



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

21 de maio de
2026

Ano 07 / Nº 645

Informe Estratégico – STF declara constitucional a Lei de Igualdade Salarial entre homens e mulheres

Resumo

O Supremo Tribunal Federal, em 14 de maio de 2026, decidiu por unanimidade que a Lei nº 14.611/2023 é constitucional. O julgamento incluiu a ADI 7612, proposta pela CNI e pela CNC, que não questionava o princípio da igualdade em si, mas a forma de implementação da lei, especialmente quanto à exigência de relatórios de transparência salarial, elaboração de planos de ação e possíveis impactos sobre a livre iniciativa, a segurança jurídica e a proteção de dados. O STF rejeitou esses argumentos, entendendo que a norma está alinhada à Constituição e representa um instrumento legítimo para concretizar a igualdade material e combater a discriminação de gênero. Com isso, foram mantidas as principais obrigações impostas às empresas, como a elaboração e divulgação de relatórios semestrais de transparência salarial e a adoção de planos de ação para corrigir eventuais desigualdades identificadas. A Corte também esclareceu que não há penalidade automática pela simples existência de diferenças salariais, sendo as sanções aplicáveis apenas em caso de descumprimento das obrigações legais.

1 – O Supremo Tribunal Federal (STF), em sessão realizada em 14 de maio de 2026, declarou a constitucionalidade da [Lei nº 14.611/2023](#), que institui mecanismos para assegurar a igualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil.

O Plenário da Corte, por unanimidade, reconheceu a validade da legislação que disciplina a igualdade de remuneração e de critérios remuneratórios para trabalhadores que exerçam a mesma função, consolidando o entendimento de que a norma está em conformidade com a Constituição Federal.

A decisão foi proferida no julgamento conjunto das Ações Diretas de



Inconstitucionalidade nº [7612](#) e nº [7631](#), bem como da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº [92](#), todas relacionadas à constitucionalidade da referida lei.

A [ADI 7612](#) foi proposta pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC). Já a [ADI 7631](#) foi ajuizada pelo Partido Novo. Por sua vez, a [ADC 92](#) foi proposta por entidades sindicais, incluindo a Central Única dos Trabalhadores (CUT).

2 – No âmbito da [ADI 7612](#), a CNI e a CNC sustentaram que não questionam o princípio constitucional da isonomia, mas sim a forma pela qual a [Lei nº 14.611/2023](#) o concretiza.

Segundo as Entidades, a controvérsia reside na necessidade de adequação da legislação, a fim de evitar que diferenças salariais legítimas e objetivamente justificáveis, como tempo de serviço, experiência na função e qualificação técnica, sejam indevidamente caracterizadas como discriminação de gênero.

As Confederações argumentaram, ainda, que a lei impõe às empresas a divulgação obrigatória de relatórios de transparência salarial e prevê consequências jurídicas relevantes diante da mera identificação de disparidades remuneratórias. Na avaliação dos autores, tais medidas podem gerar impactos reputacionais indevidos e representar interferência excessiva na autonomia empresarial, especialmente na gestão de políticas de remuneração e planos de carreira, que envolvem múltiplos fatores técnicos e estratégicos.

Além disso, foram levantadas preocupações relacionadas à proteção de dados pessoais, sob o argumento de que a divulgação de informações, ainda que de forma agregada, pode ensejar riscos à privacidade dos trabalhadores e comprometer o direito fundamental à autodeterminação informacional. As Entidades sustentaram que a promoção da igualdade deve ocorrer de maneira equilibrada, sem prejuízo de outros direitos constitucionais igualmente relevantes.

Outro ponto central da controvérsia refere-se à expressão constante do [§ 2º](#) do art. 5º da Lei: “independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da CLT”. Segundo a CNI e a CNC, essa previsão amplia excessivamente o alcance das obrigações impostas às empresas, ao determinar a elaboração e implementação de plano de ação sempre que for identificada qualquer desigualdade salarial.

Na visão das Entidades, tal dispositivo pode levar à desconsideração de hipóteses legítimas de diferenciação salarial, tradicionalmente reconhecidas pelo [art. 461](#) da



CLT, e criar uma presunção generalizada de irregularidade, ao atribuir automaticamente às diferenças identificadas nos relatórios a natureza de discriminação.

Por fim, sustentaram que a norma comprometeria o princípio da segurança jurídica, ao colocar os empregadores em situação de risco permanente, sujeitos a sanções mesmo quando observados critérios legais de diferenciação salarial, o que caracterizaria uma espécie de “ilicitude artificial”.

3 – O Supremo Tribunal Federal rejeitou os argumentos apresentados nas ações de inconstitucionalidade e reconheceu que a [Lei nº 14.611/2023](#) é compatível com a Constituição Federal.

A Corte entendeu que a norma concretiza princípios constitucionais fundamentais, especialmente a igualdade entre homens e mulheres e a vedação à discriminação, atuando como instrumento de promoção da igualdade material e da justiça social.

Foi destacado que a Constituição já impõe um dever normativo de combate às desigualdades remuneratórias, sendo legítima a criação de mecanismos legais destinados a tornar efetivo esse comando.

4 – A decisão do STF confirmou a validade dos principais mecanismos instituídos pela [Lei nº 14.611/2023](#).

Entre eles, destaca-se o relatório de transparência salarial, obrigatório para empresas com mais de 100 empregados, que devem divulgar informações relativas a salários e critérios remuneratórios, além de encaminhá-las ao Ministério do Trabalho e Emprego, sob pena de aplicação de sanções em caso de descumprimento.

Outro instrumento relevante é a obrigatoriedade de elaboração de plano de ação para correção de desigualdades salariais, sempre que identificadas, contendo metas, prazos e medidas concretas, com participação de representantes sindicais e dos trabalhadores.

No campo sancionatório, o STF esclareceu que não há penalidade automática decorrente da simples constatação de diferenças salariais. As sanções decorrem do descumprimento das obrigações legais previstas na norma, como a não elaboração ou a não divulgação dos relatórios exigidos.

5 – Durante o julgamento, foram analisadas as alegações de que a lei poderia violar princípios constitucionais como a livre iniciativa, a livre concorrência, a proteção de



dados e a segurança jurídica.

O STF afastou essas teses, entendendo que a transparência salarial constitui medida legítima de política pública voltada à redução das desigualdades.


A Corte também ressaltou que a divulgação das informações deve observar a anonimização dos dados, em conformidade com a legislação de proteção de dados pessoais, afastando riscos relevantes de exposição indevida.

6 – Com a decisão do STF, permanecem integralmente válidas as obrigações previstas na [Lei nº 14.611/2023](#), especialmente para empresas com mais de 100 empregados.

Entre os principais impactos práticos, destacam-se a necessidade de elaboração e divulgação periódica de relatórios salariais, a revisão das políticas de remuneração e critérios de promoção, bem como a adoção de planos de ação para correção de eventuais desigualdades identificadas.

Além disso, a decisão deve aumentar a fiscalização dos órgãos competentes, exigindo maior atenção das empresas quanto às determinações da [Lei nº 14.611/2023](#).

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT