

ANÁLISE EDITORIAL

Informativo STF 1217

Comentários aprofundados aos precedentes da edição,
com contexto, fundamentos e desdobramentos práticos.

EDIÇÃO DE 25 DE MAIO DE 2026

N E S T A E D I Ç Ã O

Sumário

- 01** **STF blinda a Lei da Igualdade Salarial: transparência remuneratória vira dever constitucionalizado no setor privado**
ADC 92 (JULGADA COM AS ADIS 7.612 E 7.631) · DIREITO CONSTITUCIONAL; DIREITO DO TRABALHO

 - 02** **Aptidão plena nunca mais: STF proíbe barreira abstrata a pessoas com deficiência em concursos públicos**
ADI 7.401/PI · DIREITO CONSTITUCIONAL

 - 03** **Livre iniciativa não blinda a folha de pagamento: STF rejeita a ofensiva patronal contra a transparência salarial de gênero**
ADI 7612 (JULGAMENTO CONJUNTO COM A ADI 7631 E A ADC 92) · DIREITO CONSTITUCIONAL; DIREITO DO TRABALHO

 - 04** **Lei da Igualdade Salarial passa no teste do STF: transparência obrigatória, sanção só pela omissão de publicar**
ADI 7631 (JULGAMENTO CONJUNTO COM A ADI 7612 E A ADC 92) · DIREITO CONSTITUCIONAL; DIREITO DO TRABALHO
-

VISÃO GERAL DA EDIÇÃO

Resumo executivo

Panorama da edição

O Informativo STF 1217 traz quatro itens e dois julgamentos de fundo, ambos unânimes e concluídos em maio de 2026. O primeiro, e dominante, é a validação integral da Lei 14.611/2023: o Plenário julgou procedente a ADC 92 e improcedentes as ADIs 7.612 e 7.631, constitucionalizando a transparência salarial de gênero para empresas com cem ou mais empregados, sob relatoria do ministro Alexandre de Moraes. Três itens da edição derivam desse único julgamento conjunto. O segundo julgamento, na ADI 7.401, relatada pelo ministro Nunes Marques, derrubou normas do Piauí que exigiam aptidão plena de candidatos com deficiência em concursos públicos, por vício formal (art. 24, XIV, da CF) e material (isonomia).

Tendências

Duas linhas atravessam a edição. A primeira é a consagração da regulação por informação: o STF valida instrumento que não pune o resultado, mas obriga a revelar dados, com sanção restrita à omissão de publicar e anonimização conforme a LGPD elevada a condição de validade da publicidade. A segunda é o federalismo de piso protetivo: no campo da pessoa com deficiência, estados podem ampliar a proteção federal, nunca reduzi-la, e qualquer regime diverso exige peculiaridade local comprovada. Em ambos os casos, a Corte redistribui riscos em favor do particular vulnerável: o risco regulatório da reidentificação recai sobre o regulador, e o dever de adaptação razoável recai sobre a Administração antes de qualquer exclusão de candidato.

Atenção imediata

Empresas com cem ou mais empregados devem regularizar já a publicação semestral dos relatórios: as liminares de 2024, inclusive a decisão nacional do TRF-6, perderam sustentação, e a omissão sujeita a multa de até 3% da folha, limitada a cem salários mínimos. Autuações fundadas em mera desigualdade estatística são impugnáveis com base direta na tese, inclusive por reclamação constitucional. Bancas de concurso e procuradorias devem revisar de ofício cláusulas de aptidão plena: a exclusão de candidato com deficiência passa a exigir avaliação individualizada das atribuições concretas do cargo, precedida do exame de adaptações razoáveis e tecnologias assistivas, respeitada a modulação que preserva certames concluídos.

01 DIREITO CONSTITUCIONAL; DIREITO DO TRABALHO

STF blinda a Lei da Igualdade Salarial: transparência remuneratória vira dever constitucionalizado no setor privado

Por unanimidade, o Plenário julgou procedente a ADC 92 e improcedentes as ADIs 7.612 e 7.631, validando integralmente a Lei 14.611/2023, mas fixando que a sanção administrativa pressupõe apenas o descumprimento do dever de publicar o relatório.

PROCESSO

ADC 92 (julgada com as ADIs 7.612 e 7.631)

ÓRGÃO JULGADOR

Plenário

RELATOR(A)

Min. Alexandre de Moraes

JULGAMENTO

14 de maio de 2026

TESE

É constitucional – por estar em harmonia com o dever de promoção da igualdade material entre mulheres e homens nas relações laborais – lei federal que estabelece mecanismo de transparência salarial e de critérios remuneratórios voltados à redução de disparidades históricas de gênero no setor privado.

Contexto do caso

A Lei 14.611/2023 estruturou um duplo eixo contra a disparidade remuneratória de gênero. No eixo repressivo, alterou o art. 461 da CLT: as diferenças salariais devidas ao discriminado não afastam a indenização por danos morais (§ 6º), e a multa do art. 510 da CLT passa a corresponder a dez vezes o novo salário, dobrada na reincidência (§ 7º). No eixo preventivo-informacional, o art. 5º impôs às pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados a publicação semestral de relatórios de transparência salarial com dados anonimizados, plano de ação mitigatório com metas, prazos e participação sindical quando identificada desigualdade (§ 2º) e multa administrativa de até 3% da folha, limitada a 100 salários mínimos, pela omissão em publicar (§ 3º). O Decreto 11.795/2023 e a Portaria MTE 3.714/2023 organizaram a coleta via eSocial e a divulgação agregada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A lei nasceu sob fogo cruzado. CNI e CNC ajuizaram a ADI 7.612; o Partido Novo, a ADI 7.631. Alegava-se que a divulgação exporia informações estratégicas de custos e remuneração, violando livre iniciativa e livre concorrência; que o plano de ação exigível "independentemente" do art. 461 da CLT criaria punição sem ilícito; e que decreto e portaria teriam extrapolado a lei. Na direção

oposta, a CUT, a Confederação Nacional dos Metalúrgicos e a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Couro, Calçados e Vestuário manejaram a ADC 92 para blindar a norma.

Enquanto isso, o contencioso difuso corroía a política: multiplicaram-se liminares na Justiça Federal, inclusive coletivas (caso CIESP em São Paulo), e o TRF-6, em ação da FIEMG, suspendeu com eficácia nacional a publicidade dos relatórios. O STJ, no Informativo 879, precisou até definir a competência da Justiça Federal para mandados de segurança contra a regulamentação. O pano de fundo fático era eloquente: o 5º Relatório de Transparência Salarial, divulgado dias antes do julgamento, apontava que as mulheres recebiam, em média, 21,3% menos que os homens nas empresas abrangidas.

O que o tribunal decidiu

Em 14 de maio de 2026, o Plenário, por unanimidade e nos termos do voto do relator, ministro Alexandre de Moraes, julgou procedente a ADC 92 e improcedentes as ADIs 7.612 e 7.631, declarando a conformidade constitucional da Lei 14.611/2023 e de sua regulamentação.

A validação não foi incondicionada: o Tribunal fixou que a sanção administrativa pressupõe exclusivamente o descumprimento do dever informacional (a omissão em publicar o relatório), que a publicidade exige anonimização em estrita observância à LGPD e que as empresas não serão responsabilizadas caso alterações infralegais supervenientes fragilizem a anonimização e exponham dados pessoais ou concorrenciais vedados por lei.

Esse último balizamento nasceu em plenário: o ministro Cristiano Zanin propunha interpretação conforme para vedar a identificação individual por cruzamento de dados e, diante da solução do relator, reajustou o voto; Nunes Marques e André Mendonça registraram preocupação com o risco de reidentificação, sem extrair daí inconstitucionalidade.

Fundamentos

O alicerce do voto condutor é a leitura da lei como concretização de comandos constitucionais preexistentes, não como inovação restritiva da atividade empresarial: a igualdade salarial seria dever normativo que decorre da própria Constituição.

A lei impugnada tem por finalidade dar concretude aos objetivos fundamentais da República (CF/1988, art. 3º), viabilizando a igualdade material e a proibição de distinção de renda por motivo de sexo (CF/1988, art. 5º, I; e art. 7º, XXX).

— Informativo STF 1217, ADC 92, rel. Min. Alexandre de Moraes

Trata-se de política pública direcionada a combater assimetrias consolidadas em práticas organizacionais que, estrutural e historicamente, impõem remuneração inferior à mão de obra feminina pelo exercício de funções idênticas às desempenhadas por homens.

— Informativo STF 1217, ADC 92, rel. Min. Alexandre de Moraes

Às objeções empresariais, o relator respondeu qualificando os relatórios como expedientes instrumentais de compliance, de finalidade fiscalizatória, e afastou a ofensa à privacidade e à concorrência porque os dados são anonimizados e agregados; Gilmar Mendes registrou que a ANPD validou a metodologia e que o Cade não viu sensibilidade concorrencial. O relator ainda situou a lei no movimento internacional de transparência salarial (França, Suécia, Noruega, Canadá, Reino Unido, Estados Unidos), em linha com a Convenção 100 da OIT. O ponto nevrálgico do regime sancionatório foi resolvido com precisão cirúrgica.

A mera constatação de desequilíbrios estatísticos no relatório não enseja a aplicação imediata de penalidade; a sanção administrativa pressupõe o descumprimento do dever informacional, caracterizado pela omissão da empresa em publicar o respectivo documento de transparência.

— Informativo STF 1217, ADC 92, rel. Min. Alexandre de Moraes

O plano de ação foi despido de natureza sancionatória (Flávio Dino), incidindo apenas sobre disparidades injustificadas e com contraditório e ampla defesa (Gilmar Mendes e Luiz Fux). Cármen Lúcia sublinhou o dever estatal de atuação permanente pela igualdade; o presidente Edson Fachin propôs leitura interseccional, lembrando que raça, classe e território aprofundam a desigualdade de gênero.

Análise crítica

O acórdão inaugura, em controle concentrado, a chancela constitucional da regulação por informação no mercado de trabalho brasileiro. A Lei 14.611/2023 não tabela salários nem impõe resultado distributivo: obriga a revelação estruturada de dados e aposta que visibilidade gera correção, por pressão reputacional ou por autocomposição com a representação sindical. Ao validar esse desenho, o STF reposiciona o Estado, que deixa de ser apenas fixador de condutas (modelo de comando e sanção do art. 461 da CLT) para atuar como auditor informacional das estruturas remuneratórias privadas. A livre iniciativa sai reafirmada como princípio funcionalizado: deveres informacionais são custo de conformidade legítimo quando instrumentais à valorização do trabalho e à justiça social do art. 170 da Constituição.

Sob a aparência de procedência seca da ADC, praticou-se verdadeira constitucionalidade condicionada. Três parâmetros interpretativos integram a decisão com efeito vinculante (art. 102, § 2º, da CF): tipicidade sancionatória restrita ao ilícito informacional, anonimização como pressuposto de validade da publicidade e exoneração empresarial em caso de degradação regulamentar da anonimização. Esta última cláusula, a menos comentada, é a mais sofisticada: transfere o risco regulatório para a Administração e institui parâmetro prospectivo de controle dos atos infra-

gaís. Se o Executivo permitir reidentificação, a recusa em reportar torna-se protegida pela própria autoridade da ADC, e a reclamação constitucional passa a conter tanto autuações por mera desigualdade estatística quanto regulamentos que exponham dados vedados.

O nó dogmático central era a expressão "independentemente do descumprimento do disposto no art. 461" (art. 5º, § 2º), na qual as confederações liam punição sem ilícito. O STF dissolveu o problema separando dois planos: o da equiparação salarial individual, regida pelo art. 461 da CLT com pressupostos estritos, e o da política coletivo-estatística de mitigação, em que o plano de ação é dever prospectivo de gestão, não pena. A consequência é dupla e simétrica: a estatística desfavorável não prova discriminação individual em reclamação trabalhista, e a licitude de cada contrato isolado não imuniza a organização contra o dever de corrigir assimetrias agregadas injustificadas. Essa distinção entre ilícito individual e desequilíbrio estrutural é a contribuição dogmática mais fina do julgado.

Na linha evolutiva da jurisprudência de gênero, o precedente marca inflexão. A Corte vinha atuando em tutelas protetivas pontuais (Tema 528 da repercussão geral, recepção do art. 384 da CLT; Tema 497, estabilidade da gestante; ADI 5938, gestantes e lactantes em atividades insalubres) e na dimensão político-representativa (ADI 5617, fundo partidário para candidaturas femininas). Agora, pela primeira vez, valida instrumento de accountability remuneratória imposto em escala ao poder econômico privado, deslocando a igualdade material do plano das garantias individuais para o das obrigações organizacionais contínuas.

Cabe, porém, registro crítico de expectativa, como avaliação própria apoiada na literatura empírica internacional: regimes de transparência salarial tendem a produzir efeitos reais, mas modestos, sobre o diferencial de gênero, por vezes obtidos mais pela compressão do crescimento dos salários masculinos do que pela elevação dos femininos; e relatórios agregados podem mascarar disparidades intraocupacionais. A constitucionalidade está resolvida; a efetividade dependerá da fiscalização, da robustez da anonimização e da capacidade sindical de transformar planos de ação em compromissos verificáveis. Permanece aberta a fronteira das demais discriminações (raça, etnia, nacionalidade, idade) que o § 1º manda capturar estatisticamente sem mecanismos específicos de correção.

Impacto prático

Com efeito vinculante e eficácia contra todos, a decisão reorganiza imediatamente o cenário para empresas, advogados e fiscalização.

- Fim do contencioso difuso: as liminares que suspendiam o Decreto 11.795/2023 e a Portaria MTE 3.714/2023, inclusive a decisão nacional do TRF-6 (caso FIEMG), perdem sustentação; decisões que as mantenham desafiam reclamação constitucional.
- Empresas com 100 ou mais empregados devem regularizar a publicação semestral do relatório (ciclos de março e setembro) em sítio eletrônico, redes sociais ou similar; a omissão sujeita a multa de até 3% da folha, limitada a 100 salários mínimos (art. 5º, § 3º).

- A constatação de desigualdade estatística no relatório não autoriza autuação: multa aplicada por 'desigualdade identificada' é impugnável com fundamento direto na tese.
- Identificada disparidade injustificada, exige-se plano de ação com metas, prazos e participação sindical, garantidos contraditório e ampla defesa; o plano não tem natureza de pena.
- Na discriminação comprovada em juízo, cumulam-se diferenças salariais, multa do art. 510 da CLT decuplicada sobre o novo salário (dobrada na reincidência) e danos morais (art. 461, §§ 6º e 7º, da CLT).
- Compliance recomendado: critérios objetivos e documentados de remuneração e promoção, auditoria salarial interna prévia, governança de dados nos relatórios e monitoramento de alterações infralegis que fragilizem a anonimização (hipótese expressa de exoneração).
- Concursos: memorizar a tese literal, o gatilho de 100 empregados, a sanção restrita ao dever informacional, a anonimização conforme a LGPD e o conjunto ADC 92 com ADIs 7.612 e 7.631, unânime, rel. Min. Alexandre de Moraes; tema forte em Direito Constitucional e do Trabalho.

Conexões jurisprudenciais

O julgado dialoga com a cadeia de precedentes do STF sobre igualdade de gênero e com a dogmática da equiparação salarial, além de encerrar a controvérsia processual gerada pela regulamentação.

- STF, ADI 5938 (rel. Min. Alexandre de Moraes, j. 29/05/2019): vedação do trabalho de gestantes e lactantes em atividades insalubres; proteção à maternidade e ao mercado de trabalho da mulher como direitos irrenunciáveis.
- STF, ADI 5617 (rel. Min. Edson Fachin, j. 15/03/2018): igualdade de gênero na dimensão político-representativa, com recursos do fundo partidário proporcionais às candidaturas femininas.
- STF, Tema 528 da repercussão geral (RE 658.312): o art. 384 da CLT, antes da Lei 13.467/2017, foi recepcionado pela CF/1988 e aplicável a todas as trabalhadoras.
- STF, Tema 497 da repercussão geral (RE 629.053): a estabilidade da gestante exige apenas a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa.
- TST, Súmula 6: pressupostos da equiparação salarial do art. 461 da CLT, plano individual que o STF distinguiu da política estatística da Lei 14.611/2023.
- STJ, Informativo 879: competência da Justiça Federal para mandado de segurança contra ato de Superintendente Regional do Trabalho visando à nulidade do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, capítulo processual esvaziado pela ADC 92.
- Convenção 100 da OIT (igualdade de remuneração): parâmetro internacional invocado para legitimar o plano de ação e o dever de transparência.

REFERÊNCIAS

- JULGADO** Informativo STF 1217 (ADC 92, rel. Min. Alexandre de Moraes, Plenário, j. 14/05/2026) — <https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo1217.htm>
- NOTICIA** STF, Notícias: Lei que institui igualdade salarial entre homens e mulheres é constitucional, decide STF — <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/lei-que-institui-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-e-constitucional-decide-stf/>
- LEGISLACAO** Lei nº 14.611/2023 (igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens) — https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm
- LEGISLACAO** Decreto nº 11.795/2023 (regulamento da Lei 14.611/2023) — https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11795.htm
- LEGISLACAO** Portaria MTE nº 3.714/2023 (Relatório de Transparência Salarial e Plano de Ação) — <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mte-3714-2023.htm>
- NOTICIA** Conjur: Lei da igualdade salarial é constitucional, decide STF (14/05/2026) — <https://www.conjur.com.br/2026-mai-14/lei-da-igualdade-salarial-e-normas-que-regulam-sua-aplicacao-sao-constitucionais-decide-stf/>
- NOTICIA** Migalhas: Por unanimidade, STF valida lei da igualdade salarial — <https://www.migalhas.com.br/quentes/455949/por-unanimidade-stf-valida-lei-da-igualdade-salarial>
- NOTICIA** Agência Brasil: STF valida lei que garantiu igualdade salarial entre homens e mulheres — <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2026-05/stf-valida-lei-que-garantiu-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres>
- NOTICIA** Agência Brasil: TRF-6 confirma suspensão de relatório sobre transparência salarial (contexto pré-julgamento) — <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2024-09/trf-6-confirma-suspensao-de-relatorio-sobre-transparencia-salarial>
- JULGADO** STF, ADI 5938 (gestantes e lactantes em atividades insalubres, j. 29/05/2019)
- JULGADO** STF, ADI 5617 (fundo partidário e candidaturas femininas, j. 15/03/2018)
- JULGADO** STF, Tema 528 da repercussão geral (RE 658.312, recepção do art. 384 da CLT)
- JULGADO** STF, Tema 497 da repercussão geral (RE 629.053, estabilidade da gestante)
- SUMULA** TST, Súmula 6 (equiparação salarial, art. 461 da CLT)
- JULGADO** STJ, Informativo 879 (competência da Justiça Federal para MS contra o Decreto 11.795/2023 e a Portaria MTE 3.714/2023)
- LEGISLACAO** Convenção nº 100 da OIT (igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor)
- LEGISLACAO** Constituição Federal de 1988, arts. 3º; 5º, I; 7º, XXX; 102, § 2º; e 170

02 DIREITO CONSTITUCIONAL

Aptidão plena nunca mais: STF proíbe barreira abstrata a pessoas com deficiência em concursos públicos

Por unanimidade, o Plenário invalida normas do Piauí e fixa que a exclusão de candidato com deficiência exige avaliação concreta das atribuições do cargo, precedida do dever estatal de adaptação razoável.

PROCESSO

ADI 7.401/PI

ÓRGÃO JULGADOR

Plenário

RELATOR(A)

Min. Nunes Marques

JULGAMENTO

15 de maio de 2026

TESE

São inconstitucionais — por violarem a competência legislativa da União para estabelecer normas gerais sobre proteção e integração social das pessoas com deficiência (CF/1988, art. 24, XIV e § 1º) e o princípio constitucional da isonomia (CF/1988, art. 5º, caput) — normas estaduais que restringem o acesso de pessoas com deficiência a cargos públicos por meio da exigência do requisito de aptidão plena em processos seletivos.

Contexto do caso

A Procuradoria-Geral da República ajuizou a ADI 7.401 contra dispositivos do estatuto piauiense da pessoa com deficiência: o art. 61, caput e § 1º, da Lei estadual 6.653/2015 e o art. 25, § 6º, do Decreto estadual 15.259/2013. Na prática, as normas retiravam do candidato com deficiência a garantia de inscrição em concursos para carreiras cuja legislação exigisse a chamada aptidão plena, autorizavam sua exclusão sumária no exame de aptidão física e suprimiam a reserva de vagas nos certames militares e em qualquer cargo submetido àquela exigência. Segundo divulgado pelo Ministério Público do Piauí, a ação decorreu de provocação da promotoria local à PGR, ainda na gestão de Augusto Aras.

O confronto com o direito federal era frontal. Desde a incorporação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência com estatura de emenda constitucional (Decreto 6.949/2009, na forma do art. 5º, § 3º, da CF), o ordenamento adota o modelo biopsicossocial: a deficiência resulta da interação entre impedimentos individuais e barreiras do ambiente, não de um atributo do corpo isoladamente considerado. Na esteira desse paradigma, a Lei 13.146/2015

(Estatuto da Pessoa com Deficiência) vedou textualmente a exigência de aptidão plena em qualquer etapa de recrutamento e seleção (art. 34, § 3º). A legislação piauiense, editada no mesmo ano, preservava como regra estadual exatamente aquilo que a norma geral federal proíbe.

A aptidão plena é resquício do paradigma médico e integracionista anterior à Convenção: pressupõe um servidor padrão, fisicamente íntegro em abstrato, e admite a pessoa com deficiência apenas quando sua condição for irrelevante para esse molde. O caso, portanto, colocava ao STF duas questões sobrepostas: os limites da competência concorrente do art. 24, XIV, da CF e a compatibilidade material de cláusulas de barreira abstrata com a isonomia.

O que o tribunal decidiu

Em sessão virtual encerrada em 15.05.2026, o Plenário, por unanimidade, acompanhou o relator, Ministro Nunes Marques, e julgou a ação procedente. Foram declarados inconstitucionais o caput do art. 61 da Lei 6.653/2015, a expressão "exceto nos casos em que se exija aptidão plena do candidato em razão da função a ser desempenhada", constante do § 1º do mesmo artigo, e o art. 25, § 6º, do Decreto 15.259/2013. A fundamentação é dupla e autônoma: vício formal, por usurpação da competência da União para editar normas gerais sobre proteção e integração social das pessoas com deficiência (art. 24, XIV e § 1º, da CF), e vício material, por ofensa à isonomia (art. 5º, caput).

A regra operacional é inequívoca: o critério constitucional de acesso a cargos públicos é a compatibilidade concreta entre as atribuições do cargo e a condição do candidato, jamais a plenitude abstrata de capacidades físicas ou mentais. A exclusão apriorística, sem avaliação individualizada, configura discriminação indireta.

O Tribunal modulou os efeitos da decisão, que produz eficácia a partir da publicação da ata de julgamento de mérito, em nome da segurança jurídica, da confiança legítima e da boa-fé. Certames concluídos e nomeações consolidadas sob a vigência das normas invalidadas ficam preservados.

Fundamentos

No plano federativo, o acórdão reafirma que o condomínio legislativo do art. 24 da CF não reduz os estados à repetição da lei federal, mas o afastamento da norma geral carrega ônus argumentativo qualificado:

No âmbito da competência legislativa concorrente, embora a atuação dos entes subnacionais não se restrinja à suplementação ou repetição das normas gerais veiculadas em lei federal, a criação de regime jurídico diverso deve ser motivada pela existência de peculiaridade local devidamente comprovada e observado o princípio da vedação da proteção insuficiente.

