06/05/2026 **PLENÁRIO**

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO

Ementa: CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA. IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES. MECANISMOS DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS. AÇÕES DE FISCALIZAÇÃO E PROMOÇÃO DA EQUIDADE NO MERCADO DE TRABALHO. CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS FUNDAMENTAIS DA REPÚBLICA: ERRADICAÇÃO DA POBREZA E REDUÇÃO DAS DESIGUALDADE SOCIAIS (CF, ART. 3º, III E IV). OBRIGAÇÃO CONSTITUCIONAL DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE DIREITOS ENTRE HOMENS E MULHERES (CF, ART. 5º, I) E DE COIBIR A DIFERENCIAÇÃO SALARIAL POR MOTIVO DE SEXO (CF, ART. 7º, XXX). CONSTITUCIONALIDADE DA LEI 14.611/2023.

I. CASO EM EXAME

1. Ações Diretas (7612 e 7631) questionam a Lei 14.611/2023 e suas normas regulamentadoras (Decreto 11.795/2023 e Portaria MTE 3.714/2023), sob o argumento de violação aos princípios da ampla defesa, contraditório, devido processo legal, intimidade, proteção de dados, livre iniciativa e livre concorrência. ADC 92 proposta pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos e Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Couro, Calçados e Vestuário, visando a declaração da constitucionalidade da referida legislação.

2. Preliminares. Reconhecimento da ilegitimidade ativa da Central Única dos Trabalhadores (CUT) para propositura de ações do controle abstrato de constitucionalidade, com a consequente exclusão da entidade do polo ativo da ADC 92.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 62D1-D81A-3829-2A6F e senha 2CCC-CA19-86D7-3C6F

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

3. Definir se a obrigação de publicação de relatórios de transparência salarial pelas empresas com pelo menos 100 empregados, determinada pela Lei 14.611/2023 e suas normas regulamentadoras, viola os princípios constitucionais da ampla defesa, do contraditório, do devido processo legal, da intimidade, da proteção de dados, da livre iniciativa e da livre concorrência.

III. RAZÕES DE DECIDIR

4. A Lei 14.611/2023, ao impor mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, bem como ações de fiscalização e promoção da equidade no mercado de trabalho, concretiza objetivos fundamentais da República, como a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais (art. 3º, III e IV, da CF), além de promover a igualdade de direitos entre homens e mulheres (art. 5º, I, da CF) e coibir a diferenciação salarial por motivo de sexo (art. 7º, XXX, da CF).

5. A exigência de publicação de relatórios de transparência pelas empresas com pelo menos 100 empregados é medida legítima para fomentar a igualdade salarial, baseada em dados objetivos e estatísticos, sem caracterizar violação à livre iniciativa ou livre concorrência.

6. A sanção prevista para o descumprimento da obrigação de transparência salarial (multa de até 3% da folha de salários, limitada a 100 salários mínimos) é proporcional e necessária para garantir o cumprimento da norma.

7. A proteção de dados pessoais é resguardada pela própria Lei 14.611/2023, que determina a observância da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018), além de estabelecer critérios para anonimização das informações divulgadas.

8. Relatórios de transparência salarial divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego demonstram a persistência da desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil, reforçando a necessidade da política pública adotada.

IV. DISPOSITIVO E TESE

9. Pedido improcedente nas ADIs 7.612 e 7.631. Pedido procedente na ADC 92.

Tese de julgamento: A Lei 14.611/2023, ao impor mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, bem como ações de

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 62D1-D81A-3829-2A6F e senha 2CCC-CA19-86D7-3C6F

fiscalização e promoção da equidade no mercado de trabalho, é constitucional, pois concretiza objetivos fundamentais da República, como a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais (art. 3º, III e IV, da CF), além de promover a igualdade de direitos entre homens e mulheres (art. 5º, I, da CF) e coibir a diferenciação salarial por motivo de sexo (art. 7º, XXX, da CF).

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 3º, III e IV; 5º, I; 7º, XXX. CLT, art. 461. Lei 14.611/2023, arts. 4º e 5º. Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

Jurisprudência relevante citada: STF, ADI 335, Rel. Min. Néri da Silveira, Plenário, DJ 02.04.1992; STF, ADI 1.969, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, Plenário, DJe 31.08.2007; STF, ADI 1.442, Rel. Min. Celso de Mello, Plenário, DJ 29.04.2005.

ACÓRDÃO

O Plenário do Supremo Tribunal Federal, por unanimidade, conheceu da ação direta de inconstitucionalidade e julgou-a improcedente, nos termos do voto do Relator. Presidência do Ministro Edson Fachin.

Publique-se.

Brasília, 14 de maio de 2026.

Ministro ALEXANDRE DE MORAES

Relator

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 62D1-D81A-3829-2A6F e senha 2CCC-CA19-86D7-3C6F

Documento assinado digitalmente

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 62D1-D81A-3829-2A6F e senha 2CCC-CA19-86D7-3C6F

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO

RELATÓRIO CONJUNTO PARA ADI 7.612, ADI 7.631 E ADC 92

RELATÓRIO

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (RELATOR): Trata-se de duas ações diretas de inconstitucionalidade (ADI 7.612 e ADI 7.631) e uma ação declaratória de constitucionalidade (ADC 92) que têm por objeto dispositivos da Lei Federal 14.611/2023 e de suas normas regulamentadoras (Decreto 11.795/2023 e Portaria MTE 3.714/2023), que dispõem sobre a igualdade salarial e sobre critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

A **ADI 7612** foi proposta pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), tendo por objeto:

> (a) a expressão "*independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*", contida no § 2º do art. 5º da Lei 14.611/2023;
>
> b) o § 6º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pelo art. 3º da Lei 14.611/2023;
>
> c) o art. 5º da referida Lei 14.611/2023, bem como o Decreto 11.795/2023 (em especial seus arts. 2º e 3º) e a Portaria MTE 3.714/2023 (em especial seus arts. 2º a 9º).

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

Eis o teor dos dispositivos questionados:

> Lei 14.611/2023
>
> Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).
>
> §1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.
>
> § 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.
>
> § 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários-mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.
>
> § 4º O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

> sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas".
>
> Consolidação das Leis do Trabalho
>
> "Art. 461. […].
>
> § 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto". (Redação dada pela Lei nº 14.611, de 2023)

Em relação ao primeiro ponto, aduzem que, ao afastar hipóteses legítimas de diferenças salariais fundadas no art. 461 da CLT, o § 2º do art. 5º da Lei 14.611/2023 desconsideraria "*as hipóteses legítimas de diferenças salariais fundadas no princípio da proporcionalidade*" para "*reputar como ilícita, indistintamente, toda e qualquer diferença salarial que possa estar expressa nos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios – cuja publicação a lei impõe*".

Além de violar o princípio da proporcionalidade e da isonomia material, postulados compatíveis com a tipologia das desequiparações salariais fundadas em critérios razoáveis, tal medida contrariaria o princípio da segurança jurídica, já que lançaria os empregadores numa "*situação de ilicitude artificial, em posição de sujeição a sanções severas*", nada obstante terem cumprido o parâmetro legal que "*conforma a isonomia material constitucional em seu aspecto salarial*".

De outra perspectiva, argumentam que a nova redação dada ao § 6º do art. 461 da CLT pode ensejar interpretações no sentido de que uma "*mera desequiparação ou uma suposição de algo não comprovado (o dolo)*" poderia "*gerar aplicação de sanções, atraindo uma subjetividade unilateral absoluta no exercício de uma retensão indenizatória cumulada descabida*".

Seria necessário, em razão disso, o afastamento da interpretação que resulta na "*possibilidade de assimilação/equiparação da discriminação (que exige dolo) a simples situação de diferença salarial objetiva*", já que em oposição ao

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

contraditório, à ampla defesa e à segurança jurídica (CF, art. 5º, XXXVI, LIV e LV).

No que se relaciona ao último ponto, defendem a inconstitucionalidade de qualquer interpretação do art. 5º da Lei 14.611/2023 que "*imponha penalidade administrativa sem que tenha havido a possibilidade de o fiscalizado exercer seu regular direito de defesa*", ou que "*permita, ainda que teoricamente, a publicização de dados pessoais, uma vez passíveis de identificação, e que são relevantes sob o ponto de vista do negócio, com impacto na concorrência, nas estratégias comerciais, no segredo comercial e na reputação ou imagem das empresas*", pois ofensivas "*à ampla defesa, ao contraditório e ao devido processo legal pela imposição imediata de penalidade (art. 5º, incisos LIV e LV, da Constituição) e à intimidade, à proteção de dados, à livre iniciativa, à livre concorrência e à proporcionalidade (art. 5º, incisos X e LXXIX, art. 1º, inciso IV, e art. 170, inciso IV, todos da Constituição)*".

Afirmam que o reconhecimento das inconstitucionalidades arguidas resultaria, por arrastamento, na declaração de inconstitucionalidade do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, que "*consolidam a imposição da publicação de relatórios em formatos e procedimentos que incorrem nas violações já apontadas*", sendo possível, todavia, a identificação das referidas inconstitucionalidades por violação direta e autônoma à Constituição.

Ao final, requerem:

> a) a declaração de inconstitucionalidade da expressão "*independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*", contida no § 2º do art. 5º da Lei 14.611/2023, '*por violação direta à isonomia (arts. 5º, caput e incisos I, V, X; e 7º, inciso XXX, da Carta)*';
>
> b) a declaração de inconstitucionalidade parcial, sem redução de texto, do § 6º do art. 461 da CLT, alterado pelo art. 3º da Lei 14.611/2023, para que, mediante interpretação conforme a Constituição, esta SUPREMA CORTE " *fixe interpretação para que o pleito de dano moral somente seja cumulável se presente situação de discriminação em sentido estrito (exigindo-se dolo), sem que a essa hipótese se equipare a mera existência objetiva de uma diferença salarial, em consonância com o princípio da segurança jurídica*";
>
> c) a declaração de inconstitucionalidade parcial, sem redução

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

de texto, do art. 5º da Lei 14.611/2023, para que, mediante interpretação conforme a Constituição, esta SUPREMA CORTE "*fixe interpretação no sentido de que não seja possível a aplicação de qualquer penalidade (e notadamente a imposição da elaboração do plano de ação) sem que antes o empregador fiscalizado tenha tido a oportunidade de apresentar defesa, assim como não seja possível a publicação dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios que envolva a divulgação (pontualmente, pela média ou mediana) de valores salariais e remuneratórios vinculados a cargo ou função, em respeito aos arts. 1º, inciso IV; 5º incisos V, X, LIV, LV e LXXIX; e art. 170, inciso IV, todos da Constituição*";

d) a declaração de inconstitucionalidade, por arrastamento, do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, por incorrerem nas mesmas violações apontadas. Sucessivamente, pleiteiam a declaração de inconstitucionalidade dessas normas por violação direta à Constituição Federal, ou, ainda, o recebimento da Ação Direta de Inconstitucionalidade como Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental no ponto.

A **ADI 7631** foi ajuizada pelo Partido Novo, tendo por objeto os arts. 4º, I e II, e 5º, da referida Lei 14.611/2023, e, por arrastamento, dos arts. 2º, 3º e 4º do Decreto 11.795/2023, e dos arts. 2º a 9º da Portaria MTE 3.714/2023. Eis o teor dos dispositivos questionados:

Lei 14.611/2023

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

Art. 5º (transcrito acima)

Decreto 11.795/2023

Art. 2º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de que trata o inciso I do caput do art. 1º tem por

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos e deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

I - o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; e

II - o valor:

a) do salário contratual;

b) do décimo terceiro salário;

c) das gratificações;

d) das comissões;

e) das horas extras;

f) dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;

g) do terço de férias;

h) do aviso prévio trabalhado;

i) relativo ao descanso semanal remunerado;

j) das gorjetas; e

k) relativo às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

§ 1º Ato do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecerá as informações que deverão constar do Relatório de que trata o caput e disporá sobre o formato e o procedimento para o seu envio.

§ 2º Os dados e as informações constantes dos Relatórios deverão ser:

I - anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018; e

II - enviados por meio de ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º O Relatório de que trata o caput deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

§ 4º A publicação dos Relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro, conforme detalhado em ato do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 5º Para fins de fiscalização ou averiguação cadastral, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório.

Art. 3º Verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas com cem ou mais empregados deverão elaborar e implementar Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, que deverá estabelecer:

I - as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos; e

II - a criação de programas relacionados à:

a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;

b) promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e

c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

§ 1º Na elaboração e na implementação do Plano de Ação de que trata o caput, deverá ser garantida a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados, preferencialmente, na forma definida em norma coletiva de trabalho.

§ 2º Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a participação referida no § 1º se dará, preferencialmente, por meio da comissão de empregados estabelecida nos termos dos art. 510-A a art. 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 3º Na hipótese do § 2º, a empresa que tiver entre cem e duzentos empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

Art. 4º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego:

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

I - disponibilizar ferramenta informatizada para:

a) o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e

b) a divulgação dos Relatórios e de outros dados e informações sobre o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres;

II - notificar, quando verificada desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho, as empresas para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens;

III - disponibilizar canal específico para recebimento de denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

IV - fiscalizar o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e

V - analisar as informações contidas nos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios".

Portaria MTE 3.714/2023

DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

Art. 2º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações prestadas pelos empregadores ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas- eSocial e as informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

Art. 3º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será composto por duas seções, contendo cada uma, as seguintes informações:

I - Seção I - dados extraídos do eSocial:

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

a) dados cadastrais do empregador;

b) número total de trabalhadores empregados da empresa e por estabelecimento;

c) número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal; e

d) cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); e

II - Seção II - dados extraídos do Portal Emprega Brasil:

a) existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;

b) critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;

c) existência de incentivo à contratação de mulheres;

d) identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção; e

e) existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

Parágrafo único. O valor da remuneração de que trata a alínea "c", do inciso I do caput, deverá conter:

I- salário contratual;

II- décimo terceiro salário;

III- gratificações;

IV- comissões;

V- horas extras;

VI- adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;

VII- terço de férias;

VIII- aviso prévio trabalhado;

IX- descanso semanal remunerado;

X- gorjetas; e

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

XI- demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

Art. 4º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deverá ser feita pelos empregadores em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantida a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral".

Art. 5º O Ministério do Trabalho e Emprego coletará os dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como as informações complementares por eles prestadas e publicará o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos meses de março e setembro de cada ano, na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

Parágrafo único. As informações complementares a que se refere o caput serão prestadas pelos empregadores, em ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, relativas ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente.

Art. 6º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, será obrigatória após a disponibilização da aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil".

DO PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS

Art. 7º Após a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do Decreto nº 11.795, de 2023, verificada a desigualdade salarial e de critérios de remuneração, os empregadores serão notificados, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

§ 1º A notificação a que se refere o caput será realizada a partir da implementação do Domicílio Eletrônico Trabalhista, nos termos do artigo 628-A da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT,

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ressalvados os procedimentos administrativos de fiscalização previstos ou iniciados nos termos da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021.

§ 2º O prazo para apresentação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios correrá a partir da primeira notificação, nos termos do inciso II do art. 4º do Decreto nº 11.795, de 2023.

§ 3º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens de que trata o caput poderá ser elaborado e armazenado em meio digital com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).

§ 4º Uma cópia do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.

Art. 8º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá conter:

I- medidas a serem adotadas com escala de prioridade;

II- metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados;

III- planejamento anual com cronograma de execução; e

IV- avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral.

Art. 9º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá prever, inclusive, a criação de programas de:

I - capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;

II - promoção de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e

III - capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

condições com os homens.

O Requerente defende que, embora a igualdade salarial seja plenamente reconhecida no ordenamento jurídico, e que "*a proibição de distinções salariais que sejam baseadas unicamente no sexo é meta legítima e necessária*", a obrigação consistente em sujeitar as empresas com mais de 100 empregados a divulgarem os salários e os critérios utilizados para a remuneração afigurar-se-ia inconstitucional.

Alega que a obrigação de publicizar "*informações sensíveis à estratégia de preços e custos*", a possibilidade de a União produzir e divulgar tais dados, o dever de a empresa elaborar planos de ação para a mitigação da desigualdade salarial em determinadas circunstâncias, assim como as penalidades correlatas, todas essas medidas violariam frontalmente "*(a) a livre iniciativa, (b) os direitos fundamentais ao contraditório, à ampla defesa e ao devido processo administrativo, (c) a livre concorrência, (d) a autonomia sindical, (e) o poder regulamentar e o princípio da legalidade*".

O princípio constitucional da livre iniciativa (CF, art. 1º, IV, e 170, *caput*) restaria violado na medida em que o Estado participa "*diretamente da formulação dos critérios de remuneração praticados pelos agentes econômicos*" e pelo fato de que não apenas "*a lei exige um plano de ação para mitigação da desigualdade salarial, mas a interpretação do Poder Executivo vai além e estipula que caberá ao próprio Estado estipular, em prazo certo, a confecção do plano de ação, além de avaliar seu conteúdo*", além do que, "*nos termos do art. 174 da CRFB, a regulação da atividade econômica pelo Estado não pode implicar senão uma indicação para o setor privado, jamais uma determinação*".

Os direitos fundamentais ao contraditório, à ampla defesa e ao devido processo administrativo (CF, art. 5º, LIV e LV) seriam desrespeitados uma vez que "*as empresas não poderiam estar obrigadas à publicação dos relatórios de transparência salarial, sem que previamente tivessem acesso à metodologia empregada para sua elaboração e sem que pudessem impugnar os resultados encontrados pela União*", sendo que "*o Estado brasileiro não pode impor obrigações ou sanções aos particulares, como a publicação dos relatórios, sem a prévia manifestação do interessado*".

Afirma, neste ponto, que "*a empresa não tem uma 'escolha' razoável entre*

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

publicar ou não publicar", pois, se ela deixar de fazer a publicação, "*será multada em 3% sobre a folha de pagamento (art. 5º, § 3º, da Lei Federal nº 14.611/2023), e a União poderá fazer a publicação por conta própria (art. 5º da Portaria MTE n° 3.714/2023)*", e se ela "*fizer a publicação, impugnando ou não o relatório na esfera administrativa, poderá sofrer prejuízos reputacionais*".

Sobre a livre concorrência (CF, art. 170, IV), as obrigações questionadas nos marcos normativos objetos desta ação direta representariam um "*risco de divulgação de informações sensíveis à estratégia de negócio, tais como os critérios de fixação de custos e preços do salário, da remuneração e de qualquer tipo de pagamento ou benefício dos empregados*".

A autonomia sindical (CF, art. 8º, I), por sua vez, seria hostilizada pela exigência de participação sindical na elaboração e na implementação do plano de ação, assim como na composição de uma comissão de representantes, pois "*não cabe à União determinar quais pautas serão defendidas, as ocasiões em que isso ocorrerá nem os atores – sindicatos, comissões, grupos informais – que estarão envolvidos nessa atuação*".

Ainda, sustenta que o poder regulamentar (CF, art. 84, IV, e 87, parágrafo único, II) e o princípio da legalidade (CF, art. 5º, II) invalidariam o objeto controlado pois: (a) o "*§ 4º do art. 7º da Portaria MTE nº 3.714/2023 inova na ordem jurídica e extrapola o poder regulamentar, ao exigir que as empresas depositem, na entidade sindical dos trabalhadores, uma cópia do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens*"; (b) o "*art. 5º, § 2º, da Lei Federal nº 14.611/2023 exige que, constatada a desigualdade salarial, o empregador deverá elaborar um plano de ação para mitigá-la, 'com metas e prazos'*; e (c) o "*art. 3º do Decreto 11.795/2023, todavia, esmiúça o conteúdo do Plano de Ação, indicando os programas que os empregadores deverão instituir, exigindo-se a participação do sindicato ou de representantes dos trabalhadores*", ao passo em que "*o art. 4º, II, do decreto e o art. 7º da Portaria MTE nº 3.714/2023 afirmam que o prazo para elaboração do documento é de noventa dias*"; sendo todas essas obrigações "*inovadoras em relação à lei*".

Diante desses argumentos, requer a "*a declaração da inconstitucionalidade dos arts. 4º, I e II, e 5º da Lei Federal nº 14.611/2023 e, de forma autônoma ou por arrastamento, dos arts. 2º, 3º e 4º do Decreto 11.795/2023 e dos arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º da Portaria MTE nº 3.714/2023*".

Finalmente, a **ADC 92** foi ajuizada pela Central Única do Trabalhadores

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

(CUT); a Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM); e a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Couro, Calçados e Vestuário com pleito para declaração de constitucionalidade da Lei da Igualdade Salarial e de suas normas regulamentadoras.

Argumentam que *"a Lei visa preencher o grande vácuo de efetividade que perpetua a pobreza e o sexismo no Brasil, isto porque implanta mecanismos transparentes e anonimizados que permitem a aferição da desigualdade salarial nas empresas"*.

Afirmam que "*a Lei em questão visa, em primeira mão: a) criar mecanismos que promovam a transparência de dados por meio do cruzamento entre informações prestadas pelas empresas no eSocial, por CNPJ, e as informações prestadas pelas empesas no Portal do Empregador – Portal Emprega Brasil; b) impelir as empresas a adotarem condutas que privilegiem a igualdade salarial entre homens e mulheres, sem configurar afronta aos princípios da livre iniciativa, do contraditório, da ampla defesa, da segurança jurídica, do devido processo legal ou ao direito à privacidade protegido pela LGPD*".

Ponderam, ainda, que "*o chamamento legal das empresas representa muito mais uma decisão de Estado que privilegia o trabalho coletivo, coordenado e articulado, do que uma decisão que pretende punir as empresas para alcançar a isonomia material*".

Ao final, requerem a procedência do pedido "*para declarar a constitucionalidade da Lei nº 14.611/2023, em especial dos dispositivos art. 3º e art. 5º parágrafos 1º e 2º; do Decreto nº 11.795 de 23 de novembro de 2023, destacados o art. 2º e os incisos I e II do parágrafo 2º e da Portaria MTE nº 3.714/2023, notadamente os incisos I e II do art. 3º, nos termos da fundamentação exposta*".

Diante da relevância da matéria constitucional suscitada e de seu especial significado para a ordem social e a segurança jurídica, adotei o rito do art. 12 da Lei 9.868/1999.

