5, que estabelece diretrizes para promover a equidade de gênero e fortalecer o protagonismo feminino, incluindo mulheres e meninas. (Melo; Bonfim, 2024)

Essa meta internacional funciona como referência para a formulação de políticas públicas e instrumentos normativos voltados à redução de desigualdades de gênero.

Sua implementação exige a adoção de medidas institucionais que promovam inclusão, proteção e valorização das mulheres em diversos setores da sociedade, garantindo não apenas a igualdade formal, mas a efetiva participação feminina em todos os espaços de decisão e exercício da cidadania plena.

Essa orientação reforça o papel do Estado na criação, fiscalização e aplicação de normas que assegurem não apenas a igualdade formal prevista em tratados e constituições, mas também a efetiva realização de oportunidades equitativas, consolidando o empoderamento feminino e a proteção contra práticas discriminatórias em qualquer contexto de exercício da cidadania.

Conforme analisam Melo e Bonfim, a orientação em questão apresenta plena consistência tanto no plano interno quanto no externo do ordenamento jurídico, ao destacar a necessidade de implementação de políticas públicas que enfrentem a violência contra mulheres por meio da atuação regulatória do Estado. Nesse contexto, as contratações públicas assumem papel estratégico, dado o montante de recursos envolvidos, funcionando como instrumento efetivo para a promoção de igualdade de gênero e proteção feminina. (Melo; Bonfim, 2024)

A utilização desse mecanismo evidencia a capacidade do Estado de direcionar fundos e procedimentos normativos de forma a consolidar práticas de inclusão, prevenir discriminações e fortalecer a efetividade dos direitos das mulheres, alinhando instrumentos legais, regulatórios e administrativos à promoção da equidade e à mitigação de vulnerabilidades estruturais.

2. A CONTRATAÇÃO PÚBLICA COMO INSTRUMENTO JURÍDICO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Com a entrada em vigor da Lei nº 14.133/2021, instituiu-se um novo regime jurídico para as licitações e contratações no âmbito da Administração Pública brasileira. Trata-se de diploma normativo de caráter nacional, concebido em sintonia com diretrizes internacionais, especialmente aquelas delineadas pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, que

consagra, entre seus eixos, a centralidade do desenvolvimento sustentável. Não por acaso, a lei o consagra tanto como princípio orientador (art. 5º) quanto como finalidade expressa da atividade estatal de contratar (art. 11, IV).

No plano constitucional, o desenvolvimento nacional figura entre os fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 3º, II, da Constituição), mas a sua concretização não se exaure na dimensão econômica.

A consecução desse objetivo deve estar necessariamente associada à construção de uma ordem social justa, plural, solidária, à eliminação da pobreza, à mitigação das desigualdades e à efetivação do bem-estar coletivo.

Logo, o conceito de desenvolvimento sustentável assume posição de destaque na agenda internacional, por traduzir a necessidade de compatibilizar crescimento econômico com justiça social e proteção ambiental.

A discussão acerca do desenvolvimento sustentável não pode mais ser limitada apenas à proteção ambiental ou ao crescimento econômico. Na perspectiva adotada pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, a sustentabilidade também envolve o enfrentamento das desigualdades sociais e a promoção de condições dignas de trabalho.

Há uma relação direta entre o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 5, voltado à igualdade de gênero, e o ODS n.º 8, que trata do trabalho decente e do crescimento econômico. Isso porque não há desenvolvimento verdadeiramente sustentável em sociedades marcadas pela exclusão das mulheres, pela desigualdade salarial e pela restrição do acesso feminino a espaços de poder e ascensão profissional.

A promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho representa, portanto, não apenas uma pauta de direitos fundamentais, mas também uma condição necessária para o fortalecimento econômico e para a redução das desigualdades estruturais.

Nesse cenário, a utilização das contratações públicas como instrumento de incentivo à inclusão feminina revela-se compatível com os compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro, especialmente na medida em que busca fomentar ambientes laborais mais igualitários, inclusivos e socialmente sustentáveis.

Tal diretriz tem impulsionado políticas públicas e compromissos normativos voltados não apenas à reparação de danos já ocasionados ao meio ambiente, mas igualmente à prevenção de novos impactos e à busca de soluções estruturais para problemas históricos.

A noção de desenvolvimento nacional está vinculada à preocupação do Estado com o crescimento equilibrado do país, levando em conta sua pluralidade social e as desigualdades regionais existentes. Trata-se de um conceito que ultrapassa a mera expansão econômica,

exigindo a consideração das diferentes realidades culturais e territoriais que compõem a Federação.

O qualificativo sustentável, por sua vez, apresenta dupla dimensão. Em primeiro lugar, refere-se à perspectiva substancial, que pressupõe a articulação simultânea entre progresso social, fortalecimento econômico e preservação ambiental.

Em segundo, envolve a dimensão intergeracional, ao estabelecer que a satisfação das necessidades da coletividade atual deve respeitar limites compatíveis com a preservação dos direitos das gerações vindouras.

A expressão desenvolvimento nacional sustentável abrange múltiplas dimensões, ambientais, econômicas, sociais, culturais e territoriais, de modo a se alinhar ao próprio conceito de interesse público primário.

Nesse sentido, como observa Joel de Menezes Niebuhr, tal diretriz traduz uma orientação constitucional que não se esgota em políticas imediatistas, mas se projeta como objetivo de longo alcance, compatibilizando crescimento, justiça social e equilíbrio ecológico. (Niebuhr, 2022)

As contratações promovidas pela Administração Pública assumem posição central no cenário jurídico e econômico, em razão do impacto que geram sobre a dinâmica produtiva do país.

O dispêndio de recursos públicos, voltado à satisfação das demandas estatais, não apenas garante a continuidade dos serviços essenciais, mas também influencia de maneira significativa o funcionamento do mercado e o desenvolvimento das atividades privadas.

Nessa perspectiva, o contrato administrativo não deve ser compreendido apenas como um instrumento formal de gestão patrimonial, mas como um mecanismo estratégico de implementação de políticas públicas.

Conforme leciona Marçal Justen Filho, tais ajustes representam uma forma de o Estado orientar sua atuação para além da eficiência administrativa, permitindo a materialização de objetivos constitucionais voltados ao interesse coletivo e ao desenvolvimento social e econômico. (Justen Filho, 2021)

De acordo com a análise de Juliano Heinen, o princípio do desenvolvimento nacional sustentável, inserido na legislação que disciplina as licitações e contratos administrativos, revela uma mudança de paradigma quanto à finalidade do procedimento licitatório. A licitação deixa de ser concebida unicamente como instrumento destinado a viabilizar contratações mais vantajosas sob o ponto de vista econômico, passando a ser reconhecida como um mecanismo indutor de políticas públicas. (Heinen, 2023)

Nessa linha de raciocínio, o Poder Público identifica no processo competitivo uma ferramenta apta a não apenas selecionar fornecedores ou prestadores de serviços, mas também a concretizar objetivos de interesse social, em consonância com os valores constitucionais.

O certame público não se limita a uma atividade-meio de gestão administrativa, mas pode assumir a função de atividade-fim, quando direcionado à promoção de finalidades estatais relevantes, como inclusão social, inovação tecnológica ou sustentabilidade ambiental. (Heinen, 2023).

Joel de Menezes Niebuhr, em contraponto, ressalta que as contratações administrativas não podem ser concebidas como solução absoluta para a implementação de políticas públicas ou para a promoção do desenvolvimento sustentável em âmbito nacional. Isso porque a Administração dispõe de outros instrumentos jurídicos e econômicos potencialmente mais adequados, céleres e eficazes para atingir tais objetivos. (Niebuhr, 2022)

Dessa forma, a utilização da licitação com finalidade extrafiscal ou de indução social deve ser ponderada à luz das especificidades de cada ajuste contratual, de modo a evitar que se atribua ao procedimento uma função que, em determinadas hipóteses, pode ser mais bem desempenhada por outras ferramentas estatais.

Assim, a licitação permanece relevante como mecanismo de fomento, mas sua aplicação nesse viés deve observar os limites da razoabilidade, da proporcionalidade e da finalidade pública, em consonância com as particularidades do caso concreto.

Maria Sylvia Zanella Di Pietro e Thiago Marrara sustentam que os valores expressivos movimentados nos contratos administrativos não podem ser direcionados apenas à satisfação imediata das necessidades estatais. Esses dispêndios devem ser orientados de forma a produzir impactos positivos para a coletividade, contribuindo para a construção de benefícios sociais que ultrapassam a relação contratual em si. (Di Pietro; Marrara, 2023)

Segundo os autores, a contratação pública exerce papel estratégico no processo de desenvolvimento nacional, funcionando como um instrumento gradual de expansão do acesso e da efetividade dos direitos fundamentais.

Assim, cada ajuste firmado pela Administração Pública tem potencial de se transformar em uma engrenagem que, somada a outras políticas estatais, promove utilidades sociais e gera externalidades benéficas, reforçando a função pública do contrato administrativo e sua vinculação ao interesse coletivo.