— Informativo STF 1217, ADI 7.401/PI, rel. Min. Nunes Marques

A partir dessa premissa, o relator confrontou o padrão federal com o estadual: a legislação da União exige apenas que a deficiência seja compatível com as tarefas do cargo e proíbe expressamente o requisito da plenitude:

É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

— Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), art. 34, § 3º

No plano material, o voto qualificou a cláusula como discriminação indireta, na lógica do impacto desproporcional: a norma aparentemente neutra recai de modo desigual sobre o grupo protegido e inverte responsabilidades:

Há discriminação indireta que substitui a avaliação da deficiência e transfere ao indivíduo limitação que, por vezes, repousa sobre o Estado, quanto ao dever de promover adaptação razoável e de oferecer tecnologias assistivas, viabilizando, assim, a proteção e a inclusão social desse grupo social vulnerável.

— Informativo STF 1217, ADI 7.401/PI, rel. Min. Nunes Marques

Conforme registrado pela cobertura especializada do julgamento, o voto mobilizou os critérios de validação de norma estadual destoante consolidados na ADI 4.351 (peculiaridade local comprovada, eficácia territorial limitada e respeito ao piso protetivo federal) e invocou a Convenção de Nova York como parâmetro do bloco de constitucionalidade, além do precedente monocrático do RE 676.335, segundo o qual a exclusão de candidato deve ser aferida à luz das atribuições concretas do cargo.

Análise crítica

A ADI 7.401 encerra, em controle concentrado, a longa agonia do requisito de aptidão plena. O deslocamento conceitual é o dado central: se a deficiência é fenômeno relacional, produzido pelo encontro entre o impedimento e a barreira, a incapacidade para o cargo só pode ser aferida depois que o Estado cumpre a sua parte, isto é, depois de consideradas a adaptação razoável e a tecnologia assistiva disponíveis. Ao afirmar que a cláusula estadual transfere ao indivíduo limitação que muitas vezes repousa sobre o próprio Estado, o Tribunal internaliza a premissa mais sofisticada do modelo biopsicossocial: o déficit pode estar no desenho do certame, não no corpo do candidato.

O ponto tecnicamente mais relevante é a dupla fundamentação. O caso poderia ser resolvido apenas no plano formal, pela contrariedade à norma geral do art. 34, § 3º, da LBI. O Plenário, contudo, agregou fundamento material autônomo, ancorado diretamente no art. 5º, caput, da CF. A consequência dogmática é significativa: a vedação da aptidão plena deixa de ser mera opção do legislador federal e passa a ser exigência constitucional, de modo que nem a União poderia estabelecer o requisito por lei ordinária. Em termos práticos, o julgado constitucionaliza o conteúdo do art. 34, § 3º, da LBI e o blinda contra retrocesso em qualquer esfera federativa.

A leitura conjunta da jurisprudência revela um federalismo de piso protetivo: normas subnacionais que ampliam a proteção da pessoa com deficiência são sistematicamente validadas (ADI 5.873; ARE 1.392.271 AgR), enquanto normas que a reduzem são invalidadas. O espaço normativo estadual no art. 24, XIV, da CF é unidirecional: o ente pode somar, nunca subtrair.

Essa assimetria já vinha sendo construída. Na ADI 5.873 (j. 23.08.2019), lei catarinense que impunha telefones adaptados em estabelecimentos de grande circulação foi mantida como legítimo exercício da competência do art. 24, XIV; no ARE 1.392.271 AgR (j. 03.11.2022), validou-se obrigação municipal de instalação de piso tátil. A ADI 7.401 explicita o limite inverso pela via da vedação da proteção insuficiente, e o faz com um teste exigente: não bastou constatar a antinomia com a lei federal, exigiu-se peculiaridade local comprovada como pressuposto de qualquer regime diverso. E nenhuma foi encontrada, até porque não há peculiaridade regional capaz de justificar a presunção de incapacidade de candidatos com deficiência.

Dois senões, em leitura nossa. Primeiro, a modulação. Compreende-se a preservação de certames e nomeações consumados, mas as normas conviveram mais de uma década com a Convenção e dez anos com a proibição literal da LBI. A eficácia meramente prospectiva significa que os candidatos excluídos sob as regras inconstitucionais nada recuperam: o custo da segurança jurídica recai justamente sobre o grupo vulnerável que a decisão protege, o que sugeriria, em matéria de discriminação estrutural, um standard de modulação mais rigoroso que o dos conflitos federativos ordinários. Segundo, a queda do art. 25, § 6º, do decreto alcança a vedação de reserva de vagas em concursos militares estaduais. A decisão não impõe reserva incondicionada nas carreiras militares, tema que permanece sensível diante do regime próprio do art. 42 da CF, mas elimina a exclusão apriorística por ato normativo estadual: também ali a compatibilidade deverá ser aferida cargo a cargo, o que tende a reabrir o debate sobre cotas em certames de polícias militares e corpos de bombeiros.

Impacto prático

Embora formalmente dirigida às normas do Piauí, a decisão projeta seus fundamentos sobre qualquer cláusula análoga, em todos os níveis da Administração e das bancas examinadoras. Pontos acionáveis:

- Editais e estatutos: cláusulas de aptidão plena ou de exclusão automática de candidatos com deficiência, onde quer que subsistam, devem ser revistas de ofício; sua manutenção expõe o ente a controle concentrado, mandados de segurança e responsabilização.
- Bancas e equipes multiprofissionais: a inaptidão só pode ser declarada em avaliação individualizada, fundamentada nas atribuições concretas do cargo e precedida do exame das adaptações razoáveis e tecnologias assistivas disponíveis.
- Advocacia de candidatos: a exclusão em abstrato é impugnável de plano; atenção, porém, à modulação, que impede a revisão de certames e nomeações anteriores à publicação da ata do julgamento.

- Procuradorias estaduais: regime estadual diverso da norma geral federal em matéria do art. 24, XIV, exige demonstração concreta de peculiaridade local; sem essa prova, a inconstitucionalidade formal é consequência necessária.
- Concursos militares estaduais: cai a vedação genérica de reserva de vagas por norma local; a compatibilidade entre deficiência e função passa a ser aferida em concreto, cargo a cargo.
- Concursos públicos (tema altamente cobrável): memorizar a tese, o duplo fundamento (art. 24, XIV e § 1º, e art. 5º, caput, da CF), os conceitos de vedação da proteção insuficiente e discriminação indireta, o art. 34, § 3º, da LBI e a distinção em relação às Súmulas 377 e 552 do STJ, que tratam de quem se qualifica para concorrer à reserva, não da barreira de acesso ao certame.

Conexões jurisprudenciais

O próprio julgado indica sua genealogia: RE 676.335 (decisão monocrática que condiciona a exclusão de candidato à análise das atribuições concretas do cargo), ADI 3.081, ADPF 567 e ADI 4.351 (parâmetros de validade de norma estadual destoante na competência concorrente) e RE 1.298.923 AgR.

Na linha da compatibilidade aferida caso a caso, o STF já decidira no RE 518.504 (rel. Min. Marco Aurélio, j. 28.06.2011) que, em prova de esforço físico, há de se perquirir caso a caso a sintonia da exigência com o tratamento diferenciado assegurado à pessoa com deficiência. No polo federativo, a ADI 5.873 (rel. Min. Alexandre de Moraes, Plenário, j. 23.08.2019) validou lei estadual ampliadora de acessibilidade com fundamento no art. 24, XIV, da CF, e o ARE 1.392.271 AgR (rel. Min. Dias Toffoli, Primeira Turma, j. 03.11.2022) reconheceu a competência suplementar municipal para aprimorar a acessibilidade. A ADI 7.401 completa o quadro pelo limite oposto, o da proteção insuficiente.

No STJ, a Súmula 377 (Terceira Seção, j. 22.04.2009) garante ao portador de visão monocular concorrer às vagas reservadas, orientação posteriormente reforçada pela Lei 14.126/2021, e a Súmula 552 (Corte Especial, j. 04.11.2015) nega essa qualificação ao portador de surdez unilateral. Ambas delimitam quem integra a reserva; a ADI 7.401 atua em momento logicamente anterior, proibindo que a porta do certame se feche por presunção de incapacidade. A trilha dos informativos confirma a longevidade do tema: STF 193 e 561, STJ 522 e 796.