O Advogado-Geral da União manifestou-se pela constitucionalidade das normas impugnadas, conforme as seguintes ementas:

> ADI 7.612
>
> Igualdade salarial. Expressão "independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943", contida no § 2º do artigo 5º da Lei nº 14.611/2023; artigo 461, § 6º, da

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

CLT, com a redação dada pelo artigo 3º da Lei nº 14.611/2023; artigo 5º da Lei nº 14.611/2023; e, por arrastamento, Decreto nº 11.795/2023 e Portaria MTE nº 3.714/2023. Alegada violação aos princípios da segurança jurídica, ampla defesa, contraditório, devido processo legal, intimidade, proteção de dados, direito de imagem, livre iniciativa e livre concorrência. Mérito. A Lei nº 14.611/2023 tem por objetivo garantir salários e critérios remuneratórios iguais entre os sexos. O referido diploma legal representa um importante instrumento para efetivar direitos já previstos na Constituição Federal e na CLT quanto à igualdade de remuneração entre mulheres e homens que desempenhem funções equivalentes, além de alinhar-se à agenda dos compromissos internacionais assumidos pelo Governo brasileiro. Os instrumentos previstos na Lei nº 14.611/2023 consagram uma postura proativa do Poder Público a fim de combater uma consolidada cultura de discriminação salarial, reflexo dos preconceitos estruturais de gênero. Manifestação pela improcedência do pedido".

ADI 7631

Igualdade salarial. Expressão "independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943", contida no § 2º do artigo 5º da Lei nº 14.611/2023; artigo 461, § 6º, da CLT, com a redação dada pelo artigo 3º da Lei nº 14.611/2023; artigo 5º da Lei nº 14.611/2023; e, por arrastamento, Decreto nº 11.795/2023 e Portaria MTE nº 3.714/2023. Alegada violação aos princípios da segurança jurídica, ampla defesa, contraditório, devido processo legal, intimidade, proteção de dados, direito de imagem, livre iniciativa e livre concorrência. Mérito. A Lei nº 14.611/2023 tem por objetivo garantir salários e critérios remuneratórios iguais entre os sexos. O referido diploma legal representa um importante instrumento para efetivar direitos já previstos na Constituição Federal e na CLT quanto à igualdade de remuneração entre mulheres e homens que desempenhem funções equivalentes, além de alinhar-se à agenda dos compromissos internacionais assumidos pelo Governo brasileiro. Os instrumentos previstos na Lei nº 14.611/2023 consagram uma postura proativa do Poder Público a fim de combater uma consolidada cultura de discriminação salarial, reflexo dos preconceitos estruturais de gênero. Manifestação pela improcedência do pedido.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

Por seu turno, o Procurador-Geral da República apresentou parecer com conclusão favorável ao juízo de procedência parcial da ADI 7612 (eDoc. 260), com a seguinte ementa:

> **ADI 7612**
>
> Ação Direta de Inconstitucionalidade. Trabalhista. Disposições do art. 5º da Lei n. 14.611/2023 (Lei de Igualdade Salarial), do art. 461, § 6º, da CLT, com a redação da Lei n. 14.611/2023, e, por arrastamento, do Decreto n. 11.795/2023 e da Portaria n. 3.714/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego. Publicação de relatório semestral de transparência salarial e de critérios remuneratórios, imposta a pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados. Apresentação e implementação de plano de ação para mitigar a desigualdade salarial. Art. 5º, § 2º, da Lei n. 14.611/2023. Alcance da norma sobre desigualdades salariais legítimas, nos termos do art. 461 da CLT. Expressão impugnada que permite uma leitura desproporcional do princípio da isonomia. Restrição à livre iniciativa e à livre concorrência. Imposição de publicidade ampla aos relatórios de transparência salarial. Publicização de informações sobre cargos e ocupações, e dos valores correspondentes aos salários contratuais e demais parcelas remuneratórias. Possibilidade de identificar dados pessoais de empregados. Ofensa aos direitos fundamentais à intimidade e à privacidade. Não consideração das hipóteses legítimas de desigualdade salarial. Violação dos princípios da livre concorrência e da livre iniciativa. Pedido de interpretação conforme a Constituição ao art. 461, § 6º, da CLT. Fixação de tese segundo a qual o pedido cumulativo de indenização por danos morais exige comprovação da discriminação em sentido estrito (conduta dolosa). Pretensão de inserir sentido novo no texto normativo. Impossibilidade de atuação do Poder Judiciário como legislador positivo. Parecer por que os pedidos sejam julgados parcialmente procedentes.
>
> **ADI 7631**
>
> Ação Direta de Inconstitucionalidade. Trabalhista. Disposições dos arts. 4º, I e II, e 5º da Lei n. 14.611/2023 (Lei de Igualdade Salarial), e, por arrastamento, dos arts. 2º a 4º do Decreto n. 11.795/2023 e arts.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

> 2º a 9º da Portaria n. 3.714/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego. Publicação de relatório semestral de transparência salarial e de critérios remuneratórios, imposta a pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados. Apresentação e implementação de plano de ação para mitigar a desigualdade salarial. Coincidência de objeto com a ADI n. 7.612/DF. Art. 5º, § 2º, da Lei n. 14.611/2023. Alcance da norma sobre desigualdades salariais legítimas, nos termos do art. 461 da CLT. Expressão que permite uma leitura desproporcional do princípio da isonomia. Restrição à livre iniciativa e à livre concorrência. Imposição de publicidade ampla aos relatórios de transparência salarial. Publicização de informações sobre cargos e ocupações, e dos valores correspondentes aos salários contratuais e demais parcelas remuneratórias. Possibilidade de identificar dados pessoais de empregados. Ofensa aos direitos fundamentais à intimidade e à privacidade. Não consideração das hipóteses legítimas de desigualdade salarial. Violação dos princípios da livre concorrência e da livre iniciativa. Arts. 3º e 4º, II, do Decreto n. 11.795/2023 e art. 7º da Portaria MTE n. 3.714/2023. Regulamentação da participação de representantes dos trabalhadores e das entidades sindicais no plano de ação previsto pelo art. 5º, § 2º, da Lei n. 14.611/2023. Disciplina dos procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego na política pública estabelecida pelo diploma. Alegação de violação dos princípios da legalidade e da autonomia sindical. Não ocorrência. Parecer pela procedência parcial dos pedidos.

Registro que, em relação a ADC 92, considerando que o seu objeto está abrangido pelas Ações Diretas sobre o mesmo assunto, dispensei o rito instrutório da Lei 9.868/1999, uma vez que o contraditório das ações instruídas já permite perfeita apreensão da matéria.

Foi deferido o ingresso na relação processual, na qualidade de *amicus curiae* (eDoc. 310), das entidades: Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria – CNTI; Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – CNTC; Instituto Nós Por Elas – NPE; Defensoria Pública da União – DPU; Elas Pedem Vista; e Conselho Federal da OAB.

É o relatório.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 1EEC-7AFD-FA37-8778 e senha 271A-4FE1-247A-B55E

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

ESCLARECIMENTO

O SENHOR MINISTRO FLÁVIO DINO - Presidente, uma breve indagação, apenas para esclarecer. Quando Vossa Senhoria fala de fixar uma interpretação que bloqueia, obviamente, outras, há convergência, pelo que eu compreendi, entre o que foi regulamentado em decreto e portaria e aquilo que Vossa Senhoria acha que é a melhor interpretação. Apenas para deixar clara qual é a tese.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 5844-016E-7824-512E e senha 4721-3A30-FFDE-7F58

O SENHOR HENRIQUE LENON FARIAS GUEDES (ADVOGADO) - Excelência, agradeço a pergunta. Eu não poderia, por extrema lealdade, dizer que há uma convergência total e plena, porque teríamos que detalhar qual foi a instrução normativa do Ministério do Trabalho. Mas há necessidade, no mínimo, de estabelecer salvaguardas, como apontou o Procurador-Geral da República, de modo que essa divulgação não traga dados que contemplem informações concorrencialmente sensíveis.

O SENHOR MINISTRO FLÁVIO DINO - Mas, objetivamente, o decreto e a instrução normativa vão em direção à tese...

O SENHOR HENRIQUE LENON FARIAS GUEDES (ADVOGADO) - O decreto viola. O decreto e a portaria violam. A instrução normativa preserva os dados pessoais, mas, ainda assim, elas tratam dos relatórios. O problema do plano de ação persiste. Aquela questão de que eu falei, de dialogar com os sindicatos, todo esse problema persiste, até porque o Ministério do Trabalho não disciplinou como se dará esse diálogo com os sindicatos.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 5844-016E-7824-512E e senha 4721-3A30-FFDE-7F58

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

ESCLARECIMENTO

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (RELATOR) - Eu gostaria de uma informação da AGU, porque, da tribuna e mesmo nos memoriais e nos argumentos feitos nas iniciais, foi dito que há o problema em relação ao art. 5º, à publicação semestral de relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios, lembrando que a lei a determina para

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 99F5-8B0E-41AF-4FF3 e senha DFBE-0AFB-2070-838B

pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados e determina também que os relatórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação.

A argumentação que foi repetida da tribuna é de que esses relatórios de transparência acabariam não só possibilitando a identificação de pessoas, mas também a divulgação de segredos e estratégias industriais. Como a lei já tem três anos, a União foi acionada por alguma empresa em virtude desse problema gerado ou houve esse problema?

A SENHORA ISADORA CARTAXO (ADVOGADA DA UNIÃO) - Até onde me consta, e nós temos uma rede de informações, dentro da Advocacia-Geral da União, bem robusta de controle de judicialização, não temos. A judicialização que temos, em primeira instância, envolvendo a Lei de Igualdade Salarial são ações civis públicas, mas que discutem exatamente as mesmas questões postas aqui. Em nenhum caso concreto, tivemos notícia de nenhuma insurgência nesse sentido judicialmente.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (RELATOR) - Obrigado, Doutora Isadora!

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 99F5-8B0E-41AF-4FF3 e senha DFBE-0AFB-2070-838B

PLENÁRIO

EXTRATO DE ATA

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612
PROCED. : DISTRITO FEDERAL
RELATOR : MIN. ALEXANDRE DE MORAES
REQTE.(S) : CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S) : CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES (20016/DF, 091152/RJ)
ADV.(A/S) : ALAIN ALPIN MAC GREGOR (101780/RJ) E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S) : PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES) : ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S) : CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES) : ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S) : MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES) : ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE. : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S) : CAMILA ALVES DA CRUZ (37349/DF)
AM. CURIAE. : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S) : THAIS FURTADO DE ALMEIDA (45384/DF)
AM. CURIAE. : INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S) : ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA (6665-A/AP, 90836/BA, 46056/DF, 44130/ES, 78680/GO, 29547-A/MA, 70839/PE, 26747/PI, 126102/PR, 260280/RJ, 79111-A/SC, 456898/SP)
ADV.(A/S) : NATALIE ALVES LIMA (65667/DF)
AM. CURIAE. : DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES) : DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE. : ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S) : CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA (32288/DF)
AM. CURIAE. : ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S) : MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO (A2467/AM, 18958/DF, 167075/MG, 2525/PI, 259423/RJ, 463101/SP)

Decisão: Após a leitura do relatório e a realização das sustentações orais, o julgamento foi suspenso. Falaram: pelo *amicus curiae* Instituto Nós Por Elas, a Dra. Camilla Dias Lopes Liporaci; pela requerente Confederação Nacional da Indústria – CNI, a Dra. Fernanda de Menezes Barbosa; pela requerente Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC, a Dra. Luciana Diniz Rodrigues; pela Advocacia-Geral da União, a Dra. Isadora Maria Belém Rocha Cartaxo de Arruda, Advogada da União; pelo *amicus curiae* Defensoria Pública da União, o Dr. Gustavo Zortéa da Silva, Defensor-Público Federal; pelo *amicus curiae* Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, a Dra. Roseline Rabelo de Jesus Morais; pelos *amici curiae* Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI e Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – CNTC, a Dra. Cristina Aguiar Ferreira da Silva; e, pelo *amicus curiae* Elas

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2412-CC60-C7CC-E95B e senha 011E-5E28-64A8-CA9D

Pedem Vista, a Dra. Ana Beatriz Robalinho. Presidência do Ministro Edson Fachin. Plenário, 13.5.2026.

Presidência do Senhor Ministro Edson Fachin. Presentes à sessão os Senhores Ministros Gilmar Mendes, Cármen Lúcia, Dias Toffoli, Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Nunes Marques, André Mendonça, Cristiano Zanin e Flávio Dino.

Procurador-Geral da República, Dr. Paulo Gustavo Gonet Branco.

Carmen Lilian Oliveira de Souza
Assessora-Chefe do Plenário

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2412-CC60-C7CC-E95B e senha 011E-5E28-64A8-CA9D

14/05/2026 **PLENÁRIO**

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

ANTECIPAÇÃO AO VOTO

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (VICE-PRESIDENTE E RELATOR) - Conforme explicitado ontem, são três ações de controle concentrado, uma ação declaratória de constitucionalidade e duas ações diretas de inconstitucionalidade, que têm por mesmo objeto a recente lei de igualdade salarial e, consequentemente, também a regulamentação dada pelo Poder Executivo, tanto o Decreto nº 11.795/2023 quanto a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.714/2023.

Inicialmente, eu afasto as preliminares, reconheço a legitimidade ativa *ad causam* dos requerentes, tanto a Confederação Nacional da Indústria quanto a Confederação Nacional de Comércio de Bens, Serviços e Turismo. Também, na ADC, a Central Única dos Trabalhadores. Nós temos farta jurisprudência e vários casos aceitando a legitimidade de todos.

Cumprimento também o Ministro Nunes Marques, Presidente do Tribunal Superior Eleitoral.

Passo diretamente ao mérito. Faço, no voto, e farei um breve resumo do voto, inicialmente, um panorama das normas internacionais sobre a igualdade salarial, principalmente no sistema internacional de proteção aos direitos humanos, nós temos diversos normativos, diversas proclamações e declarações no sentido da promoção da igualdade entre homens e mulheres, iniciado com a Declaração de Direitos da Mulher e da Cidadã, redigida e apresentada na Assembleia Nacional Constituinte francesa desde 1791. Então, já são mais de dois séculos na tentativa de promoção real, promoção efetiva da igualdade de gênero.

Essa preocupação também teve a Organização das Nações Unidas quando, em 1945, a Carta das Nações Unidas reconheceu a igualdade de direito dos homens e das mulheres. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, na conjuntura pós-guerra, estabeleceu a equivalência - vejam, já em 1948 - entre o labor e a remuneração, consignando o direito,

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Nós estamos falando de 1948, art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Na sequência dessa tentativa normativa internacional de igualdade de gênero, no sentido laboral e remuneratório, a Convenção nº 100 da OIT, de 1951, também disciplinou a igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina. Essa Convenção nº 100 da OIT, de 1951, somente foi incorporada ao nosso ordenamento jurídico pelo Decreto nº 10.088, de 2019. Aqui, transcrevo ambos os atos normativos.

Em 1979, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, incorporada ao Brasil somente em 2002 pelo Decreto nº 4.377, também visava essa dupla finalidade: promover a igualdade, inclusive laboral e salarial, e afastar qualquer forma de discriminação.

Recentemente, em 2024, o Comitê CEDAW expediu relatório no qual elogiou o Brasil pela realização de inúmeras reformas legislativas voltadas à promoção da igualdade de gênero e ao combate à discriminação, inclusive citando, nesse relatório, a Lei nº 14.611, de 2023, objeto de arguição de inconstitucionalidade hoje, no sentido de ser - e isso também faz parte do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da ONU, de que a remuneração entre homens e mulheres alcance os mesmos patamares até 2030, e elogia a legislação brasileira - absolutamente necessário o combate às práticas salariais discriminatórias e a implementação de sistemas de transparência remuneratória. Mais do que isso, de sistemas que permitam o acompanhamento real e efetivo para verificar se realmente - como se diz infelizmente há muito tempo no Brasil, Ministra Cármen - a lei "pegou".

Infelizmente, no Brasil, diz-se que, às vezes, a lei "pega" e, às vezes, a lei não "pega".

Para saber se efetivamente leis - e essa é uma delas - que visam ao combate à discriminação, à igualdade de gênero, ao emprego pleno e produtivo e ao trabalho decente e idêntico para todas as mulheres e

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

homens estão sendo aplicadas, há a necessidade de implementação e fiscalização de um sistema de transparência remuneratória.

Faço, depois, no voto, uma rápida análise sobre o direito comparado e o esforço de diversos países - europeus e sul-americanos - no sentido da obtenção dessa equidade salarial, seja na parte legislativa e normativa, seja por meio de decisões de suas supremas cortes e de seus tribunais constitucionais.

Cito aqui França, Itália, Portugal, Espanha, Suécia e Noruega. A Suécia, país escandinavo altamente desenvolvido, fixou a obrigação de que empregadores com mais de dez funcionários - a nossa lei fala em cem - examinem critérios salariais e potenciais diferenças entre homens e mulheres, façam auditorias permanentes e deixem isso de forma transparente.

A Noruega exige o mesmo de empresas tanto públicas quanto privadas, sendo que, no caso das empresas privadas, com mais de 50 funcionários. Na Austrália, assim como no Brasil, o parâmetro é de cem funcionários. Faço essa rápida passagem pelo direito comparado para demonstrar que a legislação brasileira não surgiu do nada. A legislação brasileira, essa nova legislação, vem sendo construída a partir de uma evolução contra a discriminação de gênero, a favor da igualdade tanto laboral quanto remuneratória entre homens e mulheres e a partir de uma observação do direito comparado.

São inúmeros países que vêm estabelecendo seus marcos normativos sobre a igualdade total no ambiente de trabalho. Cito aqui, por exemplo, o Ato de Igualdade do Canadá, de 1995, depois atualizado: num primeiro momento, tratava-se da igualdade no ambiente de trabalho, em 1995, e, posteriormente, de medidas que o Parlamento do Canadá estabeleceu sobre igualdade remuneratória, em 2018. Da mesma maneira, a questão da igualdade na Grã-Bretanha, em 2010. Mesmo nos Estados Unidos, onde sabemos que o tratamento dos direitos sociais é bem diferenciado do tratamento da Europa continental, do próprio Brasil e das Américas, desde 1963, há medidas de igualdade salarial e de maior transparência nessa questão.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

Então, dentro desse contexto, seja o contexto do desenvolvimento das declarações internacionais, seja o do direito comparado, o Brasil também tem a sua evolução. Da tribuna, independentemente das posições sustentadas pelos requerentes, pelos requeridos, pelos *amici curiae*, ninguém deixou de afirmar que o Brasil vem evoluindo nesse sentido. Evoluindo de diversas maneiras, a partir da consagração da própria Constituição Federal, do art. 3º, que traz como um dos objetivos fundamentais da República a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Não é possível a construção de uma sociedade livre, justa e solidária se houver discriminação de gênero entre mulheres e homens, sendo que as mulheres são quase 51,5% da população brasileira. Não é possível uma sociedade livre, justa e solidária discriminando mais da metade da população brasileira.

Assim, sendo esse um objetivo fundamental da República, todas as regras hermenêuticas já nos direcionam para a interpretação que seja mais favorável ao afastamento das discriminações, à igualdade salarial e à transparência total desses dados. Obviamente — e chegarei a isso no voto no momento adequado —, devem ser respeitadas todas as normas sobre privacidade, sobre segredos industriais e empresariais. Mas o art. 3º da Constituição Federal deixa muito claro que o intérprete - e, entre os intérpretes, este Supremo Tribunal Federal - deve levar em conta a interpretação que leve à diminuição da discriminação, à erradicação, em determinado momento, da discriminação e que conduza à construção de uma sociedade livre, justa e igualitária.

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - Presidente, se me permite uma palavra, cumprimentando Vossa Excelência, os senhores Ministros, o Procurador-Geral, advogadas e advogados, todos que nos assistem e que se apresentam neste Plenário, para fazer uma observação. Foi dito que está posto, em todas as ações, nas petições iniciais, que todos são a favor da igualdade. Da tribuna também, mesmo quem se pôs contra a norma afirma o que está nas petições iniciais. Ninguém é contra a igualdade. Entretanto, nós vivemos num estado de desigualdade.

Nós aqui estamos tratando da questão do gênero na questão salarial,

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

como Vossa Excelência acaba de expor, Presidente, tratando desde Olympe de Gouges, que foi mencionada nas petições, no voto de Vossa Excelência tão bem posto, e que sempre é preciso lembrar que, quando ela propôs a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, ela foi guilhotinada. É preciso que conte a história inteira, senão fica parecendo que houve uma proposta lá atrás que teria tido êxito. Não teve, e a autora dela acaba guilhotinada. Não foi só por isso, foi por outros motivos, enfim.

Só para dizer que me parece que o que nós fazemos com a jurisprudência constitucional, com a doutrina, e com essas leis - sem falar muito bem, ou sem falar de maneira tão clara, eu tenho pensado sobre isso, escrito até sobre isso -, que quando as constituições e o constitucionalismo chegam a este momento, falando em igualdade, como se fosse o mesmo texto, embora tenha mudado o contexto e a interpretação da norma, para criar esses espaços de uma maior igualdade entre todos - nós estamos falando aqui do gênero -, eu acho que a leitura a ser feita do princípio da igualdade, desde o preâmbulo da Constituição, só para ficar nessa Constituição de 88, o que o constitucionalismo contemporâneo propõe não é apenas a assimilação e a repetição do acolhido princípio da igualdade, é a dinâmica da igualação. Ou seja, é uma ação permanente pela igualdade do Estado e da sociedade. Porque a igualdade é estática, todos os Ministros do Supremo são iguais no nosso regime a que nos submetemos; todas as pessoas desde que estejam na mesma condição.

O que essa Constituição mudou para mim foi essa proposta de falar não da liberdade de quem é livre, mas da libertação de quem não é livre, e da igualação para que a cheguemos, então, a essa construção da sociedade livre, justa e solidária. Pois o uso do verbo "construir" pelo constituinte é porque ele retratou que nós somos uma sociedade de desigualdades, em que pese desde 1824 estar sendo acolhido o princípio da igualdade, lá no art. 179, creio que inciso XIII. Mas esta repetição é insuficiente e é quase uma norma de papel neste sentido de que ela se põe, mas quem tem preconceito contra mim, mulher juíza, continua

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

tendo, isto não significa que não vai continuar acontecendo, significa que ele não pode opor este seu preconceito para me impedir de me libertar e de me igualar.

Por isso é que eu acho que a grande mudança da Constituição, e que esta lei, por exemplo, como um dos instrumentos para essa igualação propõe, é a efetividade jurídica e social que leva à igualação como movimento construtivo de uma sociedade livre, justa e solidária. Entendeu, Ministro Toffoli? Até uma vez já conversei sobre isso com a Vossa Excelência. Porque só a igualdade, se fosse, ela seria a mesma coisa. A lei não poderá desigualar, dizia a Constituição de 1824, mas nós tínhamos a escravidão.

Todo mundo que subiu à tribuna disse que era a favor da igualdade, mas, e é no "mas" que os meus direitos tropeçam e ficam no chão.

