



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

**NOTA TÉCNICA PGT/MPT nº 04/2026**

**Ementa: Implementação e Fiscalização da Política de Cotas para Mulheres Vítimas de Violência Doméstica nas Contratações Públicas.**

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** (MPT), no exercício das atribuições constitucionais de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, bem como de promoção da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da justiça social, apresenta **Nota Técnica** para expor seu posicionamento acerca da adoção de medidas para implementação e fiscalização da política de cotas para mulheres vítimas de violência doméstica nas contratações públicas nos moldes da Lei n. 14.133/2021 e Decreto n. 11.430/2023, com redação dada pelo Decreto n. 12.516/2025.

A violência doméstica e familiar contra a mulher não pode ser compreendida como um fenômeno isolado ou de natureza puramente privada, mas sim como um dos mais graves e persistentes problemas sociais no Brasil, cujas raízes se encontram na estrutura patriarcal da sociedade brasileira. Essa violência se manifesta de forma multifacetada, englobando as dimensões física, psicológica, sexual, patrimonial e moral, conforme delineado pela Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/2006). A trajetória das mulheres no país é marcada por vulnerabilidades históricas, fruto de relações assimétricas de poder que resultam em exclusão social e em barreiras intransponíveis para o exercício



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

da cidadania plena. Dados do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2025<sup>1</sup> indicam que, em 2023, foram registrados cerca de 30 mil casos graves de violência, o que revela um cenário de crise humanitária que demanda respostas estatais articuladas e urgentes.

No campo do trabalho, de acordo com a pesquisa “Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho” (Instituto Patrícia Galvão/Locomotiva, 2020)<sup>2</sup>, os dados da violência contra a mulher são os seguintes:

- 76% das mulheres reconhecem já ter passado por um ou mais episódios de violência e assédio no trabalho;
- Em apenas 28% dos casos relatados, a vítima soube que o agressor sofreu alguma consequência;
- Em 39%, a vítima não soube o que houve com o agressor e em 36% nada aconteceu e ele não foi punido;

Algumas práticas relacionadas a características físicas das trabalhadoras são, muitas vezes, naturalizadas:

- Para 57%, aparência física deve ser observada na contratação e, para 49%, não há nada errado em homens elogiarem a aparência de mulheres no trabalho;
- 87% concordam que “uma mulher tem mais medo de contar que está grávida ao seu/sua superior do que um homem que será pai”;
- Para 7 em cada 10 pessoas, as vítimas de violência doméstica têm um desempenho pior no trabalho. E o problema está por perto: mais da metade desconfia de que uma colega seja vítima!

Em análise do mercado de trabalho, pesquisa do IBGE encontrou que, em 2019, as mulheres receberam, em média, 77,7% do montante auferido pelos homens. A desigualdade atinge proporções

---

<sup>1</sup> Ministério das Mulheres lança o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher — Agência Gov

<sup>2</sup> Percepções sobre a violência e o assédio - Instituto Locomotiva



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

maiores nas funções e nos cargos que asseguram os maiores ganhos. Entre diretores e gerentes, as mulheres receberam 61,9% do rendimento dos homens. O percentual também foi alto no grupo dos profissionais da ciência e intelectuais: 63,6%.

Em 2025, a Justiça do Trabalho recebeu 142.828 novos processos de assédio moral no trabalho, aumento de 22% em relação ao ano anterior. Quando o assédio é sexual, o número é de 12.813 novas ações trabalhistas, 40% a mais do que em 2024<sup>3</sup>. No âmbito do Ministério Público do Trabalho, foram 18.207 denúncias no Brasil relacionadas ao assédio moral, com crescimento de 26,8% em relação ao ano de 2024.

Conforme explanado na Cartilha “VIOÊNCIA E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: PERGUNTAS E RESPOSTAS”<sup>4</sup> do Ministério Público do Trabalho, algumas pessoas estão mais sujeitas à violência e assédio moral do que outras. A motivação discriminatória dessa violência faz com que mulheres sejam uma das principais vítimas, especialmente em razão de gravidez, do período de amamentação e responsabilidade familiar. E ainda como bem abordado na Cartilha mencionada, há a questão étnico-racial, sendo as mulheres negras alvos preferenciais do assédio, que também tem grave impacto na vida profissional de mulheres com deficiência, lésbicas, transgênero, travestis, indígenas, quilombolas e outras.

A análise interseccional revela também que as principais vítimas do feminicídio e das formas mais brutais de agressão são mulheres negras e jovens, evidenciando que a desigualdade de gênero é potencializada pelo racismo estrutural. Essa violência gera marcas profundas não apenas no corpo, mas na alma e na sociabilidade feminina, retirando a mulher do convívio social e, primordialmente, do mundo do trabalho. A manutenção de estereótipos de gênero negativos contribui para a naturalização de violações de direitos, impedindo que a mulher alcance padrões dignos de vida e autonomia.