REFERÊNCIAS

- JULGADO** Informativo STF 1217 (texto oficial do julgado, ADI 7.401/PI) — <https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo1217.htm>
- JULGADO** Informativo STF 1217, edição de 25 de maio de 2026 (PDF oficial) — https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/informativoSTF/anexo/Informativo_PDF/Informativo_stf_1217.pdf
- JULGADO** STF, acompanhamento processual da ADI 7.401 (incidente 6668336) — <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6668336>
- NOTICIA** STF Notícias: PGR questiona exigência de aptidão plena de candidatos em concursos públicos no Piauí — <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/pgr-questiona-exigencia-de-aptidao-plena-de-candidatos-em-concursos-publicos-no-piaui/>
- LEGISLACAO** Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), art. 34, § 3º — https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm
- LEGISLACAO** Decreto nº 6.949/2009 (Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência) — https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm
- LEGISLACAO** Lei nº 14.126/2021 (classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual) — https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14126.htm
- NOTICIA** Migalhas: STF invalida leis que excluíam PcDs de cargo público que exige aptidão — <https://www.migalhas.com.br/quentes/456373/stf-invalida-leis-que-excluiam-pcds-de-cargo-publico-que-exige-aptidao>
- NOTICIA** Estratégia Carreira Jurídica: STF derruba norma do Piauí que vedava acesso de pessoas com deficiência a cargos públicos por exigência de aptidão plena — <https://cj.estrategia.com/portal/stf-norma-pessoas-deficiencia-cargos-aptidao-plena/>
- NOTICIA** ENE1: Após provocação do MPPI, STF invalida normas do Piauí que excluíam pessoas com deficiência de concursos — <https://www.ene1.com.br/politica/apos-provocacao-do-mppi-stf-invalida-normas-do-piaui-que-excluiam-pessoas-com-deficiencia-de-concursos-para-cargos-que-exigiam-aptidao-plena/>
- JULGADO** Precedentes citados no julgado: RE 676.335 (decisão monocrática), ADI 3.081, ADPF 567, ADI 4.351 e RE 1.298.923 AgR
- JULGADO** STF, RE 518.504, rel. Min. Marco Aurélio, j. 28.06.2011
- JULGADO** STF, ADI 5.873, rel. Min. Alexandre de Moraes, Plenário, j. 23.08.2019
- JULGADO** STF, ARE 1.392.271 AgR, rel. Min. Dias Toffoli, Primeira Turma, j. 03.11.2022
- SUMULA** Súmula 377 do STJ (Terceira Seção, j. 22.04.2009)
- SUMULA** Súmula 552 do STJ (Corte Especial, j. 04.11.2015)

03 DIREITO CONSTITUCIONAL; DIREITO DO TRABALHO

Livre iniciativa não blindava a folha de pagamento: STF rejeita a ofensiva patronal contra a transparência salarial de gênero

Por unanimidade, o Plenário julga improcedente a ADI 7612, de CNI e CNC, e confirma que os relatórios semestrais anonimizados e os planos de ação da Lei 14.611/2023 são compatíveis com a Constituição.

PROCESSO

ADI 7612 (julgamento conjunto com a ADI 7631 e a ADC 92)

ÓRGÃO JULGADOR

Plenário

RELATOR(A)

Min. Alexandre de Moraes

JULGAMENTO

14 de maio de 2026

TESE

É constitucional – por estar em harmonia com o dever de promoção da igualdade material entre mulheres e homens nas relações laborais – lei federal que estabelece mecanismo de transparência salarial e de critérios remuneratórios voltados à redução de disparidades históricas de gênero no setor privado.

Contexto do caso

A Lei 14.611/2023 é a mais ambiciosa intervenção legislativa contra a disparidade remuneratória de gênero desde a redação original do art. 461 da CLT. Na dimensão individual, o art. 3º reforçou a equiparação salarial: o novo § 6º do art. 461 cumula as diferenças salariais com indenização por danos morais, e o § 7º eleva a multa do art. 510 a dez vezes o novo salário, dobrada na reincidência. Na dimensão coletiva, o art. 5º obrigou as pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados a publicar semestralmente relatórios de transparência salarial com dados anonimizados e a implementar plano de ação, com metas, prazos e participação sindical, quando identificada desigualdade. O Decreto 11.795/2023 e a Portaria MTE 3.714/2023 operacionalizaram o modelo com dados do eSocial.

A reação empresarial foi imediata. CNI e CNC ajuizaram a ADI 7612 contra os arts. 3º e 5º, §§ 1º e 2º, da lei e contra a regulamentação, alegando ofensa à livre iniciativa, à privacidade dos trabalhadores, à proteção de dados e ao sigilo de informações estratégicas, além de extrapolação do poder regulamentar. O Partido Novo apresentou a ADI 7631 em linha semelhante. No polo oposto, CUT e confederações de trabalhadores propuseram a ADC 92 diante do contencioso difuso fora de controle: em 2024, liminares da Justiça Federal suspenderam a obrigação de publicar os relatórios.

os, inclusive decisão do TRF-6 obtida pela FIEMG com pretendida eficácia erga omnes, e o STJ precisou assentar a competência da Justiça Federal comum para essas impugnações (Informativo 879), quadro de fragmentação que o julgamento conjunto veio encerrar.

O que o tribunal decidiu

Em 14 de maio de 2026, o Plenário, por unanimidade, sob relatoria do ministro Alexandre de Moraes, julgou procedente a ADC 92 e improcedentes as ADIs 7612 e 7631, reconhecendo a integral compatibilidade da Lei 14.611/2023, do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023 com a Constituição.

É constitucional – por estar em harmonia com o dever de promoção da igualdade material entre mulheres e homens nas relações laborais – lei federal que estabelece mecanismo de transparência salarial e de critérios remuneratórios voltados à redução de disparidades históricas de gênero no setor privado.

— Tese fixada, Informativo STF 1217 (ADI 7612, ADI 7631 e ADC 92, rel. Min. Alexandre de Moraes, Plenário, j. 14.05.2026)

Três balizas estruturam o acórdão: a sanção administrativa pressupõe omissão no dever de publicar o relatório, jamais a mera constatação estatística de desigualdade; a divulgação exige anonimização em estrita observância à LGPD; e a empresa não será responsabilizada se alteração infralegal superveniente fragilizar a anonimização de dados pessoais e concorrenciais.

A unanimidade abrigou ênfases distintas. Cristiano Zanin, com ressalva incorporada ao resultado, condicionou a higidez do sistema à impossibilidade de reidentificação por cruzamento de dados, preocupação compartilhada por Nunes Marques e André Mendonça. Luiz Fux frisou que medidas corretivas alcançam apenas desigualdades sem justificativa legítima, com contraditório e devido processo. Gilmar Mendes esvaziou dois pilares fáticos da impugnação patronal: a ANPD validou a metodologia de anonimização e o Cade não identificou sensibilidade concorrencial nos dados.

Fundamentos

O eixo da decisão é a passagem da igualdade formal à material, com a lei ancorada nos objetivos fundamentais da República e nas vedações constitucionais de discriminação remuneratória:

A lei impugnada tem por finalidade dar concretude aos objetivos fundamentais da República (CF/1988, art. 3º), viabilizando a igualdade material e a proibição de distinção de renda por motivo de sexo (CF/1988, art. 5º, I; e art. 7º, XXX).

— Informativo STF 1217 (ADI 7612, rel. Min. Alexandre de Moraes, j. 14.05.2026)

O acórdão qualifica os relatórios como “expedientes instrumentais de compliance”, qualificação decisiva para afastar a alegada presunção de culpa contra o empregador:

A mera constatação de desigualdades estatísticas no relatório não enseja a aplicação imediata de penalidade; a sanção administrativa pressupõe o descumprimento do dever informacional, caracterizado pela omissão da empresa em publicar o respectivo documento de transparência.