Então, eu já li o voto de Vossa Excelência, portanto sei que se conduz exatamente nesse sentido, mas enquanto for uma repetição da palavra, como se estivéssemos mudando o contexto e não o conteúdo, nós continuaremos a ter daqui a talvez 20, 30, 50 anos este Tribunal falando do princípio da igualdade, porque nós não teremos dado cobro a esta ação que a jurisprudência constitucional consegue introduzir, pelo que foi posto, na minha compreensão, pela Constituição de 1988.

Ela não fala da igualdade estática, dos iguais sendo considerados iguais, até porque nós mulheres, Vossa Excelência acaba de lembrar, quase 52% da população brasileira, das trabalhadoras brasileiras, ganhamos menos, em geral, e quando ganha mesmo igual, e aqui estamos falando apenas da remuneração, continuamos a ter outros calvários para ter que fazer face.

Então, se for passar a régua com uma interpretação estática do princípio da igualdade, continuaremos igual. Se pensarmos nessa igualdade como uma dinâmica, como uma igualação constitucionalmente, uma ação permanente, esta lei se enquadra perfeitamente - para usar a expressão mais jurídica -, ela se subsume integralmente ao objetivo da República e à necessidade de nós fazermos esta construção ser efetiva e eficaz jurídica e socialmente.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

Eu não falo mais nunca, quase nunca, hoje, sobre o princípio da igualdade sem pôr em evidência que não é o mesmo princípio, como não foi nos Estados Unidos, como não foi no Canadá, como a Europa reflete, porque senão todos os preconceitos se cristalizam, se petrificam na sociedade e não se tem a mudança, que eu acho que é a proposta, inclusive que vem pela legislação, se tivermos uma compreensão diferenciada do que o Constituinte pôs.

Enfim, não estou votando, apenas dando sequência ao que Vossa Excelência expôs.

Peço desculpas pela interferência.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (VICE-PRESIDENTE E RELATOR) - Eu que agradeço, Ministra Cármen, e é exatamente esse o meu entendimento.

Vossa Excelência bem recordou, a Constituição de 1824, estabeleceu o princípio da igualdade, mas nós tínhamos, e Vossa Excelência bem ressaltou, nós tínhamos a escravidão. As mulheres não votavam. Qual era a igualdade?

As Constituições seguintes, as Constituições de 1891, de 34, 37, 46, 67 e 69, com a Emenda de 69, também previam o princípio da igualdade. Só que até 88, as mulheres tinham uma condição geral, não só em relação aqui aos direitos sociais, mas a mulher casada, que fosse estuprada, não podia entrar com ação penal contra o agressor sem autorização do marido. Ou seja, havia uma série de restrições, porque se dizia "não, todos são iguais, mas homens são iguais aos homens e mulheres iguais às mulheres".

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - Separados, mas iguais. Na dinâmica norte-americana: separados, mas iguais.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (VICE-PRESIDENTE E RELATOR) - Exatamente isso.

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - Os homens continuam na sala e as mulheres no borralho, como as gatas borralheiras.

E para Vossa Excelência lembrar, Presidente, que quando essa Constituição foi promulgada, uma determinada empresa, só para dizer

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

que tem o "mas", que é onde nós somos postas nos cantos que não têm todos os direitos, uma determinada empresa disse que, como tinha sido reconhecida a mulher trabalhadora, a todas as mulheres, a todas as trabalhadoras e trabalhadores, mas as trabalhadoras que estivessem na idade fértil, ela disse que, em face da norma constitucional que reconhecia o direito à licença de maternidade, não contrataria mais mulheres na idade fértil, e foi um grande movimento para que esta empresa, que tinha um maior número de mulheres, até pela atividade dela, para que aquilo fosse considerado discriminatório. Até onde me consta, ela fechou fábricas em lugares que a Justiça do Trabalho disse que ela não poderia mandar embora pela circunstância, não era nem porque estava grávida, era porque poderia engravidar.

Apesar de termos superado esta fase inicial pós 5 de outubro de 88, imediatamente pós 5 de outubro, nós ainda temos essa circunstância. A própria dificuldade da mulher magistrada, quando ela é "mãe-gistrada", como se diz, a promoção não pode ser tida. Ou uma coisa que eu achava que não acontecia mais no Brasil e que, a semana passada, uma pessoa me contou. No meu concurso para procuradora me disseram: só se você for muito melhor do que os outros candidatos. Por quê? Porque aqui vai ter que viajar muito para fazer audiência no interior. Mas ninguém me perguntou se eu podia viajar ou não. Simplesmente, eu seria eliminada se eu não tivesse uma nota superior à dos homens. Há poucos dias, uma procuradora me contou que aconteceu a mesma coisa com ela. Não vai ser promovida porque tem que viajar.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (VICE-PRESIDENTE E RELATOR) - Nesse exato sentido, Ministra Cármen, a Constituição de 88 tentou evoluir na sua interpretação, e vem conseguindo, principalmente a feita por esse Supremo Tribunal Federal. Por quê? Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, era um princípio proclamado de igual forma desde 1824 até 67, 69. A Constituição de 88 colocou algo a mais. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, mas, no inciso I do art. 5º, colocou que todos são, homens e mulheres são iguais em direitos e

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

obrigações nos termos da Constituição.

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - O que nos leva, então, a ter que reinterpretar o início do *caput*: todos são iguais na lei. O legislador vai adotar as providências necessárias para a igualação, porque, se for perante a lei, a lei é feita deixando os iguais de sempre.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (VICE-PRESIDENTE E RELATOR) - Exato.

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - E não permitindo a promoção, ou não, conduzindo ou estimulando a promoção da igualação. Então, se for na lei, o legislador também tem que observar esse contexto socioeconômico, político e cultural. Se for perante a lei, desde que a lei seja feita e seja aplicada igual para aqueles que ela considera iguais. Então, a leitura também e a interpretação eu acho que do início...

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (VICE-PRESIDENTE E RELATOR) - Avançou perante e na lei.

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - Na lei.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (VICE-PRESIDENTE E RELATOR) - E no sentido dos direitos sociais, o art. 5º, I, foi complementado, já na Constituição de 88, pelo art. 7º, XXX. Não é de agora, é de 5 de outubro de 88. O art. 7º, XXX, diz: "proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil".

De 88 para cá, houve evolução na questão de igualdade perante o direito penal e processual penal entre homens e mulheres. Na questão do direito civil, devemos lembrar que, até o Código de 2002, o Código Civil de 1916 permitia uma série de diferenciações entre homens e mulheres. A filha solteira podia ser deserdada pelo pai mediante alguns requisitos, sendo que não havia a mesma possibilidade, perante os mesmos requisitos, do filho homem. A anulação de casamento, que era possível só em relação à mulher, por alguns critérios. Foi havendo uma evolução disso.

Na questão dos direitos sociais, também houve uma evolução, mas uma evolução que até agora não cumpriu seja o art. 3º, seja o art. 5º, I, seja

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

o art. 7º, XXX, porque não há, essa é a verdade, igualdade de salários entre mulheres e homens pelo exercício das mesmas funções. Não há. E isso não é um dado subjetivo, isso é um dado objetivo, consta no meu voto, depois vou me referir, foi dito da tribuna em várias oportunidades. E como a Vossa Excelência disse, ninguém da tribuna, nenhum requerente, nenhum requerido, Ministro Toffoli nenhum *amicus curiae*, ninguém disse ser contra a igualdade, mas tem sempre o mas. Mas não é bem assim. Não, a igualdade deve ser analisada sob o ponto de vista objetivo.

Há diferença de salários entre mulheres e homens exercendo exatamente as mesmas funções? Há. E sabemos que no Brasil atual há diferença salarial entre homens brancos e homens negros, entre homens brancos e negros e mulheres e entre mulheres brancas e mulheres negras.

Essa diferença é permitida pela Constituição? Obviamente que não. Então, o que temos que ver é se essa legislação, no que estabeleceu, e dentro da necessidade de implementação real, não só formal, teórica, doutrinária, mas real de igualdade, se houve ou não alguma inconstitucionalidade, mas a lei veio com a finalidade de afastar, ou pelo menos tentar afastar e construir a igualdade real.

Ministro Toffoli, por favor.

O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI:

Obrigado, Senhor Presidente! Saúdo Vossa Excelência, a Ministra **Cármen**, todas e todos que já foram saudadas e saudados.

Senhor Presidente, quanto ao debate aberto pela Ministra **Cármen**, em que Sua Excelência ainda disse que já conversamos muito a respeito disso, Vossa Excelência, Presidente e Relator, fez um histórico das constituições e ao apontar, junto com a Ministra **Cármen**, que, no § 1º do art. 5º, a igualdade não é formal perante a lei, é igualdade na lei, me fez lembrar dos bancos escolares, quando nós estudávamos zetética e dogma com o Professor Tércio Sampaio Ferraz.

E qual é o sentido da norma? Há várias filosofias, estudos e teorias sobre o que é a norma jurídica. Miguel Reale – fato, valor e norma –; o nosso querido Goffredo: é uma autorizante, ela autoriza uma reação do

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

Estado quando ela é violada, ela não é sancionatória. E há a norma-texto, a norma-interpretação, a norma efetiva.

Na verdade, o que temos a fazer é – exatamente como foi feito por Vossa Excelência, Ministra **Cármen**, Vossa Excelência, Ministro Presidente em exercício e Relator – enaltecer a Constituição de 1988 e essa construção histórica da qual o Sistema de Justiça faz parte.

Quando eu falo do Sistema de Justiça, o Professor Paulo Gonet, que é o Procurador-Geral da República, sabe muito bem que eu sempre falo que o Sistema de Justiça não é só a Magistratura, não é só a Suprema Corte. Ele é a Magistratura, os Ministérios Públicos, as Advocacias Pública e Privada e as Defensorias públicas, federal e estadual.

Esse Sistema de Justiça foi criado para tirar a Constituição do papel. Foi essa concepção dos constituintes de 87 e de 88, coordenados por Ulysses Guimarães, que deu ao Sistema de Justiça e ao Ministério Público um potencial de ação jamais visto em qualquer outro país. E é exatamente isso que nos traz aqui a julgar esses grandes temas, Ministro **André Mendonça**.

Eu aprendi no jurídico do Onze de Agosto, Ministro Presidente, em exercício, **Alexandre de Moraes**, colega de bancos escolares desde 1986, há 40 anos. Foi exatamente em 1989, Ministra **Cármen Lúcia**, quando eu era estagiário do jurídico do Onze de Agosto e me chega uma mulher pedindo medidas protetivas contra o marido que batia nela e nos filhos.

Evidentemente, eu digo: "vamos fazer uma medida cautelar, porque a lei garante, e vamos pedir uma cautelar". Naquela época, não existia nem nominação a essas cautelares. Eram as chamadas cautelares inominadas, Ministro **Zanin**, Vossa Excelência, que também vem de uma escola processualista, sabe muito bem, atuou bastante em matéria processual, eram as cautelares inominadas, não tinham nome.

E essa senhora me perguntou: "mas se eu entrar com a medida cautelar e ele receber um comunicado de que ele não pode entrar em casa, a lei estará na porta da minha casa para impedir ele de entrar?"

E aí eu fiquei me perguntando: por que tanta teoria para explicar o sentido da norma? Tanta teoria. Eu aprendi o sentido da norma com

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

aquela mulher. Aquela mulher me fez ver que a norma é a efetividade. Ela não é comunicação, ela não é texto, ela não é sanção, ela é a defesa dos desvalidos e dos pobres e daqueles que não têm acesso a nada, a não ser ao Poder Judiciário, a não ser ao Sistema de Justiça.

Por isso, esse tema acaba vindo à Suprema Corte de um país, de nosso país. E é aqui que vai se garantir a efetividade dessa igualdade, não só perante a lei, mas a igualdade na lei, e não só na lei, na realidade efetiva da convivência humana. É disso que se trata.

A lei agora está na porta dessa mulher, porque hoje nós temos condições de dar a proteção com vários sistemas que foram criados – Vossa Excelência que é da área de segurança pública, até atuou muito nisso, seja como secretário de segurança, seja como ministro da Justiça, posteriormente Ministro **André Mendonça** também foi ministro da Justiça – vários sistemas de identificação junto com o Sistema de Justiça: **Sistema Psiu**, sistema do projeto que foi criado quando fui presidente do CNJ, também, junto com a AMB, do **Sinal Vermelho**, na época da pandemia com as violências contra as mulheres que não tinham como se comunicar. Então, hoje, nós temos a tornozeleira, temos o sistema de alertas eletrônicos, em que o Estado acaba atuando. E isso é a efetividade da Constituição do § 1º do art. 5º, que não é só perante a lei, é na lei.

Na realidade, o Estado tem condições de dar essas garantias e é para isso que nós somos escolhidos ministros de uma Suprema Corte, para fazer com que a lei tenha efetividade. A efetividade é a concretude da lei.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (VICE-PRESIDENTE E RELATOR) - Agradeço o aparte, Ministro Toffoli, que relembrou, realmente este ano, faz 40 anos que nós ingressamos juntos na Faculdade de Direito do Largo do São Francisco, em 1986.

Dentro desse contexto, que estamos a discutir, a lei impugnada, a Lei nº 14.611, além de alterar a CLT, exatamente para coibir a prática salarial discriminatória quando pessoas exercem as mesmas funções, mas têm remunerações diversas tão somente em virtude de ser homem ou mulher, atua numa outra frente. A lei estruturou uma política pública de redução de desigualdades socialmente estruturadas, de práticas organizacionais

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

que possam, com o tempo, favorecer a igualdade salarial e de transparência. E transparência, exatamente, para que fosse mais fácil acompanhar a implementação da lei. Essa é a ideia da lei.

A lei, ao buscar a promoção de igualdade salarial, ao buscar a diminuição das práticas discriminatórias, ela: um, estabeleceu esses mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios. Dois, incrementou fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória. Passou a disponibilizar, ou prevê a disponibilização, a partir da regulamentação pelo Poder Executivo, de canais específicos para denúncias de discriminação. E indicou a promoção e implementação de programas de diversão e inclusão no ambiente do trabalho, além do fomento à capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Essa é uma outra questão, Ministro Zanin, muito importante, quando se fala em princípio da igualdade. E também, Ministra Cármen, Ministro Toffoli, Ministro André, ninguém é contra o princípio da igualdade. Nunca ouvi alguém dizer ser contra o princípio da igualdade. Mas vem o mas.

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - Dizer, eu nunca vi, mas praticar, eu vejo todo dia. Aliás, eu vejo, sinto, sofro, todos os verbos que Vossa Excelência quiser, porque, como Vossa Excelência disse, todo mundo é a favor da igualdade, mas. E o mas é quando o toicinho vira torresmo. Aí muda tudo.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (VICE-PRESIDENTE E RELATOR) - Isso é bem mineiro.

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - De lá que eu sou.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (VICE-PRESIDENTE E RELATOR) - Eu cito, Ministra Cármen, a igualdade. Há duas interpretações da igualdade. Isso vale para homens e mulheres, isso vale para brancos e negros. Se nós compararmos com uma corrida. As pessoas dizem que, não, deixa, a igualdade é igual a uma corrida. Vamos dar as mesmas condições de participação e todos chegarão no mesmo

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

objetivo. Ora, se você pega e alguém larga cinco quilômetros depois, ou seja, uma corrida de cem metros, alguém na largada e o outro cinco quilômetros depois. Mesmo que as regras da corrida sejam as mesmas, o que seria a igualdade? Na lei, perante a lei, nunca essa pessoa vai chegar.

Se se dá as mesmas regras formais a homens e mulheres, só que historicamente a mulher, no trabalho, está a cinco quilômetros atrás e com uma mochila de pedra nas costas, é impossível. É a grande diferença entre igualdade na lei e perante a lei. Para concretizar igualdade, nós temos de dar condições, e foi a ideia dessa lei, de uma formação de trabalho, todas as condições para que homens e mulheres larguem juntos nessa corrida, treinaram juntos, têm as mesmas condições. Aí sim, a partir da mesma largada, as mesmas condições, o que foi muito dito da tribuna, a meritocracia vai agir. Mas não há meritocracia se a mulher larga cinco quilômetros atrás do homem. É absolutamente impossível que consiga igualdade de condições.

Nesse sentido, a lei como um todo estabeleceu esses critérios que eu acabei de mencionar, e o art. 5º estabeleceu o dever de publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios daquelas empresas ou pessoas jurídicas de direito privado com cem empregados ou mais.

Até, ontem, num aparte ou numa indagação que fiz em relação a uma das sustentações, eu transcrevi o art. 5º, da lei, exatamente para colocar que ter cem empregados ou mais dificultaria, como dificultou (a representante, Doutora Isadora, da Advocacia-Geral da União, esclareceu) o que se disse: "Não, é possível identificar, e, a partir disso, é possível descobrir segredos industriais...". E não houve uma ação nesse sentido, nenhuma empresa se sentiu prejudicada em relação a isso. E nós já temos três anos da lei, o que mostra que esses critérios são critérios razoáveis, dentro de uma razoabilidade, de uma pertinência com o tema principal, que é o afastamento da discriminação.

Por favor, Ministro Fux.

O SENHOR MINISTRO LUIZ FUX - Presidente, queria saudar Vossa Excelência na Presidência, o Procurador-Geral da República, nossa

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

Decana, Ministra Cármen Lúcia, sempre com intervenções muito precisas no âmbito dessa área de proteção da mulher e, na sua pessoa, saudar todos os Colegas do nosso Colegiado.

Vossa Excelência tocou um ponto importante. Nenhuma empresa reclamou dessas medidas tomadas exatamente no afã de garantir o cumprimento da Constituição. O Professor Barbosa Moreira costumava dizer que uma portaria do Instituto da Previdência entra em vigor imediatamente. E a Constituição, até hoje, está esperando alguma coisa para entrar em vigor.

Então, há um artigo que Vossa Excelência citou, o art. 7º, XXX, que não podia ser mais claro do que isso. O artigo é claro quando destaca que, a todo trabalho de igual valor, corresponderá salário igual, sem distinção. E, no XXX, é mais claro ainda: "proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo...". Então, a Constituição é clara e, quando ela é clara, cessa a atividade especulativa do juiz.

Mas esse dado que Vossa Excelência destacou agora é muito importante, porque nenhuma empresa reclamou dessas medidas. Primeiro, porque são anonimizadas, como, já ontem, no relatório, Vossa Excelência destacou. Elas são anônimas, não prejudicam.

Por outro lado, eu verifico que houve, na elaboração dessa lei, e, por essa razão, Vossa Excelência destacou que nenhuma empresa reclamou, houve uma anuência prestada por inúmeras entidades de todos os setores econômicos. Por isso a Câmara e o Senado defenderam de modo enfático essa constitucionalidade. Ambas as Casas destacaram - e isso está nas informações prestadas - a ampla participação de entidades representativas dos trabalhadores e do empresariado. Então, trabalhadores e empresários construíram essa lei. De sorte que Vossa Excelência tem toda razão, nunca houve uma ação discutida por parte do setor econômico.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (VICE-PRESIDENTE E RELATOR) - Exatamente, Ministro Fux. Agradeço o aparte.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

A razoabilidade da forma como a lei disciplinou esses pontos, esses tópicos importantes é absolutamente proporcional à necessidade.

Cito em meu voto, Ministro Fux, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, realizada pelo IBGE em 2024 e publicada em 2025, pesquisa sobre o rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas pessoas de 14 anos de idade ou mais, com diferenciação por sexo, cor ou raça e grupos de idade.

Para nos situarmos aqui no presente julgamento, temos um quadro fático. Não estamos falando do século XVIII, nem do século XIX; estamos falando de 2024, com dados publicados em 2025. Um quadro fático, no qual mulheres recebem rendimentos inferiores aos dos homens no mercado de trabalho, chegando - Ministro Nunes Marques -, em algumas regiões do país, a uma proporção de até 74,2% a menos do que os homens - 74,2% a menos do que os homens! Como é o caso da Região Centro-Oeste do Brasil. E a média geral em outras regiões chega a quase 78%. Vejam, é um absurdo sem qualquer justificativa.

É óbvio que a necessidade faz com que tenhamos de analisar a razoabilidade, a proporcionalidade e a adequação das medidas tomadas.

No caso da participação das mulheres nos cargos gerenciais, também segundo a mesma pesquisa de 2024, profissionais da área de ciências e intelectuais do sexo masculino recebem, em média, 64% a mais do que as profissionais do sexo feminino do mesmo setor. E as operárias e artesãs da construção, artes mecânicas e outros ofícios recebem apenas 63,7% do que os homens recebem.

Por que esses dados são importantes? Porque isso afasta qualquer tipo de alegação - e essas alegações foram feitas nos autos - de que a questão seria meramente de meritocracia ou antiguidade. Não. A questão é de gênero.

Se profissionais da área de ciências e intelectuais do sexo masculino, em geral, recebem 64% a mais, fica constatado que o elemento discriminador é tão somente o gênero. A mesma coisa em relação à construção, às artes mecânicas e a outros ofícios.

E há uma série de dados aqui, todos comprovando a mesma coisa: é

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

flagrante a discriminação no mercado de trabalho entre homens e mulheres; é flagrante que homens recebem muito mais pelo exercício exatamente das mesmas funções, apenas por serem homens. Não são mais antigos, não são mais competentes, não são melhores profissionais, mas recebem mais unicamente por serem homens. Então, a questão, claramente, é discriminação de gênero.

Faço no voto — mas, até para não os cansar, não lerei — um histórico do que este Supremo Tribunal Federal vem avançando na defesa da efetiva igualdade entre homens e mulheres, desde o reconhecimento, o que foi muito importante na jurisprudência da jurisdição constitucional, em 2003, da licença-gestante como cláusula pétrea. Foi a primeira vez que o Supremo Tribunal Federal reconheceu que a licença-gestante, prevista no art. 7º, XVIII, embora seja um direito social da trabalhadora, também é um direito individual da mulher e, consequentemente, cláusula pétrea, prevista do art. 60, § 4º, IV.

Depois, cito vários julgados equiparando homens e mulheres em relação ao concurso público, ao acesso a determinadas funções e à questão, bem relembrada pelo Ministro Dias Toffoli, de prevenir de forma eficaz a violência contra as mulheres, e assim por diante. Aqui é importante relembrar, Ministra Cármen Lúcia, que, nesses anos todos, não houve necessidade de nenhuma ação, nenhuma, para garantir que os homens obtivessem, Ministro André, algum direito que as mulheres já tinham. Nenhuma ação no sentido de acabar com alguma discriminação praticada em relação aos homens.

Todas as ações e todos os julgados sempre visaram tentar garantir o que a Constituição trouxe no art. 5º, I, e reiterado no art. 7º: as mulheres não podem ser discriminadas em função do gênero; homens e mulheres têm direitos iguais, nos termos da Constituição.

