

# STF começa a julgar ações sobre lei da igualdade salarial entre homens e mulheres

O Plenário do Supremo Tribunal Federal iniciou, nesta quarta-feira (13/5), o julgamento de ações que discutem a constitucionalidade de dispositivos da [Lei 14.611/2023](#), norma que instituiu medidas para [promover a igualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho](#). A sessão foi dedicada às sustentações orais das partes e dos *amici curiae* (amigos da corte). Nesta quinta (14/5), o julgamento será retomado com os votos dos ministros.

Os processos tratam especificamente dos artigos 3º e 5º, parágrafos 1º e 2º, da Lei 14.611/2023, além de trechos do [Decreto 11.795/2023](#) e da [Portaria 3.714/2023](#) do Ministério do Trabalho e Emprego, que disciplinam a elaboração e a divulgação dos relatórios salariais.

## Política de transparência

Nas sustentações orais, representantes de entidades sindicais, organizações da sociedade civil e órgãos públicos defenderam a validade da norma como mecanismo de combate à discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

Representando o Instituto Nós Por Elas, a advogada **Camilla Dias Liporaci** afirmou que a lei integra uma trajetória histórica de afirmação de direitos das mulheres e concretiza comandos constitucionais relacionados à igualdade de gênero e à proibição de discriminação salarial.

“É inconcebível que esta Suprema Corte, em pleno 2026, seja provocada a afirmar o óbvio. As mulheres esperam hoje uma resposta desta Suprema Corte. Por acreditar que essa norma é um instrumento importante no combate à violência, nós esperamos, por elas, uma resposta que declare a constitucionalidade da lei.”

A advogada **Meliane Pinheiro Villar Lima**, representante da Confederação dos Metalúrgicos da CUT, sustentou que a igualdade salarial não se limita à equiparação de vencimentos, mas envolve também acesso a cargos de liderança, oportunidades de ascensão profissional e políticas de equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

A Advocacia-Geral da União defendeu integralmente a constitucionalidade da lei e de seus atos regulamentadores. Em sustentação apresentada pela advogada da União **Isadora Maria Belém Rocha Cartaxo de Arruda**, a AGU afirmou que os primeiros relatórios de transparência salarial já indicaram resultados concretos, com redução da diferença média de remuneração entre homens e mulheres de 22,3% para 21,3%, além do aumento da participação feminina no mercado de trabalho.

Segundo a AGU, os relatórios não permitem a identificação individual de empregados, nem revelam estratégias empresariais, já que os dados são tratados de forma estatística e anonimizados conforme metodologia validada pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados e pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade).

Também defenderam a constitucionalidade da norma o Conselho Federal da OAB, a Defensoria Pública da União, as confederações nacionais de trabalhadores e a associação Elas Pedem Vista. As entidades sustentaram que a desigualdade salarial possui caráter estrutural e que a publicidade dos dados é necessária para tornar visíveis disparidades historicamente ocultas.

## Entidades empresariais questionam critérios

Representantes do setor empresarial alegaram que não se opõem à igualdade salarial, apenas questionam os mecanismos previstos pela lei.

A advogada **Luciana Diniz Rodrigues**, em nome da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, afirmou que a norma cria uma presunção de discriminação com base em estatísticas gerais, sem considerar fatores

Freepik



*STF discute norma que instituiu medidas para promover a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho*

objetivos que podem justificar diferenças remuneratórias. A entidade ainda questionou a divulgação pública dos relatórios em sites e redes sociais das empresas, alegando risco de exposição indevida de dados protegidos pela LGPD e de informações estratégicas sobre políticas remuneratórias:

“A norma institui uma presunção de discriminação baseada exclusivamente em relatórios, dados estatísticos brutos, ignorando os critérios objetivos de equiparação salarial previstos no artigo 461 da CLT ao desconsiderar fatores como quadros de carreira organizados, perfeição técnica, produtividade, antiguidade na empresa ou na função, a lei penaliza o mérito e a livre-iniciativa.”