— Informativo STF 1217 (ADI 7612, rel. Min. Alexandre de Moraes, j. 14.05.2026)

O relator invocou a Convenção 100 da OIT (igualdade de remuneração por trabalho de igual valor) para legitimar o plano de ação como técnica cooperativa, não como ingerência na gestão empresarial. A ministra Cármen Lúcia, por sua vez, descreveu a igualdade constitucional como dinâmica de igualação, dever permanente do Estado e da sociedade:

Todo mundo é a favor da igualdade, mas... e é no “mas” que meus direitos tropeçam.

— Min. Cármen Lúcia, sessão de julgamento de 14.05.2026, conforme registro da imprensa especializada (Conjur)

Análise crítica

O acórdão consagra, pela primeira vez em controle concentrado, a regulação por informação como técnica antidiscriminatória autônoma. Em vez de proibir e punir diretamente o resultado (a diferença salarial), a lei obriga a revelar, e aposta que a publicidade desencadeie correções pelas vias reputacional, sindical e judicial. O STF validou exatamente esse desenho ao dessancionalizar a estatística, preservando a proporcionalidade da intervenção na livre iniciativa (meio informacional, menos gravoso que tabelamentos ou quotas) e alinhando o Brasil ao movimento global de pay transparency, de que é exemplo a Diretiva (UE) 2023/970.

A multa incide sobre a opacidade, não sobre o desnível: ao sancionar apenas a omissão informacional, o STF salvou a proporcionalidade da lei e definiu o modelo brasileiro de enforcement da igualdade salarial.

Há uma reconfiguração sistêmica em curso. A equiparação clássica do art. 461 da CLT, lida com a Súmula 6 do TST e, historicamente, com a Súmula 202 do STF, é individual, reativa e de requisitos estreitos, agravados pela Lei 13.467/2017 (identidade de estabelecimento, limites de quatro anos de tempo de serviço e dois anos na função). Esse modelo depende de o trabalhador conhecer o salário do paradigma, informação que os contratos ocultam. A Lei 14.611/2023 ataca essa assimetria informacional: desloca o enfrentamento da discriminação do litígio individual ex post para a governança coletiva ex ante. O precedente não cria direito novo à equiparação; cria as condições epistêmicas para que o direito existente seja exercível.

A dimensão de proteção de dados é o segundo legado dogmático. A anonimização foi elevada a condição de constitucionalidade do dever de transparência, em diálogo com o art. 5º, LXXIX, da Constituição (EC 115/2022). E a ressalva proposta por Zanin, acolhida pelo relator, foi além: se regulamentação superveniente fragilizar a anonimização, a empresa não responde. Trata-se de interpretação conforme com efeito prospectivo, que transfere ao regulador o risco jurídico da reidentificação. Solução engenhosa, mas que abre zona de incerteza: quem certifica, e em que momento, que a anonimização foi fragilizada?

Os pontos cegos merecem registro. Primeiro, a lei não comina sanção específica para o descumprimento do plano de ação, e o acórdão, ao afastar seu caráter punitivo, reforçou a lacuna; a efetividade dependerá da fiscalização do MTE, do Ministério Público do Trabalho e da litigância coletiva. Segundo, a ressalva de Fux importa a lógica do impacto desproporcional (*disparate impact*) sem definir o ônus probatório: caberá à Justiça do Trabalho construir os padrões de justificação (quadro de carreira, senioridade, produtividade). Terceiro, há risco de compliance cosmético: relatórios no prazo, planos genéricos e nenhuma mudança distributiva real. A unanimidade teve preço, e o preço foi confiar a força executória do sistema à arena reputacional e aos capítulos seguintes da litigância.

Na linha evolutiva da Corte, o julgamento marca a passagem de uma tutela protetiva e compensatória da mulher trabalhadora (ADI 1946, ADI 5938, Tema 72) para uma intervenção estrutural sobre o próprio mercado de trabalho. O voto do presidente Edson Fachin, ao propor leitura interseccional, antecipa a próxima fronteira: o § 1º do art. 5º da lei manda coletar dados também sobre raça, etnia, nacionalidade e idade, transformando o relatório em radiografia geral das desigualdades ocupacionais brasileiras.

Impacto prático

A decisão tem eficácia contra todos e efeito vinculante (CF, art. 102, § 2º), encerra a utilidade das liminares de 2024 e recoloca o calendário semestral no centro da agenda de compliance trabalhista.

- Empresas com cem ou mais empregados devem regularizar a publicação semestral dos relatórios, inclusive em sítios eletrônicos e redes sociais.
- A omissão de publicar sujeita o empregador a multa administrativa de até 3% da folha de salários, limitada a cem salários mínimos; a discriminação comprovada atrai, cumulativamente, diferenças salariais, danos morais e a multa do art. 461, § 7º, da CLT.
- Identificada desigualdade injustificada, o plano de ação com metas, prazos e participação sindical é obrigatório; auditorias salariais preventivas e documentação de critérios legítimos viram a principal linha de defesa.
- Para sindicatos, MPT e advogados de trabalhadores, os relatórios são fonte qualificada de indícios para equiparações, ações coletivas e negociação; a assimetria informacional que dificultava a prova da discriminação diminui.
- Encarregados de proteção de dados devem revisar o fluxo de informações ao eSocial: a salvaguarda do acórdão protege contra falhas de anonimização imputáveis ao regulador, não contra falhas próprias.
- Concursos: memorizar a tese literal, as três balizas do acórdão e o bloco normativo (CF, arts. 3º, 5º, I, e 7º, XXX; Convenção 100 da OIT; LGPD); altíssimo potencial de cobrança em Direito Constitucional e do Trabalho.

Conexões jurisprudenciais

O precedente se insere em linha consistente de proteção da mulher no trabalho e dialoga com a dogmática clássica da equiparação.

- ADI 5938 (rel. Min. Alexandre de Moraes, Plenário, j. 29.05.2019): vedação do trabalho de gestantes e lactantes em atividades insalubres; mesmo relator, mesma matriz de igualdade material.
- RE 576.967, Tema 72 da repercussão geral (Plenário, 2020): inconstitucionalidade da contribuição previdenciária patronal sobre o salário-maternidade, para não encarecer a contratação de mulheres.
- RE 658.312, Tema 528 da repercussão geral (tese reafirmada em 2021): recepção do art. 384 da CLT no período anterior à Lei 13.467/2017, aplicável a todas as trabalhadoras.
- RE 1.211.446, Tema 1072 da repercussão geral (Plenário, 2024): licença-maternidade da mãe não gestante em união homoafetiva.
- ADI 1946 (Plenário, 2003): salário-maternidade excluído do teto da EC 20/1998, precedente seminal sobre o custo da maternidade como vetor de discriminação no emprego.
- Súmula 202 do STF e Súmula 6 do TST: camada individual clássica da equiparação do art. 461 da CLT, agora municada pelos dados dos relatórios.
- STJ, Informativo 879: competência da Justiça Federal para mandado de segurança contra o Decreto 11.795/2023 e a Portaria MTE 3.714/2023.