Nesse sentido, entendo - e aí, rapidamente, tópico por tópico impugnado -, pela plena constitucionalidade da Lei nº 14.611/2023, porque a lei visa a promoção da igualdade de gênero no âmbito do mercado de trabalho, e essa promoção tem estatura constitucional. Eu diria mais do que estatura constitucional: é uma obrigação dos Poderes

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

da República implementá-la. O art. 3º, I, traz como consectário dos princípios da igualdade e da justiça social a própria proteção à mulher.

A lei trouxe um enquadramento desse quadro de igualdade a partir da necessidade de termos transparência e dados atualizados sobre a igualdade salarial no Brasil. Além da discriminação indevida já prevista no art. 461 da CLT, a lei pretende enfrentar os fatores sociais estruturais que ocasionam essa distorção remuneratória.

A lei também trouxe políticas públicas, ou induzimento a políticas públicas, para legitimar algo muito importante: não é apenas o Poder Público que tem a obrigação de lutar contra a discriminação de gênero. Há a necessidade do dever de cooperação entre o Poder Público e a sociedade, entre o Poder Público e as empresas privadas. Aqui a ideia, mais moderna, é a dos direitos humanos de eficácia horizontal. Não é só o Poder Público que deve respeitar a igualdade entre homens e mulheres. Homens e mulheres, dentro das empresas, dentro das famílias e dentro da sociedade, também devem respeitar essa igualdade.

Dentro desse contexto, não me parece que há nenhuma, absolutamente nenhuma inconstitucionalidade no relatório de transparência salarial previsto no art. 5º da Lei nº 14.611/2023.

O que se argumenta é que esse dispositivo e as normas regulamentadoras, tanto o decreto quanto a portaria, seriam inconstitucionais por violação à ampla defesa, ao contraditório, ao devido processo legal, à intimidade e à proteção de dados, à livre iniciativa, à livre concorrência e à proporcionalidade. Abrange quase todos os princípios genéricos da Constituição.

Não me parece que seja isso. O que houve foi a determinação de fornecimento de dados para elaboração dos relatórios como um expediente que visa a transparência e ao fomento do *compliance* das empresas, que, como já disse ontem e repito hoje, empregam cem ou mais funcionários; ou seja, uma empresa de médio porte e um relatório que possibilite que as pessoas, ou os dados individuais específicos continuem anônimos, até porque o próprio art. 5º da lei especificamente diz isso.

A própria Organização Internacional do Trabalho, OIT, traz normas

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

de política de transparência salarial como um dos objetivos, a implementação dessas normas, como um dos objetivos de redução das disparidades entre homens e mulheres.

Há um interesse legítimo, a meu ver, na disponibilização desses dados pelas empresas ao poder público, porque aqui é uma medida de natureza instrumental não só pela transparência, mas também o exercício de fiscalização e implementação da legislação social e trabalhista.

Além da obrigatoriedade de fornecer dados, a lei e a regulamentação preveem a divulgação pelo Ministério do Trabalho e Emprego de um resultado agregado dos dados fornecidos - é o art. 2º, § 3º, do decreto regulamentador. Ou seja, também nada que afete a privacidade, nada que afete a Lei de Proteção de Dados.

Essas alegações, a meu ver, com todo respeito às posições em contrário, de que a edição e publicação desses relatórios seria uma exposição indevida de informações sensíveis nas empresas declarantes e prejudicaria seus interesses de modo a desvirtuar processos internos, estratégias concorrenciais, políticas de recrutamento e gestão de pessoas, não guarda nenhuma razoabilidade, seja do ponto de vista jurídico, seja do ponto de vista prático, como demonstrado a partir da constatação de que nenhuma empresa se sentiu prejudicada por isso e entrou com a ação, dizendo que a divulgação de um relatório anônimo, mas de dados, prejudica isso.

É mais ou menos como dizer que pesquisas, quaisquer que sejam os temas, prejudicam a realidade. Não, aqui, tanto as pesquisas como os relatórios e os dados são uma constatação daquele momento da realidade para que se verifique a possibilidade de melhoria, como me soprou aqui a Ministra Cármen, é a foto do momento, e a partir da foto do momento para verificar quais instrumentos podem melhorar o filme para uma próxima foto mais adiante.

Então, essa alegação de prejuízo é essencialmente especulativa, porque após sucessivos relatórios de transparência divulgados até o presente momento, repito, não se tem notícia de nenhum, nenhum prejuízo a interesses empresariais; nenhum.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

A Advocacia Geral da União trouxe ainda aos autos a posição exalada pelo Cade, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica, que concluiu também pela total compatibilidade do relatório de transparência salarial com a liberdade de concorrência - e eu transcrevo aqui a conclusão do Cade.

Da mesma forma, não há nenhuma agressão, nos termos como a lei foi redigida, nenhuma agressão à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, até porque, como disse o § 1º do art. 5º da Lei nº 14.611, diz:

"Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados (...)"

Ou seja, não há identificação de ninguém.

Ainda, sob o ponto de vista técnico, vieram aos autos manifestação técnica da Agência Nacional de Proteção de Dados, que, assim como o Cade concluiu pela total compatibilidade com a liberdade de concorrência, a Agência Nacional de Proteção de Dados também concluiu pela total compatibilidade da dinâmica dos relatórios de transparência com a LGPD. Também transcrevo, aqui no meu voto, as conclusões da agência.

É muito importante sempre ressaltar que a lei, como fiz, é expressa quanto ao dever de anonimização dos dados. Então, não há com o que se preocupar, até porque a regulamentação, tanto o decreto quanto a instrução normativa, repetiu essa determinação. A exposição promovida pela divulgação de dados, seja pelo Ministério do Trabalho e Emprego, dados agregados e anonimizados, seja pela própria empresa em seus *sites*, é um dever instrumental do que eu disse antes. Há necessidade de cooperação, é uma atividade de cooperação entre o poder público e empresas privadas, para o combate à discriminação. O art. 3º, I, quando prevê como um dos objetivos da República o de acabar com a discriminação, acabar com a desigualdade, ele está determinando isso ao poder público, mas também à sociedade brasileira que deve se comportar nesse exato sentido. Então, não me parece que haja nenhuma inconstitucionalidade.

Da mesma forma, não há, a meu ver, inconstitucionalidade em

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

relação ao plano de ação para mitigação de desigualdades previsto no art. 5º, § 2º, da lei. O que a lei estipula nessas hipóteses é que, sendo identificada desigualdade salarial ou critérios remuneratórios, o próprio empregador apresentará e implementará um plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos garantindo a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho. Também não me parece, como foi dito da tribuna, que isso seria uma ingerência indevida na empresa. Assim como há a Cipa, na questão de acidentes do trabalho, se a lei determina que não pode, segundo a Constituição, existir discriminação e, a partir dos relatórios, se verifica que ainda há essa discriminação e deve haver um plano para a mitigação dessas desigualdades, ora, por que não a participação também dos empregados, dessa maneira, para a implementação do plano de mitigação?

Inclusive, é importante registrar que a regulamentação desta maneira também é compatível com a já citada Convenção nº 100, da OIT, sobre igualdade de remuneração para mão de obra masculina e feminina.

Ponto importante aqui a ser referido é que a legislação impugnada não estabelece sanção pela simples identificação de desequiparações no relatório. Isso é muito importante. Veja, a sanção não é prevista automaticamente pela simples identificação de desequiparação no relatório. A lei apenas estabelece sanção, um valor correspondente, até 3% da folha de salários do empregador, limitado a cem salários mínimos, no caso de descumprimento do dever informacional quando a empresa com cem ou mais empregados não publicar relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios. Não é o resultado do relatório, é o descumprimento da publicação do relatório. São coisas totalmente diversas. Aqui a sanção é pela omissão, a conduta omissiva que desrespeita a lei. Até porque o pilar mestre dessa lei é a informação. A partir da informação, o plano de gestão e a tentativa de diminuição gradual das desigualdades.

A obtenção desses relatórios de transparência e de critérios remuneratórios dessas empresas é a medida para se reconhecer e se

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

estudar a realidade dessa desigualdade. Ora, a empresa publicou "há desigualdade", ela não será sancionada por isso. Mas ela deve publicar, isso é uma obrigação. Há a obrigação, ela não pode se omitir. Então, aqui também afasto essa alegação de inconstitucionalidade.

A aplicação da lei, ela visa, eu insisto nisso, aqui é o constitucionalismo construtivo e cooperativo entre empresas privadas e o Poder Público no sentido de medidas realmente ativas de inclusão e favorecimento à igualdade entre trabalhadores homens e trabalhadoras mulheres. Nesse sentido, a Instrução Normativa nº 6, de 2024, especifica a lei demonstrando que os planos de ação para mitigação de desigualdades constituem mecanismos sem vocação estritamente sancionatória, voltados à correção de desigualdades salariais por meio do estabelecimento de metas, prazos e medidas ativas de *compliance* da legislação trabalhista. E cito aqui o texto da regulamentação.

Da mesma forma, afasto a alegação de extrapolação do poder regulamentar do Decreto nº 11.795, de 2023, e da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego, Portaria nº 3.714, de 2023. Houve alegação de que há extrapolação.

Eu gostaria de recordar aqui, e a Ministra Cármen, que é exímia professora de direito administrativo, bem sabe disso, que há uma confusão do que é o poder regulamentar. Se o poder regulamentar simplesmente repetir o que está na lei, não precisa de decreto, não precisa de portaria. O poder regulamentar não pode criar novos direitos e obrigações primários. Isso é a lei.

Agora, para garantir o cumprimento dessas obrigações ou o respeito a esses direitos primários, o poder regulamentar traz especificações. Isso vale do ponto de vista trabalhista e vale também para o ponto de vista, por exemplo, tributário. Nós não vamos encontrar lei tributária que diz que o recolhimento de determinado tributo deve ser feito na guia X, número tal, hoje *on-line*. "Ah, mas essa obrigação foi criada por regulamento". A obrigação é o recolhimento. Simplesmente aqui se especificou, no poder normativo, como cumprir o que a lei estabeleceu.

Foi exatamente a mesma coisa, a meu ver, feita pelo decreto e pela

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

portaria. Simplesmente definiram prazos, definiram detalhes para cumprir as obrigações primárias. Essas, sim, em virtude do art. 5º, II, princípio da legalidade, só podem ser estabelecidas, as obrigações primárias, por lei. Então, não houve, a meu ver, extrapolação. O Poder Executivo não exorbitou do seu poder regulamentar.

Para encerrar, a questão do dano moral, também colocado, uma vez que a Lei nº 14.611 alterou o § 6º do art. 461 da CLT, estabelecendo que o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado em razão de sexo, raça, etnia, origem ou idade, não exclui o direito à indenização por danos morais. A redação original da CLT estabelecia que, nos casos de comprovada discriminação, o juiz estabeleceria, além do pagamento das diferenças salariais, o pagamento de multa de 50% em favor do reclamante.

As alterações trazidas pela nova lei, pela Lei nº 14.611, estabelecem, primeiro, uma ampliação das hipóteses de discriminação, incluindo, além do sexo e da etnia, também a raça, a origem e a idade, suprimem a multa previamente fixada em favor do empregado, ou seja, a multa taxativa, mas asseguram ao trabalhador o direito de pleitear a indenização por danos morais em juízo.

Os requerentes sustentam que a alteração legislativa, consistente na substituição da expressão "no caso de comprovada discriminação" por "na hipótese de discriminação", violaria a segurança jurídica, o devido processo legal, a ampla defesa e o contraditório, e entendem que deveria ser interpretado no sentido de que o pedido de indenização por danos morais somente possa ser cumulado nas hipóteses de discriminação em sentido estrito, sem que tal situação se confunda com a mera existência objetiva de diferença salarial.

Aqui nós teríamos que nos socorrer do elemento normativo, ou seja, se há uma previsão constitucional de que é vedada a diferença salarial entre homens e mulheres, se há uma previsão constitucional que é discriminatória a diferença salarial tão somente em virtude de gênero, ou seja, a ninguém, seja pessoa jurídica, seja pessoa física, é possível não cumprir as determinações constitucionais e legais.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

"Ah, mas aqui houve a mera existência objetiva de diferença salarial". Ora, você não pode ter diferença salarial. A Constituição, desde 1988, diz isso. Então você tem, pela legislação, o dever normativo de uma conduta positiva. Qual conduta positiva? Impedir a discriminação.

Se você mantém a discriminação, se você se omite nisso, a conduta já é eminentemente dolosa, porque você tem o dever normativo de atuar. Não é possível aqui fazer a separação entre dolo e culpa. "Não, eu não quis discriminar, eu pago diferentes homens e mulheres, porque eu acho que sempre foi assim." Não, você tem o dever normativo de equiparação. Se você não cumpriu esse dever normativo de equiparação, a sua conduta omissiva já é eminentemente dolosa.

Isto vale para o direito administrativo. Isto vale para o direito penal. Isto vale para o direito social, para o direito laboral. Então, a meu ver, nenhuma inconstitucionalidade.

Seria a mesma coisa se, em sua defesa, o empresário, a empresa, pudesse alegar que tem o desconhecimento do inciso XXX do art. 7º, que proíbe a diferença de salários no exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo. "Ah, eu não sabia". A ninguém é possível alegar o desconhecimento.

E aqui, entre nós, ninguém poderia nem pensar em alegar o desconhecimento em virtude da luta, desde a Constituição de 1988, para a implementação efetiva do inciso XXX do art. 7º.

Dessa maneira, em conclusão, eu conheço das ações para, no mérito, julgar improcedentes as ADIs 7.612 e 7.631 e procedente a Ação Declaratória 92, no sentido de declarar a constitucionalidade dos dispositivos da Lei nº 14.611, de 2023, a denominada Lei de Igualdade Salarial, e, consequentemente, de sua regulamentação.

É como voto.

Publicado sem revisão. Art. 95 do RISTF.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código F73D-4904-76A7-5981 e senha 1C81-08E0-512D-A761

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO

VOTO

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (RELATOR): Conforme relatado, trata-se de três ações de controle concentrado que têm por objeto a recente Lei de Igualdade Salarial (Lei 14.611/2023) e a consequente regulamentação a ela dada pelo Poder Executivo (Decreto 11.795/2023 e Portaria MTE 3.714/2023).

1. Preliminares

Preliminarmente, reconheço a legitimidade ativa *ad causam* dos requerentes das Ações Diretas em julgamento. Na ADI 7612, tanto a Confederação Nacional da Indústria (CNI) quanto a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) constituem entidades de classe com suficiente capilaridade espacial e franco interesse na matéria controvertida. A ADI 7631 foi proposta pelo Partido Novo, agremiação política devidamente representada no parlamento nacional, do que sobressai sua legitimidade.

Entretanto, observo que uma das autoras da ADC 92 é a Central Única dos Trabalhadores (CUT), entidade para a qual a jurisprudência desta Corte tem reiterado a ausência de legitimidade para propositura de ações do controle abstrato de constitucionalidade. Isso porque, no plano da organização sindical brasileira, somente as confederações sindicais dispõem de legitimidade ativa *ad causam* para o ajuizamento da ação direta de inconstitucionalidade (CF, art. 103,

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

IX). Nesse sentido, registro os seguintes precedentes: ADI 335, Rel. Min. NÉRI DA SILVEIRA, TRIBUNAL PLENO, DJ de 2/4/1992; ADI 1.969, Rel. Min. RICARDO LEWANDOWSI, TRIBUNAL PLENO, DJe de 31/8/2007; e ADI 1.442, Rel. Min. CELSO DE MELLO, TRIBUNAL PLENO, DJ de 29/4/2005.

Contudo, verifico que referida ação também foi proposta pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Couro, Calçados e Vestuário, ambas com legitimidade para fazer instaurar processo de fiscalização normativa abstrata. Nessa conjuntura, a ação deve tramitar com relação a esses autores no polo ativo, com exclusão da Central Única dos Trabalhadores.

No que diz respeito ao objeto impugnado, o campo normativo constituído por lei federal e atos regulamentares decorrentes se amoldam perfeitamente ao escopo da tutela abstrata, seja para serem invalidados em ação direta, seja para a chancela de sua constitucionalidade em ação declaratória, ainda que o caráter dúplice de cada espécie permitisse a cada qual obter a finalidade precípua da outra.

Conheço, portanto, das ações e passo ao seu julgamento.

2. Panorama de Normas Internacionais Sobre Igualdade Salarial

Embora os antecedentes históricos ao sistema internacional de proteção aos direitos humanos já registrassem abordagens capazes de promover a igualdade de gênero, como a *Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã*, redigida por Olympe de Gouges e apresentada à avaliação da Assembleia Nacional Constituinte Francesa em 1791, os marcos legais internacionais da trajetória ocidental pós-iluminista ocuparam-se da isonomia de gênero e da violência de gênero somente em meados do século XX, contexto em que as primeiras balizas internacionais para combater a discriminação contra a mulher de maneira mais concreta foram assentadas.

A Carta das Nações Unidas de 1945, promulgada pelo Decreto 19.841/1945, reconheceu "*a igualdade de direito dos homens e das mulheres*", em passagem que orientou inúmeros instrumentos jurídicos porvindouros, entre os quais merecem destaque:

a) a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948;

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

> b) a Convenção Interamericana sobre a Concessão dos Direitos Civis da Mulher, também de 1948, e promulgada pelo Decreto 31.643/1952;
>
> c) a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher, de 1953, e promulgada pelo Decreto 52.476/1963;
>
> d) o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, de 1966, promulgado pelo Decreto 592/1992; e
>
> e) a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 1969, promulgada pelo Decreto 678/1992.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, já reconhecia, na conjuntura imediata ao pós-guerra, a relação de equivalência entre o labor e a remuneração, consignando o "*direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual*".

> Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)
>
> "Artigo 23º
>
> 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.
>
> 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
>
> 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.
>
> 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses."

De igual modo, a Convenção OIT 100, de 1951, sobre a igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina, atualmente consolidada no Decreto 10.088/2019, instou seus membros a darem concretude ao princípio de igualdade de remuneração, sobretudo por meio da

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

legislação nacional. Também reconheceu a necessidade de os Estados desenvolverem sistemas de avaliação objetiva que permitam mensurar a remuneração de empregados.

> Convenção OIT 100 (1951)
>
> Artigo 2º
>
> 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor.
>
> 2. Este princípio poderá ser aplicado por meio:
>
> a) seja da legislação nacional;
>
> b) seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecida ou reconhecido pela legislação;
>
> c) seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados;
>
> d) seja de uma combinação desses diversos meios.
>
> Artigo 3º
>
> 1. Quando tal providência facilitar a aplicação da presente convenção, tomar-se-ão medidas para desenvolver a avaliação objetiva dos empregados sobre a base dos trabalhos que eles comportam.
>
> 2. Os métodos a seguir para esta avaliação poderão ser objeto de decisões, seja da parte das autoridades competentes, no que concerne à fixação das taxas de remuneração, seja, se as taxas de remuneração forem fixadas em virtude de convenções coletivas, pelas partes destas convenções.
>
> 3. As diferenças entre as taxas de remuneração que correspondem, sem consideração de sexo, a diferenças resultantes de tal avaliação objetiva nos trabalhos a efetuar, não deverão ser consideradas como contrárias aos princípios de igualdade de

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

> remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor."

No contexto de proteção internacional aos direitos humanos, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979 (CEDAW), incorporada de forma integral no país somente a partir do Decreto 4.377/2002, fundou-se sob duas finalidades precípuas: promover a igualdade e combater a discriminação (PIOVESAN, Flávia. *Temas de Direitos Humanos*. São Paulo: Saraiva, 2012). Com tal perspectiva, o instrumento previu uma série de medidas para estancar a discriminação no emprego, tais como o reconhecimento do "*direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor*".

> Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979)
>
> Artigo 11
>
> 1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:
>
> a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
>
> b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
>
> c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
>
> d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
>
> e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

> incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
>
> f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

Avançando o tema para melhor pormenorizar situações específicas, a Recomendação Geral 13 do Comitê CEDAW, de 1989, orientou os Estados a adotarem sistemas de avaliação do trabalho que permitam mensurar situações anti-isonômicas e a incentivarem a igualdade salarial em instrumentos de negociação coletiva porventura celebrados no mercado (https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2FCEDAW%2FGEC%2F5832&Lang=en).

Recentemente, o Comitê CEDAW, em reuniões promovidas em 2024, expediu relatório no qual elogia o Brasil pela realização de inúmeras reformas legislativas no combate à discriminação de gênero, sobretudo pela adoção da Lei 14.611/2023 que versa sobre igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens. O documento registrou, contudo, preocupação com algumas discrepâncias latentes no mercado de trabalho, razão pela qual recomenda ao Estado-parte que:

> "(a) Adote medidas específicas para promover o acesso das mulheres ao emprego formal, inclusive em cargos de gestão, e a empregos mais bem remunerados em profissões tradicionalmente dominadas por homens, e estender os regimes de proteção social às mulheres empregadas na economia informal;
>
> […]
>
> (d) Aplique eficazmente o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, a fim de reduzir e, eventualmente, colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, nomeadamente através da realização regular de inspeções laborais, da aplicação de métodos analíticos de classificação e avaliação de postos de trabalho neutros em termos de género e da realização de inquéritos salariais regulares;"
>
> (https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/junho/TraduonooficialdaversopreliminarnoeditadadasobservaesfinaisdoComitCEDAW.pdf, p. 9)

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

Nesta linha de ideias, consta ainda, entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, meta expressa para que a remuneração alcance patamares igualitários até 2030:

> Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
>
> 8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

O combate a práticas salariais discriminatórias e a implementação de sistemas de transparência remuneratória em inúmeros países levou a OCDE a recentemente propor algumas providências para que governos aperfeiçoem sua atuação, entre as quais: compreender a disparidade salarial a partir de dados desagregados por gênero em diferentes níveis e subgrupos nas empresas (cargo, estado parental etc); promover a transparência salarial sobre uma parcela relevante do mercado, a abranger grande parte da massa trabalhadora; fornecer instrumentos digitais e sistemas de auditoria de uso fácil; impor o cumprimento das normas sobre transparência, com sanções adequadas (OECD (2023), *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en).

No contexto da União Europeia, a aprovação de diretiva para reforçar a igualdade remuneratória através da transparência busca assegurá-la por diversos prismas: transparência remuneratória antes da contratação; transparência da política de fixação da remuneração e de progressão da remuneração; direito do trabalhador de solicitar informações sobre seu nível de remuneração; acessibilidade das informações; avaliação conjunta das remunerações por empregadores e representantes dos trabalhadores; direito à indenização por violação de direito relacionado ao princípio da igualdade da remuneração e; comunicação de informações sobre as disparidades remuneratórias existentes entre os trabalhadores femininos e masculinos. Esta última recebeu a seguinte normatização:

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

> Diretiva (UE) 2023/970
>
> Artigo 9.º
>
> Comunicação de informações sobre as disparidades remuneratórias existentes entre os trabalhadores femininos e masculinos
>
> 1. Os Estados-Membros devem assegurar que os empregadores prestam as seguintes informações relativas à sua organização, em conformidade com o presente artigo:
>
> a) A disparidade remuneratória em função do género;
>
> b) A disparidade remuneratória em função do género nas componentes complementares ou variáveis;
>
> c) A disparidade remuneratória mediana em função do género;
>
> d) A disparidade remuneratória mediana em função do género nas componentes complementares ou variáveis;
>
> e) A proporção de trabalhadores femininos e masculinos que beneficiam de componentes complementares ou variáveis;
>
> f) A proporção de trabalhadores femininos e masculinos em cada quartil do intervalo da remuneração;
>
> g) A disparidade remuneratória em função do género entre trabalhadores por categorias de trabalhadores, desagregadas por salário ou vencimento de base e por componentes complementares ou variáveis." (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023L0970)

3. A Igualdade Salarial na Dogmática do Direito Comparado

Os instrumentos internacionais que buscam garantir a equidade salarial acabaram por ganhar reflexos normativos no plano doméstico. A iniciativa legislativa de inúmeros países atualmente revela uma preocupação transnacional crescente em garantir a igualdade na contraprestação paga pelo labor.

Na Alemanha, com o fim explícito de promover a igualdade salarial, arquitetou-se um marco legal sobre transparência nas estruturas remuneratórias

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

(*Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG*).

Consoante o regramento, empresas com mais de 200 empregados podem ser provocadas por um funcionário para explicar sua remuneração (seção 12), consagrando um verdadeiro direito à informação. Já empresas com mais de 500 empregados deverão empreender procedimentos internos de avaliação, com a publicação de relatórios sobre as medidas tomadas para superar situações iníquas porventura existentes[1].

Na França, a lei pela liberdade em escolher seu futuro profissional (*Loi 2018-771 du 5 septembre 2018)* também implementou uma série de medidas para superar a desigualdade, entre as quais a exigência de que empresas com mais de 50 funcionários publicassem anualmente indicadores relacionados a disparidades salariais, assim como as ações implementadas para eliminá-las, remetendo a necessária regulamentação da metodologia a ser utilizada a um decreto futuro[2].

A Itália, por sua vez, promulgou um Código de Oportunidades Iguais (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna - Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198*) no qual estabelece a obrigação de empregadores com mais de 100 funcionários divulgarem relatórios periódicos, contendo, entre outras informações, a discrepância salarial entre recém contratados[3].

Em Portugal, a lei de igualdade remuneratória (*Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto*) instituiu uma política de transparência para a iniciativa privada que deverá pautar-se nos critérios equitativos previstos no respectivo Código de Trabalho. Criou também figura processual protetiva que estabelece que, uma vez apresentada alegação de discriminação remuneratória, com a indicação de trabalhador em posição equivalente, mas salário superior, a empresa passará a deter o ônus da prova para demonstrar que possui política remuneratória condizente com a lei.

Lei 60/2018

Artigo 4.º

Transparência remuneratória

---

[1]https://www.gesetze-im-internet.de/englischent gtranspg/englisch_entgtranspg.html

[2] art. 104, https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/

[3] https://leg14.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/06198dl.htm

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

1 - A entidade empregadora deve assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho.

2 - Em caso de alegação de discriminação remuneratória nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, cabe à entidade empregadora demonstrar que possui uma política remuneratória nos termos previstos no número anterior, nomeadamente no que respeita à retribuição de quem alega estar a ser discriminado face à retribuição do trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considere discriminado (https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/60-2018-116130014)".

Código do Trabalho

Artigo 31.º

Igualdade de condições de trabalho

1 - Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

2 - A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

3 - As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.

5 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

> devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.
>
> 6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 5." (https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475).

Na Espanha, há um conjunto normativo que consolidou o princípio da transparência remuneratória. Entre os instrumentos de transparência retributiva introduzidos pelo ordenamento castelhano, exigiu-se que empresas com mais de 50 empregados devem elaborar um plano de igualdade para remover obstáculos à igualdade efetiva entre homens e mulheres (*Real Decreto-ley 6/2019*). Estas mesmas empresas também deverão proceder a uma auditoria retributiva para averiguar se a arquitetura remuneratória está pautada efetivamente na igualdade de gênero (*Real Decreto 902/2020).* Há, em suma, vários atos regulamentando a igualdade salarial[4].

Entre os países escandinavos, a Suécia fixou a obrigação de que empregadores com mais de 10 funcionários examinem os critérios salariais e potenciais diferenças entre homens e mulheres (*Discrimination Act, 2008*). A auditoria resultante e as medidas saneadores devem ser empreendidas pelo empregador e pelos empregados, em cooperação[5].

Na Noruega, entidades públicas e empresas com mais de 50 funcionários devem investigar riscos de discriminação de gênero, com a análise das condições de contraprestação (*Equality and Anti-Discrimination Act*). Todavia, empresas que tenham 20 funcionários podem ser provocadas por qualquer empregado ou pelo sindicato para fazer o mesmo[6].

Em países herdeiros do *common law*, também parece haver uma tendência de criar mecanismos normativos que buscam materializar a igualdade salarial. Na Austrália (*Workplace Gender Equality Act 2012*), empregadores com mais de 100 funcionários devem prestar informações em relatório público que contenha

---

[4] https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con e https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902/con

[5] https://www.do.se/choose-language/english/discrimination-act-2008567#

[6] https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51/

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

indicadores de igualdade de gênero, incluindo a remuneração de homens e mulheres[7].

No Canadá, o marco legal sobre a igualdade no ambiente de trabalho (*Employment Equity Act 1995*), responsável por impor obrigação às empresas para que formulem planos de equidade, foi recentemente atualizado para incluir medidas sobre a igualdade remuneratória (*Pay Equity Act 2018*). A partir de então, determinadas empresas devem elaborar planos de equidade salarial e podem estabelecer comitês de igualdade salarial[8].

A Grã-Bretanha, por sua vez, também atualizou seu arcabouço legal original (*Equality Act 2010*) para nele fazer constar a possibilidade de atos regulamentares exigirem de empresas com mais de 250 funcionários a publicação de informações sobre estruturas remunerativas iníquas[9].

Os Estados Unidos, desde a década de 1960, já prestigiara a igualdade salarial (*Equal Pay Act of 1963)*, mas medidas mais efetivas de transparência, para obrigarem os empregadores e divulgarem seus dados, têm sido impostas em âmbito subnacional.

No Brasil, a adoção de peça legislativa em sintonia com a atual cultura jurídica de países ocidentais, pautada em compromissos assumidos no plano internacional, coaduna-se com uma conjuntura de combate à desigualdade salarial entre homens e mulheres.

4. O Direito à Igualdade de Gênero no Plano Doméstico

Nos termos do art. 3º da Constituição Federal, constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização, e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Portanto, entre os objetivos fundamentais brasileiros, constam o escopo de redução das desigualdades e a promoção do bem de todos, sem discriminações

---

[7] https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00895

[8] https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-4.2/

[9] https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/78

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

inferiorizantes. Trata-se de metas para a efetivação do princípio da igualdade.

Conforme já afirmei em sede doutrinária (MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. Capítulo 3 – Direitos e Garantias Fundamentais. 41ª. ed. São Paulo: Atlas, 2025. item 3), a Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico.

O princípio da igualdade consagrado pela Constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que encontram-se em situações idênticas. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, classe social.

Importante, igualmente, apontar a tríplice finalidade limitadora do princípio da igualdade – limitação ao legislador, ao intérprete/autoridade pública e ao particular. O legislador, no exercício de sua função constitucional de edição normativa, não poderá afastar-se do princípio da igualdade, sob pena de flagrante inconstitucionalidade. Assim, normas que criem diferenciações abusivas, arbitrárias, sem qualquer finalidade lícita, serão incompatíveis com a Constituição Federal.

O intérprete/autoridade pública não poderá aplicar as leis e atos normativos aos casos concretos de forma a criar ou aumentar desigualdades arbitrárias. Ressalte-se que, em especial o Poder Judiciário, no exercício de sua função jurisdicional de dizer o direito ao caso concreto, deverá utilizar os mecanismos constitucionais no sentido de dar uma interpretação única e igualitária às normas jurídicas.

Finalmente, o particular não poderá pautar-se por condutas discriminatórias, preconceituosas ou racistas, sob pena de responsabilidade civil e penal, nos termos da legislação em vigor.

Com relação especificamente à igualdade de gênero, afirma o art. 5º, I, da Constituição Federal, que *"homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição*".

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

O art. 7º, XXX, da CF, também estabelece a "*proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil*".

A correta interpretação desse dispositivo torna inaceitável a utilização do discrímen sexo/gênero, sempre que ele seja eleito com o propósito de desnivelar materialmente o homem da mulher; aceitando-o, porém, quando a finalidade pretendida for atenuar os desníveis, como faz a própria Constituição, por exemplo, nos arts. 7º, XVIII e XIX (licenças parentais); 40, § 1º, III (aposentadoria do servidor público por tempo de serviço); 143, §§ 1º e 2º (serviço militar obrigatório); e 201, § 7º, I (aposentadoria pelo regime geral de previdência social).

Para além dessas normas constitucionais, poderá a legislação infraconstitucional autorizar a que o Poder Público adote medidas concretas destinadas a atenuar os desníveis de tratamento em razão do sexo/gênero, mediante o enfrentamento de todos os fatores que impedem o acesso e participação justa e igualitária das mulheres no mercado de trabalho.

Nesse contexto, registro como exemplo louvável que inibe a discriminação de gênero a edição da Lei 9.029/1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, além de outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Igualmente, o art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, na redação dada pelas Leis 13.467/2017 e 14.611/2023 – esta última objeto das presentes ações – dispõe, conforme determinação constitucional, que não haja distinção remuneratória entre profissionais que exercem a mesma função, notadamente por motivo de idade, etnia, nacionalidade ou sexo/gênero:

> Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.
>
> § 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

> § 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.
>
> § 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.
>
> § 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.
>
> § 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.
>
> **§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.** (Redação dada pela Lei nº 14.611, de 2023)
>
> **§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais".**

A Lei 14.611/2023, além de alterar a CLT a fim de coibir prática salarial discriminatória, quando pessoas que exercem as mesmas funções (atribuições, qualificação e nível de responsabilidade) recebem remunerações distintas em razão do gênero, também atua em outra frente, não diretamente relacionada a situações individuais de discriminação indevida.

A lei estrutura uma política pública de redução de disparidades socialmente estruturadas, almejando o fomento de práticas organizacionais que favoreçam a igualdade salarial, em especial as medidas de transparência quanto

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

a critérios remuneratórios. A identificação de assimetrias entre a condição laboral de homens e mulheres, seguida do mapeamento e diagnóstico das respectivas causas, são necessárias para a promoção de políticas de igualdade baseadas em evidências.

Frise-se: a desigualdade salarial entre homens e mulheres não decorre apenas do tratamento discriminatório entre trabalhadores que exercem as mesmas funções — hipótese combatida pela lei trabalhista antes mesmo da edição da Lei 14.611/2023.

A desigualdade é resultante de muitos outros fatores: mulheres não têm acesso às mesmas oportunidades de qualificação; são desproporcionalmente oneradas pela gestação e maternidade, pelo cuidado com a prole, manutenção do lar e outras obrigação familiares e domésticas; enfrentam barreiras de entrada no mercado do trabalho decorrentes de esteriótipos de gênero; disputam um número menor de ofertas de trabalho; suportam condições de trabalho não adaptadas às características de seu gênero; são injustificadamente preteridas na progressão funcional de atividades organizadas em carreiras.

Esses fatores não se confundem com a hipótese do art. 461 da CLT. Não são individualmente imputáveis a qualquer empresa, mas importam em quadro de injustiça ao qual o Estado brasileiro se comprometeu a equacionar (art. 3º, I, da CF).

A lei impugnada buscou a promoção da igualdade salarial por meio das seguintes medidas:

- estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

- fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens (art. 4º).

Além disso, seguindo o exemplo de legislações internacionais antes referidas, o art. 5º estabelece o dever de publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com pelo menos cem empregados, nos seguintes termos:

> Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).
>
> § 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.
>
> § 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.
>
> § 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no *caput* deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

> § 4º O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata aa Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

A controvérsia constitucional ora examinada reside em saber se a política dos relatórios de transparência (e medidas relacionadas, como a possibilidade de imposição do dever de elaborar planos de ação para a mitigação de desigualdades) violaria os princípios da proporcionalidade e da isonomia material; ou se se trata de política pública adequada e proporcional para o fim eleito (reduzir desigualdades sociais no plano fático).

5. A métrica da desigualdade salarial

Antes do aprofundamento quanto aos dispositivos impugnados da Lei 14.611/2023, é oportuno explorar a realidade informada por dados oficiais sobre a remuneração paga por empresas a homens e mulheres no Brasil.

A apreciação sobre a disparidade de remuneração por gênero será decisiva para a conclusão da CORTE sobre a proporcionalidade e adequação da política pública em julgamento.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2024 e publicada em 2025[10], evidencia que o rendimento habitual das mulheres inseridas no mercado formal de trabalho é significativamente inferior ao dos homens, em todas as regiões do Brasil, inclusive levando-se em consideração o critério racial:

---

[10] Tabela 2025 – Estrutura econômica e mercado de trabalho. Disponível em https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?edicao=45341&t=resultados. Acesso em 04 de maio de 2026.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

Tabela 1.15 - Rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo, cor ou raça e grupos de idade, segundo Grandes Regiões, Unidades da Federação e Municípios das Capitais - Brasil – 2024

Grandes Regiões	Rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês (R$)		
	Total	Homem	Mulher
Brasil	3108	3427	2686
Norte	2361	2486	2616
Nordeste	2152	2288	1962
Sudeste	3475	3891	2951
Sul	3570	4015	2998
Centro-Oeste	3495	3936	2920
	Branca		
Brasil	3988	4478	3381
Norte	3219	3597	2738
Nordeste	2870	3075	2601
Sudeste	4291	4843	3619
Sul	3918	4442	3269
Centro-Oeste	4515	5105	3789
	Preta ou Parda		
Brasil	2409	2633	2096
Norte	2157	2249	2006
Nordeste	1914	2035	1740
Sudeste	2661	2971	2257
Sul	2668	2959	2252
Centro-Oeste	2940	3323	2425

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2024 (acumulado de primeiras visitas).

Tem-se, assim, um quadro fático no qual mulheres recebem rendimentos inferiores aos dos homens no mercado de trabalho, podendo essa proporção chegar até a apenas 74,2% do que os homens recebem em média, como é o caso da população branca na região Centro-Oeste; ou 78,37% na média geral do

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

Brasil.

Outro dado relevante identificado pela citada pesquisa revela que mulheres ainda ocupam menos cargos gerenciais do que homens, em todos os grupos raciais. Em geral, mulheres ocupam 39,6% de posições gerenciais estratégicas no Brasil, enquanto homens se posicionam em 60,4% dos postos de trabalho dessa categoria:

Tabela 1.22 - Participação das mulheres nos cargos gerenciais, segundo características selecionadas - Brasil - 2024

Características selecionadas	Pessoas ocupadas em cargos gerenciais		
		Cor ou raça (%)	
	Total (1000 pessoas)	Branca	Preta ou parda
Total	2567	67,2	31,3
Homem	1552	67,3	31,3
Mulher	1015	67,2	31,3

Essa mesma pesquisa identificou o rendimento habitual de todos os trabalhos e razão de rendimentos das pessoas ocupadas, por sexo, segundo Grupos de Idade e Grandes Grupos Ocupacionais.

Verifica-se, por exemplo, que os diretores e gerentes homens recebem cerca de 67% a mais do que as trabalhadoras do mesmo grupo. Profissionais das ciências e intelectuais do sexo masculino recebem 64% a mais em média do que as profissionais do sexo feminino no mesmo setor; e operárias e artesãs da construção, das artes mecânicas e outros ofícios recebem 63,7% dos homens que exercem a mesma função:

Tabela 1.28 - Rendimento habitual de todos os trabalhos e razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por sexo e cor ou raça, segundo os Grandes Grupos Ocupacionais - Brasil - 2024

Grandes Grupos Ocupacionais	Rendimento habitual de todos os trabalhos (R$)				
	Total	Sexo		Cor ou raça	
		Homens (A)	Mulheres (B)	Branca (C)	Preta ou parda (D)

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

Brasil	3 208	3 533	2 778	4 119	2 484
Grupos Ocupacionais no Trabalho Principal (1)					
Diretores e gerentes	8 721	10 073	6 776	9 831	6 446
Profissionais das ciências e intelectuais	6 558	8 291	5 378	7 412	5 192
Técnicos e profissionais de nível médio	4 148	4 737	3 451	4 738	3 501
Trabalhadores de apoio administrativo	2 457	2 723	2 286	2 684	2 234
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	2 393	3 024	1 930	2 839	2 074
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	2 250	2 324	1 832	3 194	1 567
Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	2 371	2 516	1 604	2 669	2 192
Operadores de instalações e máquinas e montadores	2 657	2 757	1 996	2 954	2 452
Ocupações elementares	1 454	1 536	1 370	1 640	1 378
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	6 749	6 660	7 486	7 265	6 331

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2024 (acumulado de primeiras visitas).
Nota: Valores deflacionados para reais médios de 2024.
(1) Exceto ocupações maldefinidas

Constata-se que o rendimento habitual das trabalhadoras mulheres, em diversos grupos ocupacionais de trabalho, é efetivamente inferior ao rendimento médio dos homens, tanto em função de bases e operacionais como em funções de direção e chefia.

Também é oportuno citar os dados divulgados pelo Instituto FSB Pesquisa[11], coletados por meio de entrevistas de executivos de 1.000 empresas industriais de pequeno, médio e grande portes, os quais revelaram que a proporção média em cargo de decisão/liderança no Brasil é de 71% para

[11] Confederação Nacional da Indústria. Nota Econômica – A inserção das mulheres no mercado de trabalho. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/portaldaindustria/noticias/media/filer_public/7a/7e/7a7e064e-1416-46d3-9e55-09a4e3ebcf16/pesquisa_mulheres_na_industria.pdf. Acesso em 6/2/2025.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

homens e 29% para mulheres (Confederação Nacional da Indústria. Indústria & Mercado de Trabalho; Igualdade de gênero e principais desafios). Portanto, na indústria, a proporção indicada de mulheres em cargos de gerência é ainda menor do que a média nacional relevada na pesquisa do IBGE.

Nesse cenário, relatório desenvolvido pela Confederação Nacional da Indústria reconhece que, apesar de o Brasil não apresentar mais diferenças significativas entre homens e mulheres no que diz respeito à saúde e educação, há oportunidade de melhorias em relação aos aspectos de inserção econômica e participação política[12]:

> "Desde 2006, o *World Economic Forum* publica anualmente um estudo chamado *Global Gender GAP*, no qual mensura como cada país desenvolve e aproveita o potencial produtivo das mulheres que lá residem. Para tanto, avaliam a diferença entre os gêneros para quatro grupos de variáveis: inserção econômica, saúde, educação e participação política.
>
> O último relatório, divulgado em 2015, revela que o Brasil não apresenta mais diferença significativa entre homens e mulheres para os grupos saúde e educação. Entretanto, há oportunidade de melhoria para as variáveis inserção econômica e participação política.
>
> Por conta desse resultado, o relatório inclui o Brasil em uma lista de países que não colhem todos os frutos econômicos de ter igualado a educação entre mulheres e homens, destacando que, embora tenham sido realizados investimentos chave para a educação das mulheres, ainda há dificuldades para sua participação no mercado de trabalho. O resultado é que o país não se aproveita de todo o retorno potencial dos investimentos no desenvolvimento de seu capital humano, visto que parte das trabalhadoras capacitadas se encontram fora do mercado de trabalho.
>
> A baixa inserção das mulheres brasileiras no mercado de trabalho, revelada nos dados do *World Economic Forum*, é corroborada por pesquisas realizadas pelo Ibope Inteligência para a Confederação Nacional da Indústria, segundo a qual 84% dos homens trabalham, enquanto entre as mulheres esse percentual é de 61%3, desconsiderados os aposentados".

---

[12] Idem.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

Diante de tal conjuntura, o Brasil está em uma lista de países que não colhem todos os frutos econômicos de ter igualado a educação entre mulheres e homens, destacando que, embora tenham sido realizados investimentos chave para a educação das mulheres, ainda há dificuldades para sua participação no mercado de trabalho.

Nesse sentido, cabe, ainda, apresentar os dados colhidos diretamente dos relatórios de transparência salarial trazidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego[13], que têm como base a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e resultam das respostas ao Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios enviados pelas empresas, conforme dispõem as regras impugnadas no presente julgamento.

Consoante as informações consolidadas no 5º Relatório de Transparência Salarial, divulgado em abril de 2026, "*as mulheres recebem, em média, 21,3% a menos que os homens no setor privado com 100 ou mais empregados*" e que "*apesar dos avanços no emprego, a desigualdade salarial aumentou levemente; do ponto de vista estatístico, trata-se de estabilidade. Em 2023, as mulheres recebiam 13,7% a menos no salário mediano de contratação; agora, a diferença é de 14,3%. No rendimento médio, a diferença passou de 20,7% para 21,3%*".

Com efeito, uma análise do referido relatório aponta, entre outras coisas, que: **(i)** a remuneração média nacional é de R$ 4.594,89; **(ii)** a remuneração média dos homens é de R$ 5.039,68; **e (ii)** a remuneração média nacional das mulheres é de R$ 3.965,94. Ou seja, os dados demonstram que não só a remuneração média masculina é maior do que a feminina em âmbito nacional, como também que a remuneração feminina é menor do que a média nacional:

Painel do Relatório de Transparência Salarial[14]

Dados Agregados dos Estabelecimentos com 100 ou Mais Empregados – RAIS Mensal – Dezembro de 2025

Raça Cor x Sexo	Quantidade de Vínculos	**Remuneração Média**	Salário Contratual Mediano

[13] Disponível em: < https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade/relatorio-transparencia>. Acesso em 04/05/2026.

[14]Disponível em: < https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYjAwZTU4NTgtNzFmOS00ODAyLTgyMzktYTMxOGIzNjJlNGJmIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>. Acesso em 04/05/2026.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

Total	19.309.908	R$ 4.594,89	R$ 2.295,36
Mulheres	8.000.139	R$ 3.968,94	R$ 2.105,20
Mulheres Negras	4.205.399	R$ 3.026,66	R$ 1.908,79
Mulheres Não Negras	3.794.740	R$ 5.018,11	R$ 2.434,51
Homens	11.309.769	R$ 5.039,68	R$ 2.455,70
Homens Negros	6.360.966	R$ 3.875,52	R$ 2.211,15
Homens Não Negros	4.948.803	R$ 6.560,02	R$ 2.921,21

Esses dados são, portanto, um retrato da realidade brasileira relativamente às desigualdades sociais de gênero, notadamente no que diz respeito ao aspecto econômico. Foi esse cenário que conduziu o Poder Legislativo a editar a Lei 14.611/2023, objeto de análise nessas ações.

6. Jurisprudência do STF promotora de igualdade de gênero

O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, em defesa da efetiva igualdade entre homens e mulheres, reconheceu como cláusula pétrea a previsão constitucional de licença à gestante (art. 7º, XVIII, da CF), afirmando que qualquer alteração, mesmo por meio de emenda constitucional, "*a torná-la insubsistente, implicará um retrocesso histórico, em matéria social-previdenciária, que não se pode presumir desejado*", uma vez que poderá propiciar "*a discriminação que a Constituição buscou combater, quando proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão, por motivo de sexo (art. 7º, inc. XXX, da CF/88), proibição, que, em substância, é um desdobramento do princípio da igualdade de direitos, entre homens e mulheres*" (ADI 1946, Rel. Min. SYDNEY SANCHES, Tribunal Pleno, DJ de 16/5/2003).

Conforme ressaltado pelo STF, "*a imposição de discrímen de gênero para fins de participação em concurso público somente é compatível com a Constituição nos excepcionais casos em que demonstradas a fundamentação proporcional e a legalidade da imposição, sob pena de ofensa ao princípio da isonomia*" (RE 528684, Rel. Min. GILMAR MENDES, Segunda Turma, j. 3/9/2013).

O STF, igualmente, reconheceu os direitos da mulher com relação à maternidade e à gestação, consagrando real efetividade à segurança no emprego, que compreende a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa da gestante, mesmo que no momento da dispensa o empregador não tivesse conhecimento do fato. Conforme destacado, "*o texto constitucional,*

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

portanto, fixa os termos inicial e final, para que não pairem dúvidas sobre a excepcionalidade dessa estabilidade, evitando eventuais fraudes, como o início da gestação posterior à dispensa sem justa causa. O que se exige é a presença de um requisito biológico, qual seja, a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa" (RE 629.053, Rel. Min. MARCO AURÉLIO, red. P/ acórdão Min. ALEXANDRE DE MORAES, j. 10/10/2018); bem como amplo acesso aos cargos públicos, ao declarar constitucional a remarcação de testes de aptidão física de candidatas impossibilitadas de realizá-los à época determinada em virtude da gravidez, independentemente de expressa previsão no edital (RE 1.058.333, Rel. Min. LUIZ FUX, Tribunal Pleno, j. 23/11/2018).

Em matéria eleitoral, nossa CORTE SUPREMA também admitiu a presença de ações afirmativas perante o princípio da igualdade material com a finalidade de afastar qualquer tipo de discriminação com relação à mulher e declarou a inconstitucionalidade de regras destinadas ao financiamento de campanhas eleitorais de candidatas (ADI 5617, Rel. Min. EDSON FACHIN, j. 15/3/2018).

De igual maneira, no sentido de garantir a efetiva igualdade e considerando a violência de gênero grave violação aos direitos humanos e à dignidade da pessoa humana, a Primeira Turma do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, aplicando interpretação extensiva ao art. 44, I, do Código Penal, indeferiu a possibilidade de substituição de pena privativa de liberdade por restritiva de direitos em caso de contravenção penal envolvendo violência doméstica contra a mulher, tendo reconhecido "*a necessidade de combate à cultura de violência contra a mulher no Brasil*" (HC 137888, Rel. Min. ROSA WEBER, Primeira Turma, j. 31/10/2017).

Com o objetivo de garantir o pleno respeito à dignidade da pessoa humana, o SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL entendeu constitucional a previsão de medidas eficazes para prevenir a violência contra a mulher, consistente em afastamento imediato do agressor do local de convivência com a ofendida, excepcionalmente, pelo delegado de polícia ou policial com imediato referendo judicial. Conforme destacado pela CORTE SUPREMA, "*a autorização excepcional para que delegados de polícia e policiais procedam na forma do art. 12-C II e III, e § 1º, da Lei nº 11.340/06 (Lei Maria da Penha), com as alterações incluídas pela Lei nº 13.827/19, é resposta legislativa adequada e necessária ao rompimento do ciclo de violência doméstica em suas fases mais agudas, amplamente justificável em razão da*

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

eventual impossibilidade de obtenção da tutela jurisdicional em tempo hábil (…). A antecipação administrativa de medida protetiva de urgência para impedir que mulheres vítimas de violência doméstica e familiar permaneçam expostas às agressões e hostilidades ocorridas na privacidade do lar não subtrai a última palavra do Poder Judiciário, a quem se resguarda a prerrogativa de decidir sobre sua manutenção ou revogação, bem como sobre a supressão e reparação de eventuais excessos ou abusos" (ADI 6138, Rel. Min. ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, j. 23/3/2022).

O STF, portanto, vem ampliando a proteção dos direitos da mulher em busca da igualdade em sentido material, tendo reconhecido, também, o direito à estabilidade provisória de gestantes, ainda que contratadas por prazo determinado ou ocupantes de cargo em comissão (RE 842.844, Rel. Min. LUIZ FUX, J. 6/12/2023.); convalidado entendimento do Tribunal Superior Eleitoral no combate à fraude à cota de gênero, bem como a cassação do registro ou do diploma de todos os candidatos beneficiados por essa fraude (ADI 6338, Rel. Min. ROSA WEBER, 7/6/2023); e assentado a inconstitucionalidade da tese da "*legítima defesa da honra*" em crimes de feminicídio ou de agressão contra mulheres (ADPF 779, Rel. Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, j. 6/10/2023).

Nessas variadas situações, a envolver relações, privadas, trabalhistas, previdenciárias etc, a CORTE acentuou o papel do Estado como indutor e regulador de modificações sociais tendentes à proteção de direitos fundamentais da população feminina, notadamente dos direitos relacionados à condição de mulher. São, nesse sentido, em especial no que diz respeito à regulação de direitos trabalhistas da mulher, exemplos de eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

É esta a direção interpretativa do princípio da igualdade de gênero na jurisprudência do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, a qual não deve ser negligenciada no julgamento das presentes ações contra a Lei 14.611/2023 (Lei da igualdade salarial entre homens e mulheres).

7. A Constitucionalidade da Lei 14.611/2023

A argumentação exposta nos tópicos anteriores pode ser sintetizada nas premissas: (a) a promoção da igualdade de gênero no âmbito do mercado de trabalho tem estatura constitucional, como objetivo fundamental da República (art. 3º, I, da CF) e consectário dos princípios da igualdade, da justiça social e da

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

proteção da mulher; (b) que o equacionamento desse quadro, a par dos dados atualizados sobre igualdade salarial no Brasil, tem urgência e gravidade a justificar a intervenção do Poder Público; (c) e deve ir além da discriminação indevida prevista no art. 461 da CLT, enfrentando os fatores sociais estruturais que ocasionam a distorção remuneratória; (d) que politicas públicas dessa natureza têm legitimidade para estabelecer o dever de cooperação de empresas privadas, com fundamento na eficácia horizontal dos direitos humanos e na função social da empresa.

Estabelecidas essas premissas, cabe averiguar se a Lei 14.611/2023, e respectiva regulamentação infralegal, atingem o objetivo de promoção da igualdade de gênero de forma proporcional e adequada, considerando outros preceitos constitucionais postos em causa pelos Requerentes.

7.1 - Os Relatórios de Transparência (art. 5º da Lei 14.611/2023)

O *Relatório de Transparência Salarial* do Ministério do Trabalho e Emprego deve ser publicado semestralmente, nos meses de março e setembro de cada ano. Seu desenvolvimento ocorre conforme os seguintes passos:

> i) Primeiramente as empresas com 100 ou mais funcionários devem preencher o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelo site do Emprega Brasil;
>
> ii) A partir das informações disponibilizadas, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) produzirá outro relatório, que será disponibilizado às empresas;
>
> iii) De posse deste relatório do MTE, as empresas devem promover a visibilidade das informações em redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantindo a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral;
>
> iv) Ao final do mês de março ou setembro, o MTE publica um relatório geral, compilando as informações e dados mais importantes
>
> (Cf. Notícia Veiculada no site do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Agosto/empresas-tem-ate-

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

> 30-de-agosto-para-preencher-o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em 13/2/25).

Argumenta-se que esse dispositivo, bem como as suas normas regulamentadoras (Decreto 11.795/2023 e a Portaria MTE 3.714/2023), seriam inconstitucionais, por violação à ampla defesa, ao contraditório, ao devido processo legal, à intimidade, à proteção de dados, à livre iniciativa, à livre concorrência e à proporcionalidade.

7.1.1 - Publicidade e proteção de dados (art. 5º, caput e § 1º da Lei 14.611/2023)

> Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).
>
> § 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

A determinação de fornecimento de dados para a elaboração dos referidos relatórios é um expediente que visa à transparência e ao fomento de *compliance* nas empresas que empregam quantidade significativa de trabalhadores (ao menos 100 empregados, denotando, assim, empresas de porte expressivo).

Por esse critério, em torno de 50.000 empresas brasileiras fornecem dados para a confecção dos Relatórios de Transparência, abrangendo um universo próximo a 20 milhões de vínculos empregatícios.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as legislações e políticas de transparência salarial têm como objetivo reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres, melhorando o acesso à informação e combatendo potenciais assimetrias de informação.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

Da perspectiva dos trabalhadores, a transparência salarial pode fornecer aos empregados as informações relevantes e provas de que necessitam para negociar taxas salariais e fornecer-lhes os meios para desafiar a potencial discriminação salarial.

Do ponto de vista dos empregadores, as legislações de transparência salarial podem proporcionar uma oportunidade para identificar e abordar a discriminação salarial que, caso contrário, podem afetar negativamente o bom funcionamento das suas empresas[15].

Assim, a teleologia normativa é conhecer a realidade das empresas, por meio de dados, e estimular a implementação/acompanhamento de políticas inclusivas, que promovam a igualdade de gênero.

Assim, há um interesse legítimo na disponibilização desses dados pelas empresas ao Poder Público, pois se trata de medida instrumental ao exercício de fiscalização e implementação de legislação social e trabalhista, que impõe aos empregadores a observância de deveres específicos quanto à oferta de trabalho e práticas remuneratórias.

Mas além da obrigatoriedade de fornecer dados, a lei prevê a divulgação pelo Ministério do Trabalho de um resultado agregado dos dados fornecidos. Essa publicização, que consiste justamente no *Relatório de Transparência*; e a divulgação de dados sobre remuneração "*nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral*" (art. 2º, § 3º, do Decreto 11.795/2023).

Não convencem as alegações de que a edição e publicação desses relatórios exporia indevidamente informações sensíveis das empresas declarantes (que forneceram dados, mediante o preenchimento obrigatório de formulário eletrônico), de modo a prejudicar seus interesses, por exemplo, pelo desvelamento de seus processos internos, estratégias concorrenciais, políticas de recrutamento e gestão de pessoas, etc.

Na verdade, a alegação é essencialmente especulativa. Após sucessivos relatórios de transparência divulgados até o momento, não se tem notícia de prejuízo reiterado e consistente a interesses empresariais, apenas em

---

[15]<https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_849209.pdf>

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

decorrência do dever de apresentar dados sobre remuneração, a serem posteriormente divulgados pelo Poder Público de forma agregada e anonimizada.

A Advocacia-Geral da União trouxe aos autos a posição exarada pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica, CADE (Nota Técnica nº 8/2025/DEE/CADE), conclusiva quanto à compatibilidade do relatório de transparência salarial com a liberdade de concorrência, atestando que "*não foi identificada divulgação de informações concorrencialmente sensíveis nos relatórios mencionados e não se vislumbra a possibilidade de se inferir esse tipo de informação a partir da manipulação dos dados que neles são apresentados*".

No que diz respeito à proteção de dados pessoais, registro que a própria lei ressalva que deve ser observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei 13.709/2028 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

O art. 5º, § 1º, da Lei 14.611/2023 estabelece, ainda, que "*os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão* ***dados anonimizados*** *e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico*".

Além disso, as notas metodológicas dos relatórios de transparência salarial advertem que "*para evitar qualquer sorte de identificação de empregados são consideradas situações que envolvem pelo menos três mulheres e três homens*"[16].

Portanto, quando se está diante de um cargo singular, por exemplo, as informações relativas a esse cargo não devem ser divulgadas, até porque não há suporte fático para fazer análises de comparações salariais.

Sobre o ponto, vieram aos autos a manifestação técnica da Agência Nacional de Proteção de Dados, ANPD (eDoc. 265, Nota Técnica nº 14/2025/CON1/CGN/ANPD), com conclusão pela compatibilidade da dinâmica dos relatórios de transparência com a LGPD, dada a eficácia dos processos de anonimização estabelecidos (agrupamentos mínimos, conversão em

---

[16] Disponível em: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYjAwZTU4NTgtNzFmOS00ODAyLTgyMzktYTMxOGIzNjJlNGJmIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9. Acesso em 04/05/2026.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

informações estatísticas, agregação de grandes grupos de dados, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações).

Transcrevo os seguintes trechos da análise técnica da ANPD, em que se pronuncia pela conformidade da Instrução Normativa GM/MTE nº 6/2024:

> (...) Conforme se demonstrara adiante, tais orientações apresentam conformidade com os princípios estabelecidos na LGPD. Sobre o art. 11 e a metodologia contida no Anexo, verifica-se que a ideia principal foi a de realizar um agrupamento de titulares, de forma a impossibilitar a sua identificação nominal. Ou seja, os dados pessoais coletados tornam-se apenas informações estatísticas, que, por sua vez, parecem servir ao proposito da politica publica.
>
> 4.7. Ademais, apenas cargos preenchidos por pelo menos 3 (três) empregados devem ser incluídos nos relatórios, nos termos do art. 11, parágrafo único da IN. Nada obstante, a metodologia indica, ainda, que somente situações que constem pelo menos 3 (três) homens e 3 (três) mulheres devem ser consideradas, desde que integrem o corpo de trabalho de forma estável, como visto no ponto 3 da metodologia:
>
> > 3. Para evitar qualquer sorte de identificação de empregados, são consideradas situações que envolvem pelo menos 3 (três) mulheres e (3) três homens. Foram desconsiderados os estagiários, os avulsos e os intermitentes com renda menor que 0,3 salários-mínimos.
>
> 4.8. Dessa maneira, evita-se que informações externas facilitem a identificação de determinada pessoa após a publicação do relatório, na forma de dados pessoais indiretos, já que não haverá individualização.
>
> 4.9. Sendo assim, verifica-se a preocupação, tanto do legislador como do Poder Executivo, com a adequada instrumentalização do processo de anonimização, haja vista sua expressa menção no art. 5º, § 1º, da Lei nº 14.611/2023 e no art. 2º, § 2º, I do Decreto nº 11.795/2023; bem como a procedimentalização do comando normativo por meio do Anexo da IN.
>
> 4.10. Observa-se que na orientação prescrita pela IN, objetiva-se a perda da ligação direta entre o dado e o titular, não havendo a possibilidade de identificação nominal, o que remete a definição contida no art. 52, III da LGPD:

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

> (...)
>
> 4.11. Por conseguinte, as informações contidas no relatório, ainda que tenham se originado de dados de natureza sensível, não serão mais consideradas dados pessoais, por força do art. 12, caput da LGPD. Com efeito, afastada a possibilidade de identificação dos titulares por meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião, também não incidira o regime jurídico de proteção de dados contido na norma.
>
> 4.12. Logo, não se observa, nos documentos ora analisados, inadequação a LGPD.
>
> (...)
>
> 4.19. Portanto, no que tange a proteção de dados pessoais e as competências da ANPD, observa-se a preocupação do Poder Legislativo (Lei nº 14.611/2023) e do Poder Executivo (Decreto e Instrução Normativa, assim como Documento explicativo sobre a metodologia constante na IN) em garantir que o tratamento de dados pessoais, tanto por parte da Administração Publica, como por parte dos empregadores, esteja em conformidade com a LGPD.
>
> 5. CONCLUSAO
>
> 5.1 Diante de todo o exposto, conclui-se pela compatibilidade entre a regulamentação da Lei nº 14.611/2023 e as disposições protetivas previstas pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), sem prejuízo da necessidade de atendimento as obrigações e garantias previstas na referida Lei.

A lei impugnada é expressa quanto ao dever de anonimização de dados (art. 5º, § 1º), preocupação reiterada e observada nos atos que a regulamentaram (art. 2º, § 2º, I, do Decreto 11795/2023; art. 11 da Instrução Normativa GM/MTE nº 6/2024). Os dados a constar do relatório divulgado pelas empresas são estritamente relacionados aos objetivos da política pública em discussão, quais sejam, reitere-se, promover transparência e debate público sobre a igualdade de gênero nas relações de trabalho.

A "*exposição*" promovida pela divulgação de dados, seja pelo MTE (dados agregados e anonimizados), seja pela própria empresa, em seu site (dados também anonimizados), assim, é exposição quanto ao atendimento de deveres

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

instrumentais de cooperação das empresas com o Poder Público, relacionado a informações que não prejudicam a atividade empresarial, mas, ao contrário, contemplam a sua função social.

A divulgação, por si só, é neutra e despida de juízo de valor quanto á regularidade das práticas laborais da empresa, o que afasta a alegação de *dano reputacional* a comprometer a honra subjetiva e imagem pública das empresas declarantes. Pelo contrário, sua aderência e conformidade à política pública traduz *ganho reputacional*, como prática reconhecidamente valorizada pelo mercado e pela opinião pública.

7.1.2 - Planos de ação para mitigação de desigualdades (art. 5º, § 2º, da Lei 14.611/2023) - Afastamento dos critérios do art. 461 da CLT (art. 3º da Lei 14.611/2023)

> § 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

A Lei 14.611/2023 estipula que, nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, o próprio empregador (pessoa jurídica de direito privado) apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

Observo também que o Ministério do Trabalho e Emprego é claro ao expressar que "*as situações em que as diferenças de salários podem ser justificadas serão analisadas e, quando houver respaldo legal, serão aceitas como válidas, desde que revelem critérios que podem ser atendidos por mulheres e homens*"[17].

A propósito, convém registrar que a regulamentação é também compatível

[17] Cf. Mistério das Mulheres. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/assuntos/igualdade-salarial>

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

com a Convenção 100 da OIT – ratificada pelo Brasil –, sobre a Igualdade de Remuneração para a mão de obra Masculina e Feminina por um Trabalho de Igual Valor, relativamente à necessidade de respeito às desequiparações legais:

> "Art. 3º (…)
>
> 3. As diferenças entre as taxas de remuneração, que correspondem, sem consideração de sexo, às diferenças resultantes de tal avaliação objetiva nos trabalhos a efetuar, não deverão ser consideradas como contrárias aos princípios de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina, por um trabalho de igual valor.

Diante desse cenário, não procede o pedido para que o Tribunal "*fixe interpretação no sentido de que não seja possível a aplicação de qualquer penalidade (e notadamente a imposição da elaboração do plano de ação) sem que antes o empregador fiscalizado tenha tido a oportunidade de apresentar defesa, assim como não seja possível a publicação dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios que envolva a divulgação (pontualmente, pela média ou mediana) de valores salariais e remuneratórios vinculados a cargo ou função*".

Isso porque os casos de desequiparações justificadas podem ser apresentados no referido plano, de modo que as ações para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, devem recair logicamente sobre desequiparações injustificadas.

Nesse ponto, também é importante esclarecer que a legislação impugnada não estabelece sanção pela simples identificação de desequiparações no relatório. Na realidade, a lei apenas estabelece sanção – valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos – no caso de descumprimento do dever informacional, ou seja, quando a empresa com cem ou mais empregados não publicar relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios exigidos pelo *caput* do art. 5º. Nesse sentido, transcrevo a redação do § 3º do art. 5º:

> "§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no *caput* deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

> empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens".

A obtenção de relatórios de transparência e de critérios remuneratórios das empresas com cem ou mais empregados é medida adequada para melhor conhecer a realidade da desigualdade salarial de gênero no Brasil, além de ser necessária para a promoção da igualdade em sentido substancial.

Além disso, a sanção relativa ao descumprimento do dever informacional dos dados salariais pelos empregadores é expediente legítimo, razoável e proporcional para garantir o cumprimento da obrigação imposta.

De outro lado, a previsão de planos de ação para a mitigação da desigualdade salarial também não podem ser interpretada como imposição de sanções às empresas, mas também como obrigação acessória, como cooperação do ente privado com o planejamento e estruturação da política pública de redução da desigualdade salarial de gênero.

No contexto específico de distorções remuneratórias que se revelem carentes de justificativa legal ou técnica, fundadas, por exemplo, em circunstâncias próprias do setor ou atividade da empresa, o devido processo legal será observado pelo procedimento prévio de justificação, no qual a empresa tem a oportunidade de justificar e contextualizar suas práticas laborais e remuneratórias.

Além disso, a aplicação da Lei 14.611/2023 poderá ensejar a cooperação entre empresas e Poder Público no sentido de medidas ativas de inclusão e favorecimento de trabalhadoras mulheres. Com mais, pretende-se, mais do que a aplicações de sanções, a modificação de práticas empresariais que bloqueiam ou embaraçam a plena integração feminina ao mercado de trabalho.

A Instrução Normativa GM/MTE nº 6/2024, no que especifica procedimentos para a aplicação do art. 5º e 3º da Lei 14.611/2023, demonstra que os planos de ação para mitigação de desigualdades constituem mecanismos sem vocação estritamente sancionatória, voltado à correção de desigualdades salariais discriminatórias, por meio do estabelecimento de metas, prazos e medidas ativas de *compliance* à legislação trabalhista.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

Art. 19. A conclusão sobre a existência ou inexistência de diferença salarial injustificada entre mulheres e homens sera da Auditoria-Fiscal do Trabalho em procedimento fiscal realizado de acordo com o planejamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Paragrafo único. A conclusão sobre a existência de diferença salarial injustificada entre mulheres e homens considerará, **ressalvadas as exceções previstas no art. 461 da CLT**, os seguintes elementos:

I - a comparação objetiva entre mesmas funções e cargos na empresa, independentemente da nomenclatura dada pelo empregador, e os respectivos salários, tendo como parâmetro a CBO;

II - existência de Planos de Cargos e Salários;

III - critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;

IV - existência de incentivo a contratação de mulheres;

V - identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção;

VI - existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares; e

VIl - outras informações prestadas pelo empregador no curso da ação fiscal.

(...)

Art. 23, O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial devera prever, sem prejuízo de providências adicionais a critério do empregador:

I - medidas a serem adotadas com escala de prioridade;

II - metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados;

III - cronograma de execução;

IV - avaliação das medidas com periodicidade minima semestral;

V - a criação de programas de:

a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

> do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
>
> b) promoção de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e
>
> c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Portanto, os planos de ação, na eventualidade de se mostrarem necessários, são instrumentos de governança das próprias empresas, em cooperação com o Poder Público, na qual elas têm o controle sobre o mapeamento, diagnóstico e correção de eventuais distorções remuneratórias de gênero, cumprindo, assim, com o ideal de justiça social, decorrente do princípio da função social da empresa.

7.1.3 - Extrapolação do poder regulamentar (Decreto 11.795/2023 e Portaria MTE 3.714/2023)

Alega-se ainda que os atos regulamentares editados pelo Poder Executivo, nomeadamente o Decreto 11.795/2023 e a Portaria MTE 3.714/2023, teriam inovado indevidamente em relação ao conteúdo da Lei 14.611/2023, estabelecendo obrigações, restrições e condicionantes adicionais.

Por exemplo, a exigência de publicação dos relatórios em sítios eletrônicos e redes sociais das empresas; o detalhamento de verbas (13º salário, gratificações, horas extras, gorjetas etc) para fins de "*comparação objetiva*"; o detalhamento de medidas ativas, como a capacitação e promoção da diversidade, a serem adotadas pelas empresas, no contexto dos planos de ação para mitigação de desigualdades; a definição de prazos e procedimentos, como o prazo de 90 dias para a elaboração do plano de ação e o fornecimento de cópia do plano para as entidades sindicais, pontos que não constariam no texto original da lei; entre outros aspectos.

Sem razão as Requerentes. O complemento normativo editado pelo Poder Executivo por meio dos referidos atos, assim também pela Instrução Normativa GM/MTE nº 6/2024, não exorbitou do caráter regulamentar, dispondo sobre

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

aspectos necessários à pronta exequibilidade da lei, definindo aspectos técnicos e detalhamentos relacionados ao tempo, modo, lugar, procedimento e critérios para o cumprimento de obrigações que constam da Lei 14.611/2023.

É a própria lei que estabelece o dever de fornecer dados sobre práticas remuneratórias, com o objetivo explícito de promover transparência e publicidade sobre eles. A veiculação dessas informações em sites e redes sociais apenas especifica e instrumentaliza o modo e alcance dessa obrigação, por meio, inclusive, facilitado e não oneroso para as empresas.

De igual modo, a especificação de categorias, formatos e conceituações técnicas não desbordou do previsto em lei. Assim, por exemplo, o emprego da Classificação Brasileira de Ocupações, CBO, padronização estabelecida em outros atos normativos do MTE, como critério para a anonimização de dados, embora não prevista na Lei 14.611/2023, é plenamente compatível com ela.

Na realidade, a complementação de critérios e procedimentos favoreceu a observância de preceitos apontados como violados pelas Requerentes, como os princípios do contraditório, ampla defesa, devido processo e segurança jurídica, na medida em que garantiu a previsibilidade da implantação da política pública em foco, permitindo a defesa dos interesses em causa.

Portanto, a regulamentação da Lei 14.611/2023 não restringiu direitos ou criou deveres não previstos em lei, limitando-se à definição de procedimentos administrativos necessários para dar efetividade à política pública de igualdade salarial, dentro dos limites do poder regulamentar a cargo do Poder Executivo.

7.2 - Dano moral (art. 461, § 6º, CLT, na redação do art. 3º da Lei 14.611/2023)

A Lei 14.611/2023 alterou o § 6º ao art. 461 da CLT, estabelecendo que o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado em razão de sexo, raça, etnia, origem ou idade não exclui o direito à indenização por danos morais:

> Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)
>
> (...)

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

> § 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. (Redação dada pela Lei nº 14.611, de 2023)

De fato, a redação original do referido art. 461, § 6º da CLT estabelecia que nos casos de comprovada a discriminação em razão de sexo ou etnia, o juiz estabeleceria, além do pagamento das diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial, o pagamento de multa em favor do reclamante de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social:

> § 6º. No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Conforme se observa, as alterações trazidas pela Lei 14.611/2023 em relação ao art. 461, § 6º: (i) ampliam as hipóteses de discriminação, incluindo, além do sexo e da etnia, também a raça, a origem e a idade; (ii) suprimem a multa previamente fixada em favor do empregado; e (iii) asseguram ao trabalhador o direito de pleitear indenização por danos morais em juízo.

No caso concreto, os Requerentes sustentam que a alteração legislativa — consistente na substituição da expressão "*no caso de comprovada discriminação*" por "*na hipótese de discriminação*" — violaria a segurança jurídica, o devido processo legal, a ampla defesa e o contraditório. Nesse sentido, asseveram que "*a Lei 14.611/2023, ao promover a alteração acima, inseriu em contexto de incerteza as interpretações possíveis com relação à expressão discriminação. Ao tempo que, na redação antiga, não havia dúvidas sobre a necessidade de comprovação da discriminação pelos motivos que elencava, o novo texto apenas menciona que, na hipótese de discriminação, o pagamento das diferenças salariais não afastará o direito de ação de indenização por danos morais*".

Assim, defendem que o dispositivo deve ser interpretado no sentido de que o pedido de indenização por danos morais somente possa ser cumulado

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

nas hipóteses de discriminação em sentido estrito, sem que tal situação se confunda com a mera existência objetiva de diferença salarial, requerendo seja afastada "*qualquer interpretação inconstitucional da expressão contida no art. 461, § 6º, da CLT (alterado pela Lei 14.611/2023) que resulte na possibilidade de assimilação/equiparação da discriminação (que exige dolo) a simples situação de diferença salarial objetiva*".

No entanto, diferentemente do que alegam as autoras, a substituição da expressão "*comprovada discriminação*" pelo termo "*hipótese*" não possui o condão de afrontar os princípios da segurança jurídica, do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório. Ao contrário, a alteração legislativa busca conferir maior efetividade à tutela jurisdicional: o reconhecimento da discriminação prescinde da comprovação de dolo, sendo suficiente a configuração objetiva da conduta discriminatória.

A reparação por danos extrapatrimoniais, no ordenamento jurídico brasileiro, exige a presença de três pressupostos essenciais: a conduta lesiva do agente (ato ilícito), o nexo causal e o dano efetivamente sofrido. Em outras palavras, a comprovação da discriminação, para fins de ajuizamento de ação indenizatória por danos morais não exige a demonstração do dolo do empregador, mas sim a configuração objetiva de situação discriminatória em razão de sexo, raça, etnia, origem ou idade.

Ainda, cabe destacar que a opção de acumular pedidos e pleitear compensação por danos morais já era prevista no artigo 223-B da CLT, que assim estabelece:

> Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Portanto, a modificação no artigo 461, § 6º, da CLT apenas explicita que o empregado ou a empregada que sofrer discriminação pode fazer uso de seu direito fundamental de buscar reparação judicial, solicitando possíveis danos materiais e morais decorrentes da violação sofrida, sem implicar uma mudança na base de responsabilização por dano moral já regulada em nosso sistema legal.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

Não se pode, dessa forma, atribuir interpretação que condicione a caracterização da discriminação salarial à demonstração de dolo, em afronta ao ordenamento jurídico e aos princípios constitucionais de proteção à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho.

Em realidade, o que se constata é que a alteração trazida pela Lei 14.611/2023, não modificou a sistemática de responsabilização por danos morais nos casos de discriminação salarial em razão de sexo, raça, etnia, origem ou idade, mas apenas reforçou garantias já trazidas no seio da Constituição Federal, mais precisamente em seus arts. 3º, IV; 5º, I, V, X e XLI; e 7º, XXX:

> Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
>
> (...)
>
> IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.
>
> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
>
> I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;
>
> (...)
>
> V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
>
> (...)
>
> X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;
>
> (...)
>
> XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;
>
> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

> outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> (...)
>
> XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Dessa forma, não prospera a pretensão das entidades autoras, que, ao subverterem a lógica do dispositivo legal, pretendem introduzir, de forma indevida, a exigência de dolo como requisito para a configuração da discriminação, o que acabaria por tornar incerta e excessivamente subjetiva a própria caracterização do dano e, por consequência, o direito à reparação por danos morais.

Não se verifica, portanto, qualquer leitura inconstitucional do art. 461, § 6º, da CLT que possa amparar a procedência do pedido formulado na presente Ação Direta.

8. Dispositivo

Ante o exposto, CONHEÇO das ações para, no mérito, julgar IMPROCEDENTES as ADIs 7612 e 7631, e PROCEDENTE a ADC 92, e declarar a constitucionalidade da Lei 14.611/2023 (Lei de Igualdade Salarial).

É o voto.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 93E3-249C-EB82-009B e senha 8421-12F3-5614-133E

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

ANTECIPAÇÃO AO VOTO

O SENHOR MINISTRO FLÁVIO DINO - Excelentíssimo Presidente, meus cumprimentos tanto a Vossa Excelência quanto à Ministra Cármen e aos meus Colegas que se encontram nesta sessão. Saúdo o Professor Doutor Paulo Gonet, chefe do Ministério Público da União, os advogados, advogadas e todos os senhores e senhoras presentes.

Creio, Presidente e ilustre Relator desse feito, que a intervenção de Vossa Excelência, assim como as sustentações orais, todas de enorme

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código C561-EDC4-4FF4-DC8C e senha 3AB7-8DFC-0F2E-BDA7

valia, já trouxeram os postulados essenciais quanto ao deslinde dessas ações de controle objetivo.

Apenas resenho, muito sumariamente, que acredito que temos como pressupostos exatamente o binômio igualdade/igualação, a livre iniciativa, no sentido constitucional, que não exclui a chamada eficácia horizontal dos direitos fundamentais e, como pressuposto, a letra expressa da Constituição - art. 7º, XXX, da Carta de 1988. Se há, como bem sabemos, a enunciação de fins, considera-se subjacentes a esses fins os meios aptos proporcionais à concretização da vontade do legislador constituinte original.

O Supremo Tribunal Federal tem jurisprudência, a essas alturas, muito exitosa, no que se refere ao direito das mulheres. Apenas para lembrar: a bem-sucedida construção em torno da licença-maternidade, alargando o sentido literal da Constituição quanto a ali referida licença gestante, assim como menciono no terreno processual-penal o banimento da odiosa tese da legítima defesa da honra sob pena de nulidade processual.

Temos, obviamente, desafios gigantescos, daí a importância desta pauta. Os desafios se expressam na pandemia de estupros e feminicídios, na existência e proliferação de discursos misóginos, que estão não só na internet, mas que estão em exotismos, como cursos ensinando homens a serem homens, quando sabemos que subliminarmente o discurso é no sentido de que haveria aquilo que, por conta da obra cinematográfica Matrix, convencionou-se chamar de movimento Red Pill. Seria a pílula da verdade a mostrar que os homens estariam sendo escravizados pelas mulheres.

Temos desafios enormes no que se refere à concretização desse patamar civilizacional, como o Ministro Alexandre lembrava, multissecular.

Nesse rol de desafios é que se situa esta controvérsia: igualdade de chances, igualdade de oportunidades. Isso é indissociavelmente ligado ao que se passa no mundo do trabalho. É aí que as mulheres podem obter as

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código C561-EDC4-4FF4-DC8C e senha 3AB7-8DFC-0F2E-BDA7

condições materiais para serem autênticas e, perenemente, livres, a partir da conjugação de oportunidades, chances e direitos enunciados que precisam ser concretizados.

Considero, Senhor Presidente e Relator, que Vossa Excelência já trouxe as reflexões fundamentais, complementadas pelos apartes da Ministra Cármen e de todos os demais Colegas. Por isso passo, finalmente, apenas a algo que considero essencial para afastar o que Vossa Excelência disse bem no começo do voto, evocando a tradição do alvorecer do Império brasileiro acerca da dualidade de leis que pegam, leis que não pegam, leis para inglês ver. Só é possível, a meu ver, afastar esse risco no que se refere a essa importantíssima lei se fortalecermos a segurança jurídica e, por conseguinte, a ampla aceitação social em relação à lei, para que não seja lida como lei de uns contra outros, ou lei de umas contra outras, ou lei dos trabalhadores contra as empresas. Não, definitivamente não, exatamente por conta da exigência de tessitura de acordos sociais que levam ao movimento de nomogênese e ao movimento de efetividade do que foi aprovado pelo legislador.

Considero, em razão disso, de enorme valia os questionamentos trazidos. Em verdade, quero homenagear as partes autoras, tanto das ADIs quanto das ADCs, porque trouxeram oportunidade para o Supremo, mais uma vez, impulsionar esse coeficiente de coesão social, esse coeficiente de aceitação, de eficácia social da norma, que são, como sabemos, pré-condições à adequada execução que todos desejamos, todas as partes e contrapartes da relação de trabalho.

Em homenagem a esse esforço, concluo meu voto aludindo às três principais impugnações que foram feitas, exatamente para mostrar a relevância dessas impugnações.

Na primeira delas, Vossa Excelência demonstrou a valia e até a imprescindibilidade dos relatórios. Sem eles, a lei não produz condições de eficácia, porque não haverá aferição.

Apenas quero frisar, Presidente, como uma reflexão para o Colegiado, em primeiro lugar, claro, para Vossa Excelência, quanto à

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código C561-EDC4-4FF4-DC8C e senha 3AB7-8DFC-0F2E-BDA7

importância do que, em seu voto, ficou bem descrito: o bloco normativo - leis, normas infralegais, leis e decretos de instruções normativas. A anonimização, que, de fato, é um elemento essencial para a privacidade, foi, de modo incontroverso - e chequei esse elemento -, visto como adequadamente tutelada pela instrução normativa. A instrução normativa, estimados Ministros, efetuou escolhas metodológicas acertadas. Em primeiro lugar, agregou, em grandes grupos, a classificação brasileira de ocupações. Esse é um elemento que está no item 18 do anexo metodológico da Instrução Normativa nº 6/2024, do Ministério do Trabalho.

O segundo mecanismo metodológico é o estabelecimento de piso mínimo de representatividade, três homens e três mulheres, aludiram a isso na tribuna, para garantir que, na comparação, não haja a ruptura da anonimização e a quebra da privacidade do segredo de dados.

O terceiro filtro foi a exclusão de valores extremos, ou seja, valores muito baixos e valores muito altos são excluídos, porque, provavelmente, eles correspondem a um grupo ocupacional muito pequeno - CEO, um -, não há elemento de comparação.

Creio, Presidente e Colegas, que a instrução normativa foi na direção reivindicada, por intermédio das impugnações, quanto a aparatar ou aparelhar o cumprimento dos princípios constitucionais atinentes à privacidade e ao sigilo de dados.

Por isso, no meu voto, em relação a esse primeiro dos três tópicos de impugnação, afirmo que a validade constitucional do modelo da lei depende da observância das salvaguardas metodológicas estabelecidas pela regulamentação infralegal. No meu voto, pelo menos, e levo essa reflexão a Vossa Excelência, há um fundamento, mais do que um *obiter dictum*, de que é a integração do bloco normativo, leis e normas infralegais, que garante a anonimização e a proteção da privacidade.

Não chego a me aventurar ou ver a necessidade de uma espécie de interpretação conforme, mas fundamento que a lei atende à Constituição na medida em que a regulamentação infralegal faz as escolhas

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código C561-EDC4-4FF4-DC8C e senha 3AB7-8DFC-0F2E-BDA7

metodológicas conducentes ao respeito da privacidade e ao sigilo de dados, como, de fato, assim o é - refiro-me à regulamentação hoje. É importante esse fundamento não pelo hoje, mas pela eficácia paralisante em relação a eventuais modificações infralegais que possam frustrar o atendimento desses princípios constitucionais.

Com esse acréscimo de fundamentação, guardo convergência com Vossa Excelência, no sentido de que examinei a regulamentação infralegal, e as escolhas metodológicas ali constantes garantem que a lei cumpra a Constituição quanto a esses postulados constitucionais.

O segundo elemento de impugnação é o plano de ação.

Em relação a isso, creio que Vossa Excelência, eminente Relator, alcançou os pontos fundamentais quanto à natureza do plano de ação. O plano de ação não é sanção, é um instrumento similar ao que fazemos em processos estruturais, como um convite - com a marca estatal, claro - à revisão de práticas e à conformação das práticas empresariais ao que manda a Constituição - art. 7º, XXX.

Não vejo nenhum problema em relação ao plano de ação. Apenas à guisa de fundamentação, novamente, friso que não é verdadeira a visão segundo a qual as diferenças salariais legítimas, constantes do art. 461 da CLT, foram desconsideradas. Isso não existe.

Em minha fundamentação, digo: tanto no que se refere ao relatório, quanto ao plano de ação, temos a possibilidade de reconhecimento de diferenças salariais que decorram da aplicação estrita do art. 461 da CLT.

A meu ver, isso é fora de dúvida, mas acrescentei no meu voto, apenas, como disse, à guisa de segurança jurídica.

Finalmente, o elemento da responsabilidade civil.

Analisei longamente a questão, procurando entender a impugnação. Creio que a impugnação deriva, às vezes, de litigâncias predatórias e de interpretações estranhas que, por vezes, existem no que se refere ao sistema normativo. Mas não vejo vício na lei.

Faço apenas questão de ler o que dizia a redação anterior, outrora vigente:

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código C561-EDC4-4FF4-DC8C e senha 3AB7-8DFC-0F2E-BDA7

> "No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social."

Redação existente, ora controvertida - art. 461:

> "Na hipótese de discriminação" - aparentemente, trocou-se 'comprovada discriminação' por 'na hipótese', mas é óbvio que ninguém revogou o Código de Processo Civil quanto ao ônus probante - "por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado" - ou seja, diferenças salariais, e há outro subsistema de responsabilização: diferenças salariais e responsabilização trabalhista; responsabilidade civil, autônoma - "não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais" - mas, mesmo que isso não estivesse escrito, tal direito existiria de modo automático, por força da Constituição e do Código Civil, e chamo a atenção para um fundamento específico do meu voto -, "consideradas as especificidades do caso concreto."

O próprio preceito legal deixa claro que a responsabilidade civil por dano moral não pode derivar apenas do relatório, o relatório é coletivo e anônimo, lembremos disso.

O preceito impugnado diz que os danos morais podem ocorrer,

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código C561-EDC4-4FF4-DC8C e senha 3AB7-8DFC-0F2E-BDA7

consideradas as especificidades do caso concreto.

A aplicação eventual de danos morais — e digo isso no voto, repito, Presidente, não apenas à guisa de *obiter dictum*, mas como fundamento integrante do voto - depende das especificidades do caso concreto, tal como está escrito na lei, sendo o relatório um elemento de convicção. Trata-se de um ponto de partida, contudo, a norma legal exige que haja atenção às especificidades do caso concreto.

Por isso, Presidente, com o acréscimo dessas fundamentações, deixo anunciada a minha convicção. Faço-o apenas em homenagem à segurança jurídica, da qual somos guardiões, e em homenagem às partes, para, eventualmente, em litígios posteriores - ao menos no meu caso.

Em termos concretos, pragmáticos e práticos, minha única sugestão a Vossa Excelência, como Relator, é que, em relação ao primeiro ponto, que se refere à anonimização do relatório, deixe claro que isso depende de uma regulamentação infralegal adequada das escolhas metodológicas que hoje foram feitas. Inclusive, indaguei isso tanto na tribuna quanto diretamente às advogadas atuantes das partes.

Ninguém disse que o relatório tenha produzido danos; e Vossa Excelência mesmo lembrou que não houve impugnação, que há relatórios do Cade e da ANPD. Creio, contudo, que essas observações e esses fundamentos podem contribuir para que todas as partes tenham uma melhor concordância quanto à óbvia relevância da norma, quanto à sua imprescindibilidade e quanto ao convite que o Estado brasileiro faz para que todas as partes privadas cumpram os seus deveres constitucionais e legais.

É como voto, acompanhando Vossa Excelência, Presidente.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código C561-EDC4-4FF4-DC8C e senha 3AB7-8DFC-0F2E-BDA7

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO

VOTO

O SENHOR MINISTRO **FLÁVIO DINO**: Trata-se do **julgamento conjunto da ADI 7.612**, proposta pela Confederação Nacional da Indústria – CNI e pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC; **da ADI 7.631**, proposta pelo Partido Novo; **e da ADC 92**, proposta pela Central Única dos Trabalhadores – CUT, pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos – CNM e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Couro, Calçados e Vestuário da Central Única dos Trabalhadores – CNTTICV/CUT. **As três ações têm por objeto central a Lei n. 14.611/2023**, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, bem como, por arrastamento, o Decreto n. 11.795/2023 e a Portaria MTE n. 3.714/2023.

Os dispositivos legais impugnados dispõem o seguinte:

> **Lei nº 14.611/2023**
>
> "Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:
>
> I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
>
> II – incremento da fiscalização contra a discriminação

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

.....

Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

§ 4º O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

> proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas."
>
> **Consolidação das Leis do Trabalho (incluído pela Lei nº 14.611/2023)**
>
> "Art. 461. (…)
>
> .....
>
> § 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto."

A pretensão comum das três ações tem por objeto os seguintes instrumentos legais criados pela Lei nº 14.611/2023: (i) **a publicação semestral de relatórios de transparência salarial** pelas pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados (art. 5º da Lei n. 14.611/2023); (ii) **a elaboração e implementação de plano de ação para mitigar desigualdades salariais**, quando identificadas, com metas e prazos, garantida a participação de representantes sindicais (art. 5º, § 2º), **sob pena de multa administrativa** de até 3% da folha de salários, limitada a cem salários mínimos, em caso de descumprimento (art. 5º, § 3º); **e** (iii) **a nova redação do § 6º do art. 461 da CLT**, segundo a qual o pagamento de diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta o direito à indenização por danos morais.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

A CNI, a CNC e o Partido Novo — autores das ADIs 7.612 e 7.631 — formulam, essencialmente, três ordens de impugnação. Sustentam, **em primeiro lugar**, que a expressão *"independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho"*, constante do § 2º do art. 5º da Lei n. 14.611/2023, desconsidera hipóteses legítimas de diferenciação salarial admitidas pelo ordenamento, como aquelas fundadas em tempo de serviço, plano de cargos e salários ou readaptação funcional, violando os princípios da isonomia (CF, art. 5º, caput e I; art. 7º, XXX) e da proporcionalidade. **Em segundo lugar**, impugnam a nova redação do § 6º do art. 461 da CLT, alegando que a substituição da expressão *"no caso de comprovada discriminação"* por *"na hipótese de discriminação"* gera incerteza quanto à exigência de comprovação do elemento volitivo para a indenização por danos morais, com apontada violação aos princípios da segurança jurídica, do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa (CF, art. 5º, XXXVI, LIV e LV). **Em terceiro lugar**, impugnam o art. 5º da Lei n. 14.611/2023 sob o argumento de que a imposição de plano de ação sem prévia oportunidade de defesa viola o devido processo legal, e que a divulgação dos relatórios de transparência salarial correlacionados à Classificação Brasileira de Ocupações permitiria a identificação de empregados, em ofensa aos direitos à privacidade e à proteção de dados pessoais (CF, art. 5º, X e LXXIX), bem como à livre iniciativa e à livre concorrência (CF, art. 1º, IV; art. 170, IV).