3. A EFETIVIDADE DA LEI Nº 14.133/21 NA GARANTIA DE DIREITOS LABORAIS E NA IGUALDADE DE GÊNERO

Enquanto mecanismo de política pública destinado à concretização do desenvolvimento nacional sustentável, a Lei nº 14.133/21 introduz dispositivos significativos no enfrentamento da discriminação de gênero no mercado de trabalho.

Dentre eles, destacam-se: a) a possibilidade do edital de licitação prever a composição mínima da mão de obra terceirizada por mulheres vítimas de violência doméstica (art. 25, §9º, I); e b) a utilização de programas de equidade de gênero no ambiente laboral como critério de desempate na análise das propostas (art. 60, III).

Esse alinhamento normativo insere-se em um contexto internacional no qual o Brasil é signatário de importantes tratados de proteção às mulheres, como a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher (1979) e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (“Convenção de Belém do Pará”), os quais impõem aos Estados-membros a adoção de políticas públicas preventivas e repressivas à violência de gênero. (Cambi; Porto; Fachin, 2022)

Apesar desse arcabouço jurídico, os dados do Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2024 evidenciam que a violência contra a mulher permanece crescente, registrando, em 2023, um aumento nos índices de homicídios, feminicídios, agressões em contexto doméstico, ameaças, perseguições (stalking), violência psicológica e estupro, em relação ao ano anterior. Destaca-se que, somente em 2023, foram notificados 258.941 casos de lesão corporal decorrentes de violência doméstica, correspondendo a uma elevação de 9,8% em comparação a 2022. (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024)

Em síntese, a violência doméstica configura um problema persistente, impondo ao Estado o dever de implementar mecanismos de proteção e políticas públicas que promovam a inclusão social das mulheres vítimas.

Nesse cenário, a Lei nº 14.133/21, ao prever que o edital de licitação possa exigir a presença mínima de mulheres vítimas de violência doméstica na execução do objeto contratado (art. 25, §9º, I), atua como um instrumento concreto de promoção da igualdade de gênero e de estímulo à participação social e econômica desse grupo historicamente vulnerável.

Em 2023, o artigo 25, §9º, I, da Lei nº 14.133/21 foi regulamentado pelo Decreto Federal nº 11.430/2023, que estabeleceu parâmetros específicos para a inclusão de mulheres vítimas de violência doméstica nas contratações públicas.

Entre as diretrizes principais, destacam-se: a) a reserva mínima de 8% das vagas em contratações superiores a 25 postos, mantida durante toda a execução do contrato; b) a abrangência de mulheres trans, travestis e outras identidades de gênero feminino; c) preferência

às mulheres pretas e pardas; d) a possibilidade de formalização de acordos de cooperação técnica para implementação das medidas; e) a preservação do sigilo da condição de vítima; e f) a proibição de qualquer forma de tratamento discriminatório.

Apesar do avanço normativo e do caráter inclusivo da medida, o tema desperta debates doutrinários. Ivan Barbosa Rigolin critica a iniciativa, classificando-a como uma “discriminação simpática”, porém “inconstitucional”, argumentando que a reserva de vagas poderia violar o princípio da isonomia, ao conferir tratamento privilegiado a um grupo específico em detrimento de outros igualmente necessitados. (Rigolin, 2022)

Sob outra ótica, Marçal Justen Filho pondera que a inovação legislativa poderia gerar distorções, comprometer a liberdade econômica e afetar a eficiência na aplicação dos recursos públicos, elementos essenciais à boa governança administrativa. (Justen Filho, 2021)

A regulamentação do dispositivo evidencia a tensão entre o objetivo social de promoção da igualdade de gênero e a observância de princípios constitucionais como isonomia, livre-iniciativa e eficiência administrativa, configurando um terreno de análise jurídica complexa e multidimensional.

Segundo Lucas Hayne Dantas Barreto, dada a relevância econômica das contratações públicas para o Produto Interno Bruto (PIB), a escolha legislativa de reservar vagas para mulheres vítimas de violência doméstica funciona como um vetor de indução de políticas públicas inclusivas, potencializando seus efeitos sociais e econômicos. (Barreto, 2021)

Ao mesmo tempo, o autor ressalta que a implementação dessa medida enfrenta desafios práticos que demandam atenção e planejamento adequados. Entre eles, destacam-se: a) a necessidade de coordenação com órgãos do Poder Judiciário Estadual, responsáveis pela aplicação da Lei Maria da Penha; b) a definição de critérios objetivos para a identificação das vítimas de violência doméstica; c) a margem de discricionariedade atribuída ao gestor local na execução da política; e d) a determinação dos percentuais e modalidades contratuais que assegurem a efetividade da reserva de vagas. (Barreto, 2021)

Esses elementos evidenciam que, embora a norma apresente grande potencial de promoção da igualdade de gênero e inclusão social, sua aplicação exige estrutura administrativa adequada, mecanismos de controle e integração interinstitucional, a fim de garantir que a política pública alcance seus objetivos sem comprometer os princípios constitucionais da eficiência, isonomia e legalidade.

Na mesma linha de promoção da inclusão e igualdade de gênero no mercado de trabalho, o artigo 60, inciso III, da Lei nº 14.133/21 estabelece como critério de desempate em

processos licitatórios o desenvolvimento pelo licitante de ações voltadas à equidade entre homens e mulheres no ambiente laboral.

Tal dispositivo foi regulamentado pelo Decreto nº 11.430/2023, que, no §1º do artigo 5º, detalhou quais medidas devem ser consideradas para fins de avaliação. Nesse contexto, foram definidas prioridades, organizadas em ordem de relevância: a) iniciativas de inserção, participação e ascensão profissional equitativa, contemplando a presença de mulheres em cargos de direção; b) ações de promoção da igualdade de oportunidades e tratamento em matéria de emprego e ocupação; c) garantia de igualdade remuneratória e paridade salarial; d) programas de prevenção ao assédio moral e sexual; e) iniciativas voltadas à equidade de gênero e raça; e f) políticas de saúde e segurança no trabalho que levem em consideração as diferenças de gênero.

A norma transforma o processo licitatório em instrumento de incentivo à igualdade estrutural no ambiente laboral, permitindo que a Administração Pública utilize o poder de compra como ferramenta estratégica para fomentar práticas corporativas inclusivas, promovendo simultaneamente justiça social, diversidade e respeito aos direitos fundamentais das trabalhadoras.

No tocante à previsão do artigo 60, inciso III, da Lei nº 14.133/21, a doutrina apresenta posições divergentes quanto à sua efetividade e pertinência.

Ivan Barbosa Rigolin considera essa modalidade de critério de desempate inadequada e fruto de modismo, criticando a inovação legislativa como desprovida de fundamento consistente. (Rigolin, 2022)

Por outro lado, Rafael Henrique Fortunato observa que a norma se alinha a tendências internacionais e legitima práticas de equidade de gênero, reforçando o propósito de criar uma cultura de igualdade na sociedade por meio da atuação da Administração Pública. (Fortunato, 2021)

Marçal Justen Filho reconhece que a medida possui conteúdo normativo legítimo, mas questiona sua eficácia diante da ausência de conexão direta com a finalidade do certame licitatório. Ele aponta que: a) a indeterminação da redação dificulta a aplicação prática; b) o desenvolvimento de ações de equidade não se vincula à obtenção da proposta mais vantajosa para a Administração; e c) a previsão poderia gerar disputas políticas, excluindo outras minorias sexuais e provocando tensões na execução da política pública. (Justen Filho, 2021)

Joel de Menezes Niebuhr interpreta a medida como uma boa prática legislativa, cuja inserção no critério de desempate tem o objetivo de estimular o desenvolvimento de políticas internas de equidade nas empresas. (Niebuhr, 2022)

Nesse mesmo sentido, Juliano Heinen destaca que o dispositivo privilegia organizações que já possuem certificações de responsabilidade social e equidade de gênero, como o Selo Pró-Equidade de Gênero, instituído pela União em 2005 com apoio do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e da Organização Internacional do Trabalho (Heinen, 2023). Tal reconhecimento é concedido às pessoas jurídicas que implementam práticas consistentes de inclusão e compromisso com a igualdade de oportunidades entre os gêneros, reforçando a dimensão estratégica do critério como incentivo à promoção de justiça social no ambiente corporativo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar do inegável avanço normativo proporcionado pela Lei nº 14.133/21 no enfrentamento da discriminação de gênero no mercado de trabalho verifica-se que, na prática, persistem desafios significativos. Entre eles, destacam-se as barreiras de acesso das mulheres a oportunidades laborais, a manutenção de disparidades salariais e a restrição à ascensão profissional em diferentes setores.

Diante desse cenário, torna-se imprescindível que o Estado brasileiro, em consonância com os tratados internacionais, a Agenda 2030 da ONU e os princípios constitucionais, adote políticas públicas estruturadas para garantir a efetiva inclusão das mulheres no mercado de trabalho.