REFERÊNCIAS

- JULGADO** Informativo STF 1217, ADI 7612 (rel. Min. Alexandre de Moraes, Plenário, j. 14.05.2026) — <https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo1217.htm>
- NOTICIA** STF, Notícias: Lei que institui igualdade salarial entre homens e mulheres é constitucional, decide STF (14.05.2026) — <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/lei-que-institui-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-e-constitucional-decide-stf/>
- NOTICIA** STF, Notícias: STF recebe segunda ação contra pontos da lei sobre igualdade salarial (ADI 7631) — <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=534145&ori=1>
- NOTICIA** Ministério do Trabalho e Emprego: STF valida a Lei de Igualdade Salarial entre homens e mulheres por unanimidade (14.05.2026) — <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/maio/stf-valida-a-lei-de-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-por-unanimidade-hoje-14>
- NOTICIA** Conjur: Lei da igualdade salarial e normas que regulamentam sua aplicação são constitucionais, decide STF (14.05.2026) — <https://www.conjur.com.br/2026-mai-14/lei-da-igualdade-salarial-e-normas-que-regulamentam-sua-aplicacao-sao-constitucionais-decide-stf/>
- NOTICIA** Migalhas: Por unanimidade, STF valida lei da igualdade salarial (14.05.2026) — <https://www.migalhas.com.br/quentes/455949/por-unanimidade-stf-valida-lei-da-igualdade-salarial>
- NOTICIA** Agência Brasil: STF valida lei que garantiu igualdade salarial entre homens e mulheres (14.05.2026) — <http://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2026-05/stf-valida-lei-que-garantiu-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres>
- NOTICIA** Agência Brasil: TRF-6 confirma suspensão de relatório sobre transparência salarial (set. 2024, histórico das liminares) — <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2024-09/trf-6-confirma-suspensao-de-relatorio-sobre-transparencia-salarial>
- NOTICIA** OAB Nacional defende no STF a constitucionalidade da Lei da Igualdade Salarial — <https://www.oab.org.br/noticia/64179/oab-nacional-defende-no-stf-a-constitucionalidade-da-lei-da-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres>
- LEGISLACAO** Lei nº 14.611/2023 (igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens) — https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm
- LEGISLACAO** Decreto nº 11.795/2023 e Portaria MTE nº 3.714/2023 (regulamentação da Lei 14.611/2023)
- LEGISLACAO** Convenção nº 100 da OIT (igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor)
- LEGISLACAO** Diretiva (UE) 2023/970 (transparência salarial na União Europeia)
- JULGADO** STF, ADI 5938 (rel. Min. Alexandre de Moraes, Plenário, j. 29.05.2019)
- JULGADO** STF, RE 576.967, Tema 72 da repercussão geral (Plenário, 2020)
- JULGADO** STF, RE 658.312, Tema 528 da repercussão geral (tese reafirmada em 2021)
- JULGADO** STF, RE 1.211.446, Tema 1072 da repercussão geral (Plenário, 2024)
- JULGADO** STF, ADI 1946 (Plenário, 2003)
- SUMULA** Súmula 202 do STF
- SUMULA** Súmula 6 do TST
- JULGADO** STJ, Informativo 879 (competência da Justiça Federal para impugnações ao Decreto 11.795/2023 e à Portaria MTE 3.714/2023)

04 DIREITO CONSTITUCIONAL; DIREITO DO TRABALHO

Lei da Igualdade Salarial passa no teste do STF: transparência obrigatória, sanção só pela omissão de publicar

Plenário unânime julga procedente a ADC 92 e improcedentes as ADIs 7612 e 7631, preservando os relatórios semestrais com anonimização obrigatória e afastando punição automática pela mera constatação de desigualdade.

PROCESSO

ADI 7631 (julgamento conjunto com a ADI 7612 e a ADC 92)

ÓRGÃO JULGADOR

Plenário

RELATOR(A)

Min. Alexandre de Moraes

JULGAMENTO

14 de maio de 2026

TESE

É constitucional – por estar em harmonia com o dever de promoção da igualdade material entre mulheres e homens nas relações laborais – lei federal que estabelece mecanismo de transparência salarial e de critérios remuneratórios voltados à redução de disparidades históricas de gênero no setor privado.

Contexto do caso

A Lei 14.611/2023 é o marco legislativo central do combate à disparidade remuneratória de gênero no Brasil. No plano individual, reforçou o art. 461 da CLT: cumulação das diferenças salariais com indenização por danos morais (§ 6º) e multa de dez vezes o novo salário devido, dobrada na reincidência (§ 7º). No plano regulatório, o art. 5º instituiu a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados, com dados anonimizados, e impôs, quando identificada desigualdade, plano de ação com metas, prazos e participação sindical. O Decreto 11.795/2023 e a Portaria MTE 3.714/2023 detalharam o modelo.

A judicialização correu em duas frentes. No contencioso difuso, empresas obtiveram em 2024 decisões suspendendo a publicidade dos relatórios, inclusive liminar do TRF da 6ª Região com alcance nacional, fundada no risco de reidentificação de empregados em quadros reduzidos; nota técnica do Departamento de Estudos Econômicos do Cade apontou possível sensibilidade concorrencial dos dados. No controle concentrado, vieram a ADI 7612 (CNI e CNC), a ADI 7631 (Partido Novo) e, em defesa da lei, a ADC 92 (CUT e confederações de trabalhadores). O relator aplicou o

rito do art. 12 da Lei 9.868/1999, levando o mérito diretamente ao Plenário. Como pano de fundo, o 5º Relatório de Transparência Salarial do MTE registrava diferença média de 21,3% em desfavor das mulheres em condições comparáveis.

O que o tribunal decidiu

Em 14 de maio de 2026, o Plenário, à unanimidade, julgou procedente a ADC 92 e improcedentes as ADIs 7612 e 7631, assentando a plena conformidade constitucional da Lei 14.611/2023 e de sua regulamentação. A tese consagra a constitucionalidade do mecanismo de transparência salarial voltado à redução das disparidades históricas de gênero no setor privado, como concretização do dever de promoção da igualdade material nas relações laborais.

O acórdão fixou três balizas que definem o alcance real da decisão: (i) o relatório semestral é instrumento de compliance, válido desde que os dados sejam anonimizados em estrita observância à LGPD; (ii) a constatação estatística de desigualdade não gera sanção automática, apenas o dever de elaborar plano de ação; a multa pressupõe omissão no dever de publicar; (iii) as empresas não podem ser responsabilizadas se alterações infralegais supervenientes fragilizarem a anonimização e expuserem dados vedados por lei.

Fundamentos

O voto condutor ancorou a validade da lei no bloco constitucional da igualdade: os objetivos fundamentais da República (art. 3º da CF/1988), a igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I) e a vedação de diferença de salários por motivo de sexo (art. 7º, XXX). Para o relator, a desigualdade remuneratória persistente configura discriminação estrutural, que instrumentos meramente repressivos não alcançam.

Trata-se de política pública direcionada a combater assimetrias consolidadas em práticas organizacionais que, estrutural e historicamente, impõem remuneração inferior à mão de obra feminina pelo exercício de funções idênticas às desempenhadas por homens.

— Informativo STF 1217, ADI 7631, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Plenário, j. 14.05.2026

O relatório de transparência foi qualificado como expediente instrumental, e não como intervenção no núcleo da atividade econômica. O relator situou a opção brasileira no movimento internacional de transparência salarial (França, Suécia, Noruega, Canadá, Reino Unido e Estados Unidos) e registrou a compatibilidade do plano de ação com a Convenção 100 da OIT, ratificada pelo Brasil. Quanto à privacidade e à concorrência, pesaram manifestações técnicas: a ANPD atestou a adequação da metodologia de anonimização e o Cade, revendo a posição inicial, afirmou que os dados agregados não são concorrencialmente sensíveis.

A mera constatação de desigualdades estatísticas no relatório não enseja a aplicação imediata de penalidade; a sanção administrativa pressupõe o descumprimento do dever informacional, caracterizado pela omissão da empresa em publicar o respectivo documento de transparência.

— Informativo STF 1217, ADI 7631, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Plenário, j. 14.05.2026

As ressalvas dos ministros Cristiano Zanin, André Mendonça e Nunes Marques quanto ao risco de reidentificação foram acolhidas como salvaguarda expressa: eventual degradação regulatória da anonimização não poderá ser imputada às empresas. Somaram-se os votos de Luiz Fux (plano de ação apenas para desigualdades injustificadas, com devido processo), Flávio Dino (a regulamentação já adota agrupamento de categorias e representatividade mínima), Cármen Lúcia (a Constituição exige uma dinâmica permanente de igualação) e Edson Fachin (leitura interseccional: raça, classe e território agravam a discriminação salarial).