---

<sup>3</sup> Disponível em: [Assédio moral e sexual: números registram aumento de demandas na Justiça do Trabalho - TST](#) -

<sup>4</sup> Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/violencia-e-assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas-2025>



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

Em razão de todo exposto, a pauta de gênero no Ministério Público do Trabalho emerge como um imperativo de direitos humanos, alinhada aos compromissos internacionais assumidos, sendo reconhecida a violência e o assédio no mundo do trabalho como uma ameaça à igualdade de oportunidades e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, da Organização das Nações Unidas – ONU.

O artigo 2º da Convenção da ONU propõe que os estados membros busquem, *“por todos os meios adequados e sem demora, uma política de eliminação da discriminação contra as mulheres, incluindo a violência de gênero contra as mulheres”*. Isso significa que deveria o poder Executivo *“adotar e fornecer recursos orçamentários adequados às diversas medidas institucionais, em coordenação com as agências estatais competentes, prestar efetivamente os serviços públicos adequados e promover o devido monitoramento da política”*. Segundo a CEDAW – Comitê de Monitoramento da Convenção da ONU (sigla em inglês), uma política consistente deveria estar estruturada, no mínimo, atendendo aos seguintes temas: a) medidas legislativas gerais; b) medidas de prevenção (toda espécie de política pública, especialmente educacional); c) medidas de proteção às vítimas (incluindo prestações assistenciais); d) garantias de eficiência para os processos e punições; e) coordenação, monitoramento e coleta de dados e f) cooperação internacional.

O Brasil iniciou um movimento nesse sentido, instituindo em nível normativo várias políticas públicas que pretendem o equilíbrio das relações de gênero no Brasil mediante intervenções sobre a busca da igualdade salarial, proteção à maternidade, lactação e primeira infância, combate ao assédio moral e sexual no trabalho. No escopo da presente nota técnica, é oportuno lançar luzes e instigar à atuação efetiva sobre a política de cotas para mulheres vítimas de violência.

As contratações públicas, que movimentam entre 9% e 14% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional, representam um instrumento de indução de políticas sociais sem paralelo na economia brasileira. O uso do poder de compra do Estado para promover a inclusão de grupos vulneráveis é uma estratégia de transformação social que transcende a mera aquisição de bens e serviços. A política de cotas para mulheres vítimas de violência doméstica e familiar (MVVDF), instituída pela Lei nº 14.133/2021 e regulamentada pelos Decretos nº 11.430/2023 e nº 12.516/2025, visa justamente



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

utilizar essa engrenagem econômica para garantir a reinserção laboral e a autonomia financeira dessas mulheres.

Segundo dados da pesquisa “Feminicídios: indicativos para construção de políticas públicas de reparação”, publicado pela ESMPU – Escola Superior do Ministério Público da União, em 32,4% dos casos de feminicídio analisados, havia a presença do fator dependência financeira da vítima<sup>5</sup>.

O trabalho formal, ao garantir renda própria, não apenas fornece os meios de subsistência material, mas devolve à mulher a dignidade e a segurança psicológica necessárias para romper os vínculos com o abusador. Além disso, o impacto econômico da violência contra a mulher é devastador para o país, com prejuízos estimados em R\$ 214,42 bilhões no PIB ao longo de dez anos, o que torna a política de cotas não apenas um ato de justiça social, mas uma medida de eficiência macroeconômica.

O Brasil aprovou e regulamentou as cotas para mulheres em situação de violência doméstica ou familiar em empregos decorrentes da contratação de serviços de prestação continuada pela Administração Pública, conforme abaixo relacionado:

| <b>Marco Normativo</b>                                                      | <b>Abrangência</b>                                                   | <b>Percentual de Reserva</b>                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lei nº 14.133/2021                                                          | Administração Pública<br>Federal, Estadual e Municipal               | Conforme regulamento                                                                              |
| Decreto nº 11.430/2023 (com<br>redação dada pelo Decreto nº<br>12.516/2025) | Administração Pública<br>Federal Direta, Autárquica e<br>Fundacional | Mínimo de 5% (inicialmente),<br>com majoração obrigatória para<br>8% para contratos específicos a |

<sup>5</sup> Disponível em: ebook em <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/pesquisas/nao-periodicos/series/serie-horizontes-pesquisa/feminicidios-2013-indicativos-para-a-construcao-de-politicas-publicas-de-prevencao>).



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

|  |  |                                      |
|--|--|--------------------------------------|
|  |  | partir do Decreto n.<br>12.516/2025) |
|--|--|--------------------------------------|

Além dos normativos federais, há normas regionais e locais que também contemplam a política de cotas prioritárias e/ou obrigatórias para mulheres vítimas de violência, a exemplo do que ocorre no Rio Grande do Norte (Decreto n. 34.867/2025).