Embora não represente uma solução definitiva, a utilização das contratações públicas como instrumento de combate à desigualdade de gênero constitui um avanço relevante, especialmente considerando o impacto econômico desses contratos e seu potencial de estímulo positivo à iniciativa privada.

A promoção da igualdade de gênero nas contratações públicas não representa apenas uma medida de inclusão social, mas uma estratégia de concretização do desenvolvimento sustentável em sua dimensão social, alinhada aos compromissos assumidos pelo Estado brasileiro no âmbito da Agenda 2030.

Contudo, a implementação das medidas voltadas à inserção de mulheres vítimas de violência doméstica e à promoção da equidade entre gêneros no ambiente laboral enfrenta obstáculos de natureza cultural e prática.

Entre os desafios identificados, destacam-se: a necessidade de superação de mentalidades patriarcais enraizadas; a fiscalização e monitoramento do cumprimento das normas; a capacitação profissional das mulheres beneficiadas; a expansão das políticas para

outros entes federativos; e o tratamento adequado de dados sensíveis referentes às vítimas de violência doméstica.

Tais dificuldades, assim como os questionamentos doutrinários acerca da aplicação da norma, somente poderão ser plenamente enfrentados ao longo do tempo, por meio de transformações culturais e do aperfeiçoamento legislativo.

Não obstante, é incontestável que o novo regramento jurídico relativo às contratações públicas representa um marco significativo na promoção da igualdade de gênero, consolidando-se como ferramenta estratégica de inclusão social e estímulo à participação das mulheres no mercado de trabalho.

REFERENCIAS

BARRETO, Lucas Hayne Dantas. Reserva de vagas para contratação de mão de obra a ser alocada na execução do contrato. In: SARAI, Leandro (org.). **Tratado da Nova Lei de Licitações e contratos administrativos: Lei 14.133/21 Comentada por Advogados Públicos**. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 05 mar. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 05 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 set. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 05 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 11.413, de 09 de março de 2023**. Regulamenta a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, sobre exigência de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e utilização de ações de equidade como critério de desempate em licitações. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11430.htm Acesso em: 05 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher; dispõe sobre criação de Juizados de Violência Doméstica e Familiar; altera dispositivos penais e dá outras providências. Brasília, DF: Senado, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm Acesso em: 05 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021: Lei de Licitações e Contratos Administrativos.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14133.htm. Acesso em: 05 mar. 2025.

CAMBI, Eduardo; PORTO, Letícia De A.; FACHIN, Melina G. **Constituição e Direitos Humanos: Tutela dos Grupos Vulneráveis.** São Paulo: Grupo Almedina, 2022. E-book. ISBN 9786556275840. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556275840>. Acesso em: 30 jan. 2025.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella; MARRARA, Thiago. Objetivos e princípios da contratação pública na Lei nº 14.133/2021. In: GUIMARÃES, Edgar et al. **Manual de licitações e contratos administrativos: Lei 14.133, de 1º de abril de 2021.** 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **18º Anuário Brasileiro de Segurança Pública.** São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024. p. 134. Disponível em: https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/1234_56789/253 Acesso em: 03 fev. 2025.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. **Cadernos de campo**, São Paulo, n. 14/15, 2006.

HEINEN, Juliano. **Comentários à Lei de Licitações e Contratos Administrativos – Lei nº 14.133/21.** 3. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Agenda 2030: objetivos de desenvolvimento sustentável: avaliação do progresso das principais metas globais para o Brasil: ODS 5: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.** Brasília: Ipea, 2024.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Comentários à Lei de Licitações e Contratações Administrativas: Lei 14.133/2021.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

MELO, Anastácia; BOMFIM, Daiesse Quênia Jaala. Mulheres, vulnerabilidades e poder regulatório das contratações públicas. **Consultor Jurídico**, 12 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-12/mulheres-vulnerabilidades-e-o-poder-regulatorio-das-contratacoes-publicas> Acesso em: 20 set. 2025.

MOREIRA, Adilson. **Tratado de Direito antidiscriminatório.** São Paulo: Editora Contracorrente, 2023.

NIEBUHR, Joel de Menezes. **Licitação pública e contrato administrativo.** 5. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** Brasília, DF: ONU Brasil, 2015. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A9vel?utm_source. Acesso em: 14 maio 2026.

RIGOLIN, Ivan Barbosa. **Lei nº 14.133/2021 comentada: uma visão crítica.** Belo Horizonte: Fórum, 2022.