Análise crítica

A decisão marca uma inflexão na jurisprudência de gênero do STF. Até aqui, a Corte operava no registro da igualdade-proteção: neutralizava normas ou interpretações que encareciam o trabalho feminino ou fragilizavam garantias específicas. Foi assim na ADI 1946, que excluiu o salário-maternidade do teto previdenciário da EC 20/1998 para impedir que o custo da maternidade se convertesse em desincentivo à contratação de mulheres; no Tema 72 (RE 576.967), que vedou a contribuição patronal sobre o benefício; no Tema 528 (RE 658.312) e na ADI 5938, na mesma chave protetiva. Em todos esses casos, o art. 7º, XXX, funcionou como escudo. Na ADI 7631, ele passa a funcionar como espada: fundamenta dever positivo de exposição de dados imposto ao setor privado, na aposta de que a visibilidade estatística reordena o comportamento empresarial. É a primeira chancela plenária à técnica da regulação por informação em matéria trabalhista, aproximando o Brasil do desenho da Diretiva (UE) 2023/970 sobre transparência salarial.

Ao restringir a sanção à omissão informacional e blindar a empresa contra falhas futuras de anonimização imputáveis ao regulador, o Plenário praticou uma constitucionalidade condicionada: a validade da lei ficou amarrada à fidelidade do regulamento à LGPD, deslocando para o Estado o risco jurídico do desenho técnico da publicidade.

A técnica decisória merece nota. Sem declarar nulidade parcial nem recorrer formalmente à interpretação conforme, o Tribunal incorporou ao julgado balizas que respondem, uma a uma, às objeções das requerentes: à livre iniciativa, com a instrumentalidade do relatório; à privacidade, com a anonimização por agregação e a aferição casuística de falhas concretas; à alegada ruptura com o art. 461 da CLT, com a leitura de que o plano de ação só é exigível diante de desigualdade injustificada, preservando os critérios legítimos de diferenciação (tempo na função, produtividade, quadro de carreira) sedimentados na Súmula 202 do STF e na Súmula 6 do TST. Essa harmonização responde à preocupação central da ADI 7612: o receio de que diferenças objetivas se convertessem em presunção de discriminação.

Permanecem três zonas de incerteza. Primeira: o risco de reidentificação em estabelecimentos com um único ocupante por cargo, cerne da liminar do TRF-6, não foi equacionado em abstrato; a remissão ao controle concreto tende a realimentar a litigiosidade difusa que a decisão pretendia encerrar. Segunda: após cinco ciclos de relatórios, o diferencial permaneceu estável em torno de 21%, o que sugere que transparência sem enforcement material produz efeitos lentos (registro empírico, não juízo de validade). Terceira: parte da doutrina empresarial sustenta que o art. 5º, § 2º, da lei, ao exigir plano de ação 'independentemente do descumprimento' do art. 461 da CLT, criaria obrigação dissociada de ilicitude; a leitura restritiva do Plenário mitiga a crítica, mas não define o que conta como justificativa suficiente da desigualdade, matéria que fiscalização e Justiça do Trabalho densificarão.

Impacto prático

Com efeito vinculante e eficácia contra todos (art. 102, § 2º, da CF), a decisão encerra a fragmentação de liminares e consolida o regime da transparência salarial. Consequências operacionais:

- Publicação semestral dos relatórios (março e setembro), com replicação em sítio eletrônico e redes sociais, consolidada como obrigação definitiva; o descumprimento sujeita à multa administrativa da regulamentação (até 3% da folha, limitada a 100 salários mínimos).
- Desigualdade estatística apontada no relatório não gera multa automática: o risco sancionatório concentra-se na omissão informacional, o que reorienta o compliance para a tempestividade e integridade da publicação.
- Plano de ação: exigível apenas diante de desigualdade injustificada, com metas, prazos e participação sindical; documentar previamente critérios objetivos de diferenciação (tempo na função, produtividade, quadro de carreira) vira a principal defesa do empregador.
- Contencioso individual: o relatório tende a operar como prova indiciária em ações de equiparação, potencializando os novos §§ 6º e 7º do art. 461 da CLT (cumulação com danos morais e multa decuplicada).
- Mandados de segurança e liminares que suspendiam a publicidade perdem sustentação; a discussão residual sobre atos da regulamentação tramita na Justiça Federal (STJ, Informativo 879).
- Proteção de dados: monitorar alterações do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023; se norma infralegal fragilizar a anonimização, a empresa não responde pela não publicação.
- Concursos: alta probabilidade de cobrança literal da tese; memorizar o trinômio arts. 3º, 5º, I, e 7º, XXX, da CF, a Convenção 100 da OIT e a distinção entre dever informacional (sancionável) e desigualdade constatada (não sancionável por si).

Conexões jurisprudenciais

O julgado dialoga com uma linha consistente de precedentes sobre igualdade de gênero no trabalho e com a jurisprudência clássica da equiparação salarial:

- ADI 1946 (Rel. Min. Sydney Sanches, j. 2003): salário-maternidade fora do teto da EC 20/1998, para evitar discriminação da mulher no mercado de trabalho (art. 7º, XXX).
- RE 576.967 (Tema 72): inconstitucionalidade da contribuição previdenciária patronal sobre o salário-maternidade.
- RE 658.312 (Tema 528, Rel. Min. Dias Toffoli, j. 27.11.2014, reafirmado em 15.09.2021): recepção do art. 384 da CLT quanto ao período anterior à Lei 13.467/2017.
- RE 629.053 (Tema 497): a estabilidade da gestante exige apenas a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa.
- ADI 5938 (Rel. Min. Alexandre de Moraes, j. 29.05.2019): vedação do trabalho de gestantes e lactantes em atividades insalubres.
- ADI 7492 (j. 14.02.2024) e ADI 7433 (j. 07.05.2024), Rel. Min. Cristiano Zanin: invalidade de restrições quantitativas à participação feminina em concursos de polícia militar (AM e DF).
- Súmula 202 do STF e Súmula 6 do TST: parâmetros clássicos da equiparação salarial do art. 461 da CLT, preservados pela leitura restritiva do plano de ação.
- STJ, Informativo 879: compete à Justiça Federal julgar mandado de segurança contra o Decreto 11.795/2023 e a Portaria MTE 3.714/2023, dada a natureza administrativa da controvérsia.

REFERÊNCIAS

- JULGADO** Informativo STF 1217, ADI 7631 (Rel. Min. Alexandre de Moraes, Plenário, j. 14.05.2026) — <https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo1217.htm>
- NOTICIA** STF, Notícias: Lei que institui igualdade salarial entre homens e mulheres é constitucional, decide STF (14.05.2026) — <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/lei-que-institui-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-e-constitucional-decide-stf/>
- LEGISLACAO** Lei 14.611/2023 (igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens) — https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm
- LEGISLACAO** Decreto 11.795/2023 e Portaria MTE 3.714/2023 (regulamentação da Lei 14.611/2023)
- LEGISLACAO** Convenção 100 da OIT (igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, 1951)
- NOTICIA** Migalhas: Por unanimidade, STF valida lei da igualdade salarial (14.05.2026) — <https://www.migalhas.com.br/quentes/455949/por-unanimidade-stf-valida-lei-da-igualdade-salarial>
- NOTICIA** ConJur: STF julga validade de lei que prevê redução de desigualdade salarial (13.05.2026) — <https://www.conjur.com.br/2026-mai-13/stf-julga-validade-de-lei-que-preve-reducao-de-desigualdade-salarial/>
- NOTICIA** Poder360: STF valida por unanimidade Lei da Igualdade Salarial — <https://www.poder360.com.br/poder-justica/stf-valida-lei-igualdade-salarial/>
- JULGADO** STF, ADI 1946 (Rel. Min. Sydney Sanches, j. 2003): salário-maternidade e teto da EC 20/1998
- JULGADO** STF, RE 576.967, Tema 72 da repercussão geral (contribuição previdenciária patronal sobre salário-maternidade)
- JULGADO** STF, RE 658.312, Tema 528 da repercussão geral (Rel. Min. Dias Toffoli): art. 384 da CLT
- JULGADO** STF, ADI 5938 (Rel. Min. Alexandre de Moraes, j. 29.05.2019): gestantes e lactantes em atividades insalubres
- SUMULA** Súmula 202 do STF e Súmula 6 do TST (equiparação salarial, art. 461 da CLT)
- JULGADO** STJ, Informativo 879: competência da Justiça Federal para mandado de segurança contra o Decreto 11.795/2023 e a Portaria MTE 3.714/2023