Na mesma linha se posicionaram a Confederação Nacional da Indústria e o Partido Novo.

## O que está em discussão

Na ADI 7.631, ajuizada pelo Partido Novo, são questionados dispositivos da lei que determinam a divulgação dos relatórios de transparência salarial e a implementação de mecanismos de fiscalização e correção das desigualdades. A legenda sustenta que a obrigação pode expor informações estratégicas das empresas, como critérios remuneratórios, custos operacionais e políticas internas de remuneração, o que violaria os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência. O partido também argumenta que a metodologia utilizada pelo governo para elaboração dos relatórios não garante o contraditório prévio às empresas antes da divulgação pública dos dados. Outro ponto levantado é o risco de identificação indireta de trabalhadores, mesmo com a anonimização prevista na legislação, a partir da correlação entre cargos e salários divulgados nos relatórios.

A ADI 7.612, apresentada pela Confederação Nacional da Indústria e pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, segue linha semelhante, mas concentra críticas na possibilidade de a lei desconsiderar diferenças salariais legítimas previstas na própria [Consolidação das Leis do Trabalho](#), como tempo de serviço, produtividade, antiguidade e planos de carreira. As entidades defendem que desigualdades objetivas não podem ser automaticamente interpretadas como discriminação de gênero.

Já a ADC 92, proposta por entidades sindicais, pede ao STF a declaração de constitucionalidade integral da norma. Os autores defendem que a transparência salarial é instrumento indispensável para tornar visíveis desigualdades históricas que, segundo afirmam, permanecem ocultas dentro das organizações. A ação sustenta que a política não viola a liberdade econômica e representa mecanismo legítimo de efetivação do princípio constitucional da igualdade salarial.

## Peso político

O julgamento ocorre poucos dias após a divulgação do [5º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios](#), que apontou manutenção da desigualdade entre homens e mulheres no mercado formal: trabalhadoras de empresas privadas com 100 ou mais empregados recebem, em média, 21,3% menos que os homens.

O relatório do Ministério do Trabalho mostrou estabilidade da desigualdade salarial mesmo após cinco ciclos de implementação da política pública. O documento abrange cerca de 53,5 mil estabelecimentos com 100 ou mais empregados e utiliza dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do eSocial.

Os dados mostram ainda que, apesar da [ampliação da participação feminina no mercado de trabalho](#), a diferença salarial praticamente não diminuiu desde a entrada em vigor da norma. O número de mulheres empregadas subiu de 7,2 milhões para 8 milhões, crescimento de 11%, enquanto entre mulheres negras o aumento foi de 29%, chegando a 4,2 milhões de trabalhadoras. Ainda assim, o rendimento médio feminino permanece inferior ao masculino.

Segundo o levantamento, a massa de rendimentos das mulheres passou de 33,7% para 35,2%, mas ainda abaixo da participação feminina no emprego, que alcança 41,4%. De acordo com o Ministério do Trabalho, seria necessário um acréscimo de R\$ 95,5 bilhões nos rendimentos das mulheres para equiparar essa proporção.

O relatório também apontou crescimento no número de empresas com menor diferença salarial entre homens e mulheres. Os estabelecimentos com até 5% de diferença no salário mediano aumentaram 3,8%, chegando a aproximadamente 30 mil empresas.

Além disso, de acordo com o governo, houve uma expansão de políticas corporativas voltadas à inclusão e permanência das mulheres no mercado de trabalho, com aumento da oferta de jornada flexível, auxílio-creche, licenças estendidas e



programas de promoção feminina. Também cresceu a contratação de mulheres indígenas e de mulheres vítimas de violência.

**ADC 92**

**ADI 7.612**

**ADI 7.631**

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-mai-13/stf-comeca-a-julgar-aco-es-sobre-lei-da-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/>