A despeito da importância da premissa de que o emprego formal é efetivo mecanismo para romper o ciclo de violência, são necessárias ainda ações complementares essenciais, como a **definição sobre um fluxo de atendimento** que inclua a identificação e disponibilização das mulheres objeto da política, **regulamentação dos serviços de apoio necessários** nas esferas federal, estadual e municipal, **conexão com Sistema Nacional de Emprego – Sine e apoio psicossocial e a capacitação técnica contínua**. É essencial também ajustar a **formação profissionalizante** das mulheres que podem ser objeto da política pública, de maneira que as vagas decorrentes das cotas em serviços públicos, objeto de execução indireta, possam ser efetivamente ocupadas por mulheres destinatárias da política.

Fundamental ainda fomentar processos estruturados e indicadores que permitam acompanhar o tempo de permanência dessas mulheres no emprego ou a qualidade das condições de trabalho oferecidas, com orientações dos Órgãos contratantes e para as empresas prestadoras de serviço, evitando que orientações desconexas ou a ausência de informação/orientação possa comprometer a política afirmativa.

O Ministério Público do Trabalho, como guardião da ordem jurídica e dos interesses sociais laborais, possui legitimidade plena para atuar na fiscalização dessa política pública, com fundamento no art. 127 da Constituição Federal e na Lei Complementar nº 75/1993.

Isto posto, o Ministério Público do Trabalho conclama seus membros e membras para uma atuação institucional resolutiva e proativa, focada em resultados sociais tangíveis, com utilização de procedimentos administrativos estruturais para diagnosticar problemas contínuos e reconstruir fluxos de gestão pública.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

Com base nesses elementos, cabe aos membros e às membras do Ministério Público, respeitada a independência funcional:

1. **FOMENTAR** a implementação de políticas integrais na Administração Pública, mediante articulação interinstitucional para a criação de pastas e estruturas governamentais dedicadas ao enfrentamento da violência contra a mulher e à promoção da igualdade de gênero nos três níveis federativos.
2. **FOMENTAR e ACOMPANHAR** a efetivação das cotas conforme a situação local:
  - 2.1. Em estados sem acordo de adesão: Articular a formalização de parcerias com os Ministérios da Gestão e das Mulheres para viabilizar a política de cotas, conforme o Decreto nº 11.430/2023 (alterado pelo Decreto nº 12.516/2025).
  - 2.2. Em estados com acordo celebrado:
    - a) Verificar o funcionamento do cadastro sigiloso das mulheres atendidas pela rede local.
    - b) Monitorar a efetividade dos fluxos de identificação, encaminhamento e acompanhamento pós-contratação.
    - c) Avaliar a estruturação das Secretarias da Mulher, CRAMs e a integração com o SINE para a institucionalização das cotas.
    - d) Verificar a oferta de cursos de capacitação técnica compatíveis com os serviços terceirizados.
  - 2.3 Em Municípios:
    - a) Verificar a existência de normas locais sobre cotas para mulheres vítimas de violência.
    - b) Onde houver norma, acompanhar o funcionamento do cadastro e o fluxo de contratações.
    - c) Onde não houver, atuar na indução legislativa para a criação dessas cotas.
3. **FISCALIZAR** a legalidade de editais federais para garantir a reserva obrigatória de 8% das vagas em serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra, além de verificar o cumprimento das normas locais em estados e municípios.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

4. **MONITORAR** a execução contratual, exigindo que gestores e fiscais comprovem o preenchimento das vagas e o acompanhamento das beneficiárias, recomendando a aplicação de sanções e glosas em caso de descumprimento injustificado pelas empresas terceirizadas.
5. **ATUAR** na proteção dos direitos da personalidade, garantindo o sigilo da identidade das mulheres no ambiente de trabalho, devendo-se fiscalizar a proibição de exigência de documentos comprobatórios de violência diretamente pelas empresas ou órgãos contratantes, assegurando que a seleção ocorra exclusivamente via rede de proteção pública.
6. **ARTICULAR** a atuação em rede para garantir que os Acordos de Adesão entre órgãos contratantes e Organismos de Políticas para as Mulheres (OPMs) sejam operacionais, desobstruindo canais de comunicação interinstitucional.

Brasília, 20 de julho de 2026.

**GLÁUCIO ARAÚJO DE OLIVEIRA**  
Procurador-Geral do Trabalho

**LUCIANA MARQUES COUTINHO**  
Procuradora Regional do Trabalho  
Vice-Coordenadora Nacional da Coordigualdade

**POLYANA DE FÁTIMA FRANÇA**  
Procuradora do Trabalho  
Vice-Coordenadora Nacional da Conap