

STF julga validade de lei que prevê redução de desigualdade salarial

13/05/2026

Está na pauta do Plenário do [Supremo Tribunal Federal](#) desta quarta-feira (13/5) o julgamento de três ações que discutem os pontos centrais da [Lei 14.611/2023](#), conhecida como Lei da Igualdade Salarial. Os processos (ADC 92, ADI 7.612 e ADI 7.631), de relatoria do ministro Alexandre de Moraes, vão estabelecer os limites constitucionais da política de transparência salarial implementada pelo governo federal.

A controvérsia gira em torno da obrigação imposta às empresas com mais de cem empregados de publicar, semestralmente, relatórios contendo dados sobre salários, remuneração e ocupação de cargos por homens e mulheres. A lei também prevê a adoção de planos de ação para reduzir desigualdades identificadas nos levantamentos.

A disputa envolve o alcance da obrigação de transparência e o [equilíbrio entre combate à discriminação salarial](#) e proteção à atividade econômica das empresas.

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



Três ações no Supremo discutem os pontos centrais da Lei da Igualdade Salarial

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.

Limites da atuação estatal

Especialistas ouvidos pela revista eletrônica **Consultor Jurídico** apontam que, além de definir o grau de rigidez da política de transparência salarial e estabelecer parâmetros sobre os limites da **atuação estatal na fiscalização das empresas**, o julgamento representa **um marco para a efetivação de direitos previstos** na Constituição e também na CLT.

A advogada **Marcelise Azevedo**, sócia do escritório Mauro Menezes & Advogados, classifica o julgamento como um marco para a efetivação dos direitos previstos na legislação sob análise pelo STF e na Constituição:

“Esse julgamento é muito importante para garantir transparência salarial no Brasil e a partir dessa garantia teremos ferramentas para verificar se o respeito à igualdade salarial entre homens e mulheres está sendo efetivamente atendido pelas empresas”, afirma Marcelise.

Especialista em Processo do Trabalho, **Willian Oliveira**, do Bruno Freire Advogados, acredita que o STF deve procurar uma decisão que represente um ponto de equilíbrio.

“A tendência, em um caso dessa natureza, é que o Supremo procure um ponto de equilíbrio entre fiscalização estatal e preservação da atividade econômica. Dependendo do resultado, o julgamento pode impactar diretamente o nível de exposição das empresas, a atuação fiscalizatória do Ministério do Trabalho e a forma como as companhias estruturam suas políticas internas de remuneração e *compliance*”, opina Willian.

Doutora em Direito do Trabalho, a advogada **Bianca Dias** ressalta que a CLT já trouxe critérios para a equiparação salarial, ainda que permita diferenciações com base em fatores personalíssimos:

“O artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo antes da alteração trazida pela Lei 14.611/2023, há muito já estabelecia critérios para equiparação salarial, ao mesmo tempo em que admite diferenciações legítimas com base em fatores personalíssimos objetivos, como tempo de serviço, produtividade e perfeição técnica”.

Bianca, que é sócia do Serur Advogados, complementa ainda dizendo que a pauta é “inevitável” para identificar discriminações estruturais:

“A preocupação com a necessidade de critérios claros para diferenciar desigualdade ilícita de diferenciação remuneratória justificada é legítima, e representa uma agenda inevitável de transparência e governança. A assimetria informacional sempre foi um dos principais obstáculos para identificar discriminações estruturais”, conclui.

Possíveis conflitos

Em **parecer enviado ao Supremo**, a Procuradoria-Geral da República reconhece a legitimidade da política pública de combate à discriminação salarial e destaca que a lei busca implementar mecanismos de fiscalização e promoção da igualdade material entre homens e mulheres no mercado de trabalho.



Contudo, o órgão manifestou-se pela procedência parcial das ações, defendendo a inconstitucionalidade de trechos específicos da lei e de sua regulamentação. A PGR aponta possíveis conflitos com os princípios da livre iniciativa, da livre concorrência e da proteção à privacidade, especialmente na forma de divulgação pública dos relatórios.

O procurador-geral da República, Paulo Gonet, defendeu afastar qualquer possibilidade de divulgação, nos relatórios de transparência salarial, de valores vinculados a cargos ou funções identificadas; e invalidar a necessidade de implementação de plano para mitigação de desigualdade salarial nos casos de empresas que tenham justificativa válida para isso, baseada na CLT.

A advogada **Marcelise Azevedo** ressalta, no entanto, que a própria legislação já prevê mecanismos de proteção da privacidade dos trabalhadores:

“A própria lei, quando determina a publicação semestral do relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, estabelece que esses dados têm que ser anonimizados e que deve haver respeito à Lei Geral de Proteção de Dados. Ou seja, ela já nasce preocupada com a privacidade dos trabalhadores e das empresas”, defende.

ADC 92

ADI 7.612

ADI 7.631

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-mai-13/stf-julga-validade-de-lei-que-preve-reducao-de-desigualdade-salarial-2/>