Na ADC 92, a Central Única dos Trabalhadores – CUT, a Confederação Nacional dos Metalúrgicos – CNM e a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Couro, Calçados e Vestuário da Central Única dos Trabalhadores – CNTTICV/CUT postulam a declaração de constitucionalidade da Lei n. 14.611/2023, com especial ênfase nos arts. 3º e 5º, §§ 1º e 2º, e, por consequência, do art. 2º, § 2º, incisos I e II, do Decreto n. 11.795/2023 e do art. 3º, incisos I e II, da Portaria MTE n. 3.714/2023.

As requerentes sustentam que a Lei n. 14.611/2023 tem por

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

fundamento constitucional os princípios da isonomia (CF, art. 5º, caput e I), da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), da valorização do trabalho (CF, art. 1º, IV), da redução das desigualdades sociais (CF, art. 170, VII) e da promoção da justiça social (CF, art. 170, caput). Argumentam que os mecanismos de transparência salarial instituídos pela lei respeitam integralmente a Lei Geral de Proteção de Dados, pois os relatórios são elaborados com dados anonimizados, sem possibilidade de identificação individual de empregados ou de divulgação de informações sensíveis das empresas. Apontam ainda que o art. 5º, § 1º, da lei adota como parâmetro de comparação o salário mediano de contratação por cargo ou ocupação, o que respeita as hipóteses legais de diferenciação salarial previstas no art. 461 da CLT, tais como as decorrentes de plano de cargos e salários, tempo de serviço ou readaptação funcional. Quanto ao art. 3º da Lei — que deu nova redação ao § 6º do art. 461 da CLT —, sustentam que a possibilidade de cumulação de indenização por dano moral com as diferenças salariais decorrentes de discriminação está em plena consonância com os arts. 3º, III, 5º, V e X, e 170, VII, da Constituição Federal.

O julgamento conjunto das três ações justifica-se pela identidade do objeto. As ADIs 7.612 e 7.631 impugnam os mecanismos de transparência salarial e o plano de ação previstos na Lei n. 14.611/2023 e em suas normas regulamentares; a ADC 92, por sua vez, postula a declaração de constitucionalidade dos mesmos dispositivos. A controvérsia constitucional de fundo é essencialmente a mesma nas três ações: saber se os instrumentos instituídos para promover a igualdade salarial entre mulheres e homens são compatíveis com os direitos constitucionais à privacidade, à proteção de dados, à livre iniciativa, à livre concorrência e ao devido processo legal.

As Casas do Congresso Nacional defenderam a constitucionalidade das normas questionadas. A Presidência da República aduziu que o plano de ação não tem natureza punitiva e que os dados divulgados são anonimizados. A Advocacia-Geral da União manifestou-se pela

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

improcedência, afirmando que a lei concretiza direitos constitucionais e não implica divulgação de dados pessoais identificáveis. A Procuradoria-Geral da República opinou pela parcial procedência.

No mais, reporto-me ao relatório constante dos autos.

Passo a votar.

MÉRITO

A controvérsia constitucional cinge-se à constitucionalidade das medidas destinadas à promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, entre as quais a exigência de relatórios de transparência salarial e de elaboração de plano de ação por empresas com cem ou mais empregados. Discute-se se essas essas medidas desconsideram hipóteses legítimas de diferenciação remuneratória, violam a privacidade dos empregados e impõem restrições indevidas à livre iniciativa e à livre concorrência.

I - PREMISSAS CONSTITUCIONAIS QUE AMPARAM A LEI Nº 14.611/2023

1 - A IGUALDADE COMO NORMA DE IGUALAÇÃO: DO IMPERATIVO NEGATIVO AO DEVER POSITIVO

A Constituição Federal de 1988 não se limita a proibir a discriminação. **Ela ordena a sua superação**.

Essa distinção não é semântica — é estrutural. O art. 5º, caput e inciso I, veda o tratamento diferenciado fundado no sexo. O art. 7º, inciso XXX, reitera essa vedação no plano das relações de trabalho. Mas o art. 3º, incisos III e IV, vai além: erige como objetivos fundamentais da República a redução das desigualdades e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de sexo. **Não se trata de mera abstenção estatal — trata-se de mandato constitucional de transformação**.

Essa arquitetura normativa consagra o que a teoria constitucional

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

contemporânea denomina **binômio igualdade/igualação**: a igualdade formal, que proíbe o tratamento arbitrariamente diferenciado, e a igualdade material, que exige condutas positivas do Estado e dos particulares para corrigir assimetrias estruturais. A primeira opera como limite; a segunda, como programa. A primeira protege quem já está em posição paritária; a segunda é instrumental para quem ainda não chegou lá.

A Lei nº 14.611/2023 é exatamente isso: a tradução legislativa do mandato constitucional de igualação. Seus mecanismos — transparência, plano de ação, responsabilidade civil — não criam obrigações estranhas à Constituição. Concretizam obrigações que a Constituição já continha, mas que dependiam de instrumentos capazes de torná-las operacionais.

2 - A LIVRE INICIATIVA E A EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

O argumento de que a Lei nº 14.611/2023 violaria a livre iniciativa pressupõe uma premissa que este Tribunal já rejeitou: a de que os direitos fundamentais operam exclusivamente nas relações entre o indivíduo e o Estado, deixando as relações privadas imunes à sua incidência.

Não é assim que a Constituição de 1988 foi concebida, nem como o STF a interpreta.

Os direitos fundamentais projetam efeitos sobre as relações privadas, especialmente em contextos marcados por assimetrias de poder, como ocorre nas relações de emprego.A eficácia horizontal dos direitos fundamentais — sua incidência nas relações entre particulares — é consectário necessário da força normativa da Constituição em um Estado que erigiu a dignidade da pessoa humana como fundamento da ordem jurídica (CF, art. 1º, III), como reiteradamente afirmado pela jurisprudência desta Casa (**RE 158.215**, Rel. Min. Marco Aurélio, Segunda Turma, j. 30.4.1996; **RE 161.243**, Rel. Min. Carlos Velloso, Segunda Turma, j. 29.10.1996; **RE 201.819**, Rel. p/ o Acórdão Min. Gilmar Mendes, Segunda

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

Turma, j. 11.10.2005; **ADI 2.572**, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, Pleno, j. 24.10.2022; **ADI 7.580-MC-Ref**, Rel. Min. Gilmar Mendes, Pleno, j. 12.8.2025; **ARE 1.562.586-AgR**, Rel. Min. Flávio Dino, Primeira Turma, j. 13.10.2025).

O empregador que invoca a livre iniciativa para resistir à transparência salarial não está, em rigor, exercendo uma liberdade constitucionalmente protegida em seu núcleo essencial. Está pretendendo preservar a opacidade que historicamente permitiu — e ainda permite — a perpetuação da discriminação remuneratória. A livre iniciativa do art. 170 da Constituição não compreende a liberdade de discriminar; ao contrário, está submetida aos valores da justiça social, da valorização do trabalho humano e da redução das desigualdades, expressamente enunciados no mesmo dispositivo.

Reconhecer a eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho não é uma novidade jurisprudencial: é o pressuposto sobre o qual toda a legislação trabalhista de proteção repousa. A Lei nº 14.611/2023 não faz mais do que tornar esse pressuposto operacional em um domínio específico — o da igualdade remuneratória —, dotando-o de instrumentos concretos de verificação e correção.

3 - O ART. 7º, XXX, DA CONSTITUIÇÃO: A RELAÇÃO EXPRESSA ENTRE FINS E MEIOS

O inciso XXX do art. 7º da Constituição Federal veda a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A leitura mais comum desse dispositivo o toma como norma de proibição — um limite ao poder do empregador.

Essa leitura é correta, **mas incompleta**.

O art. 7º, caput, anuncia que os direitos ali elencados visam à melhoria da condição social dos trabalhadores. Trata-se de norma de fim, não apenas de norma de limite. Quando o constituinte proibiu a diferença salarial por motivo de sexo, fez mais do que traçar uma fronteira: definiu

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

um estado de coisas a ser alcançado — a efetiva igualdade remuneratória — e delegou ao legislador ordinário a tarefa de escolher os meios adequados para realizá-lo.

A impugnação das requerentes, nesse ponto, inverte a lógica constitucional: toma como suspeita exatamente a legislação que o art. 7º, XXX, autoriza e reclama. A constitucionalidade da Lei nº 14.611/2023, portanto, não precisa ser construída apesar da Constituição — ela decorre diretamente dela.

II — O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA MULHER

A constitucionalidade da Lei nº 14.611/2023 não é questão inaugural neste Tribunal. Ela se insere em uma trajetória jurisprudencial consistente, por meio da qual o STF foi progressivamente reconhecendo que a igualdade formal entre homens e mulheres, enunciada na Constituição, é insuficiente para enfrentar as assimetrias estruturais que persistem na vida concreta — e que mecanismos ativos de correção não apenas são compatíveis com a Constituição, mas por ela exigidos.

No âmbito das relações de trabalho, merece destaque a **ADI 1.946, Rel. Min. Sydney Sanches, Plenário, j. 3.4.2003**. Na ocasião, o STF afastou a incidência do teto previdenciário sobre o salário-maternidade. O Tribunal reconheceu que a limitação poderia gerar desincentivo à contratação e à permanência de mulheres no mercado de trabalho, produzindo efeito discriminatório incompatível com os arts. 5º, I, e 7º, XXX, da Constituição. O precedente evidencia que a proteção constitucional à igualdade de gênero no trabalho não se restringe à repressão de discriminações explícitas. Ela também autoriza a neutralização de mecanismos que, embora formalmente indistintos, contribuam para a manutenção de desigualdades entre homens e mulheres.

Esse entendimento foi aprofundado no **RE 576.967, Rel. Min.**

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

Roberto Barroso, Tema 72, j. 05.8.2020, no qual o Plenário fixou a tese de que é inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade, por criar obstáculo à contratação de mulheres fundado exclusivamente em sua condição biológica.

A mesma lógica foi aplicada ao acesso ao serviço público. **No RE 1.058.333, Rel. Min. Luiz Fux, Tema 973, j. 21.11.2018**, o Plenário assentou ser admissível, independentemente de previsão editalícia, a remarcação de teste de aptidão física para candidata que esteja grávida à época de sua realização. O Tribunal reconheceu que a igualdade de gênero, a liberdade reprodutiva, a proteção à família e o direito à saúde legitimam o tratamento diferenciado entre candidatos — porque a neutralidade formal, nesse contexto, produziria discriminação real.

A jurisprudência avançou ainda para reconhecer a dimensão coletiva dos direitos das mulheres em contextos de vulnerabilidade estrutural. **No HC 143.641, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, 2ª Turma, j. 20/02/2018**, o STF concedeu habeas corpus coletivo para substituir a prisão preventiva por domiciliar em favor de gestantes, puérperas e mães de crianças de até doze anos em todo o território nacional. O Tribunal reconheceu que a prisão preventiva de mulheres grávidas em estabelecimentos prisionais precários as priva do acesso a programas de saúde pré-natal e assistência no pós-parto, constituindo tratamento desumano e cruel que infringe postulados constitucionais fundamentais. A decisão foi também pioneira ao admitir o habeas corpus coletivo como instrumento de tutela de grupos estruturalmente vulneráveis.

No campo das ações afirmativas, merece destaque **a ADI 5.617, Rel. Min. Edson Fachin, Plenário, j. 15.3.2018**. Naquele julgamento, o STF declarou a inconstitucionalidade do art. 9º da Lei nº 13.165/2015, que estabelecia limites mínimos e máximos para a destinação de recursos do fundo partidário às campanhas de candidatas. Em especial, o Tribunal afastou o teto de 15% por entender que a restrição comprometia a finalidade constitucional de ampliar a participação política das mulheres.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

O precedente evidencia que o princípio da igualdade não se exaure na vedação de discriminações formais. Ele também legitima a adoção de medidas destinadas a corrigir situações de sub-representação e desigualdade estrutural. Nessa perspectiva, ações afirmativas voltadas à promoção da igualdade entre homens e mulheres encontram fundamento direto na Constituição.

Por fim, **na ADPF 779, Rel. Min. Dias Toffoli, Plenário, j. 1º.8.2023**, o STF declarou incompatível com a Constituição a tese da legítima defesa da honra. O Tribunal reconheceu que a igualdade entre homens e mulheres impõe o dever de remover práticas e padrões que contribuam para a perpetuação da discriminação de gênero.

Os precedentes examinados, entre tantos outros, revelam orientação jurisprudencial consistente no sentido de que a garantia constitucional de igualdade entre homens e mulheres não se limita à vedação de discriminações explícitas. Ela também legitima a adoção de medidas destinadas a prevenir, identificar e corrigir desigualdades estruturais que dificultem o pleno exercício de direitos pelas mulheres em distintos espaços sociais. A Lei nº 14.611/2023 insere-se nesse contexto. Ao instituir mecanismos voltados à promoção da igualdade remuneratória, o legislador deu concretude a diretrizes já reconhecidas pela Constituição e reiteradamente afirmadas pela jurisprudência desta Corte.

III — A REALIDADE QUE A LEI BUSCA ENFRENTAR: O FRACASSO HISTÓRICO DA PROIBIÇÃO FORMAL E OS DESAFIOS DO PRESENTE

A análise da Lei nº 14.611/2023 exige que se compreenda o cenário fático que a tornou necessária — e, sobretudo, que se reconheça a insuficiência histórica dos instrumentos normativos que a precederam.

No quarto trimestre de 2023, o rendimento médio mensal das mulheres no Brasil era 22,3% inferior ao dos homens, segundo dados do DIEESE[1]. Entre mulheres negras, a situação era ainda mais grave: metade

[1] Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf>.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

recebia até um salário mínimo. Nos cargos de direção e gerência, as mulheres ocupavam 39,6% das vagas e, ainda assim, recebiam 29,5% a menos do que os homens que exerciam funções equivalentes.

Esses números não representam uma lacuna normativa. Representam o fracasso de uma estratégia regulatória que atravessou décadas sem alcançar resultados consistentes.

O percurso histórico é eloquente. A Consolidação das Leis do Trabalho já vedava a discriminação salarial por sexo desde 1943. A Constituição Federal de 1988 elevou a igualdade remuneratória à condição de direito fundamental, expressamente consagrado no art. 7º, inciso XXX. No plano internacional, o Brasil assumiu compromissos de especial relevância: ratificou a Convenção nº 100 da Organização Internacional do trabalho (*Convenção concernente à Igualdade de Remuneração para a Mão-de-Obra Masculina e a Mão-de-Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor*), que desde 1951 enuncia o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor; aderiu à *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* — a CEDAW —, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979 e considerada o mais abrangente tratado internacional de direitos humanos das mulheres; e ratificou a *Convenção de Belém do Pará* (Decreto nº 1.973/1996), instrumento interamericano que reconhece a violência estrutural contra a mulher como violação de direitos humanos.

Trata-se, portanto, de um acervo normativo de mais de setenta anos, construído em múltiplas camadas — trabalhista, constitucional e internacional —, com legitimidade democrática e força vinculante inegáveis. E, ainda assim, insuficiente.

A efetivação desse comando constitucional enfrenta obstáculos socioculturais persistentes, expressos em diferentes formas de violência e discriminação de gênero que ainda comprometem a participação das mulheres em condições de igualdade na vida social e econômica.

O primeiro é a violência de gênero como fenômeno estrutural.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

Segundo o 19º Anuário Brasileiro de Segurança Pública (FBSP, 2025), em 2024 o Brasil registrou 1.492 feminicídios — média de quatro por dia e o maior número desde a tipificação do crime, em 2015 — e 87.545 vítimas de estupro e estupro de vulnerável, o equivalente a uma a cada seis minutos. A violência contra a mulher é expressão da mesma cultura de subordinação feminina que, nas relações de trabalho, se manifesta como discriminação remuneratória.

O segundo é o substrato ideológico que sustenta essa subordinação. O chamado movimento red pill — ecossistema digital que prega a suposta opressão masculina pelas mulheres e propõe até mesmo cursos de masculinidade — converteu a misoginia em produto e em cultura organizacional, com impacto direto sobre as condições em que as mulheres ingressam e ascendem nas empresas. A lei não enfrenta apenas práticas administrativas — enfrenta o contexto cultural que as torna possíveis.

O terceiro é o paradoxo da escolaridade. As mulheres são hoje 59% dos matriculados no ensino superior e maioria entre ingressantes e concluintes. Ainda assim, o rendimento mensal feminino é 37,5% menor que o masculino, apesar de o percentual de mulheres com curso superior ser significativamente maior. Segundo o Relatório de Transparência Salarial do MTE de 2025, a diferença persiste mesmo em cargos de direção e gerência. O problema não é de qualificação — é de estrutura e cultura organizacional. A Lei nº 14.611/2023 é a resposta institucional a esse diagnóstico.

É nesse contexto que a Lei nº 14.611/2023 adquire seu verdadeiro significado. Não se trata de mera reiteração de proibições já existentes, mas da superação do paradigma proibitivo em favor de mecanismos ativos de redução das desigualdades remuneratórias entre homens e mulheres.

IV — Os Relatórios de Transparência Salarial: Proteção de Dados e Interpretação Conforme à Constituição

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

A experiência histórica demonstra que a discriminação salarial raramente se manifesta de forma explícita — ela se perpetua, precisamente, pela opacidade das práticas remuneratórias. **Uma política de combate efetivo à desigualdade depende, antes de tudo, de tornar visível o que o mercado sistematicamente oculta**.

Por essa razão, a Lei nº 14.611/2023 instituiu, como um de seus principais instrumentos, a obrigatoriedade de publicação semestral de relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios pelas empresas com 100 (cem) ou mais empregados. O conteúdo dos relatórios é regulamentado pelo Decreto nº 11.795/2023 e pela Instrução Normativa GM/MTE nº 6/2024, que definem a metodologia de elaboração e publicação.

As requerentes sustentam que os relatórios possibilitariam a identificação individual de empregados, violando os direitos à privacidade e à proteção de dados pessoais.

O problema decorre do fato de o art. 2º do Decreto nº 11.795/2023 determinar que os relatórios incluam informações sobre cargos e ocupações, acompanhadas dos respectivos dados remuneratórios, como salário contratual, décimo terceiro, gratificações, comissões, horas extras e demais parcelas salariais. Considerada isoladamente, essa exigência — de vinculação entre remuneração e ocupação específica — pode permitir a identificação individual de trabalhadores. Em uma empresa com 120 empregados e apenas um diretor de marketing, por exemplo, a divulgação da remuneração correspondente àquela função, ainda que em relatório formalmente anonimizado, tornaria facilmente identificável o ocupante do cargo.

Esse risco tem relevância constitucional. Os direitos à privacidade e à proteção de dados pessoais (CF, art. 5º, X e LXXIX; Lei nº 13.709/2018) impõem que a obrigação de transparência não se converta em mecanismo de exposição individual. A simples afirmação legal de que os dados são *"anonimizados"* não basta: a anonimização é uma propriedade do

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

resultado, não do procedimento, e deve ser verificada na metodologia concreta de produção e divulgação dos relatórios.

O exame do sistema normativo completo — Lei, Decreto e Instrução Normativa — revela que o risco identificado foi efetivamente neutralizado por escolhas metodológicas concretas que impedem estruturalmente a identificação individual. **São três os mecanismos que operam essa neutralização**.

O primeiro é a agregação por grandes grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). Os relatórios não divulgam dados por cargo específico, mas por categorias amplas, como dirigentes e gerentes, profissionais de nível superior, técnicos e trabalhadores administrativos. O item 18 do Anexo Metodológico da Instrução Normativa GM/MTE nº 6/2024 registra expressamente que tais grupos correspondem a agregações de ocupações com características semelhantes e são estruturados de modo a impedir a identificação individual. Nessa lógica, o *"diretor de marketing"* não aparece como categoria autônoma de divulgação, mas como integrante de um conjunto mais amplo de dirigentes e gerentes.

O segundo mecanismo é o estabelecimento de piso mínimo de representatividade. Os dados de determinado grupo somente podem ser divulgados quando houver, no mínimo, **03 (três) homens e 03 (três) mulheres** naquela categoria ocupacional (art. 15, § 4º, da IN GM/MTE nº 6/2024). Ausente esse requisito, o campo permanece sem preenchimento. O sistema impede, assim, que grupos reduzidos permitam a associação entre remuneração e trabalhador específico.

O terceiro filtro consiste na exclusão de valores extremos. A metodologia desconsidera vínculos com remuneração inferior a 0,3 salário mínimo ou superior a 150 salários mínimos, evitando que remunerações excepcionalmente baixas ou elevadas permitam identificação indireta de indivíduos.

Esses mecanismos, considerados em conjunto, transformam o que poderia ser um registro individualizado de salários em uma base

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

estatística agregada de diferenças remuneratórias por grupos ocupacionais amplos. Trata-se de lógica semelhante à utilizada em levantamentos estatísticos produzidos por órgãos públicos e instituições de pesquisa, sem exposição individual de trabalhadores.

A Autoridade Nacional de Proteção de Dados — ANPD —, na Nota Técnica nº 14/2025, concluiu pela compatibilidade dos relatórios com a Lei Geral de Proteção de Dados. Assentou que, diante da metodologia de agregação adotada, os dados divulgados possuem natureza estatística e não permitem identificação individual por meios razoáveis. Sem possibilidade razoável de identificação do titular, as informações deixam de se qualificar como dados pessoais para os fins da LGPD.

A análise do sistema normativo permite concluir, portanto, que o art. 5º, caput e § 1º, da Lei nº 14.611/2023 é constitucional, **desde que interpretado conforme a Constituição para vedar a divulgação de informações remuneratórias associadas a cargos ou funções individualmente identificáveis**. A validade constitucional do modelo depende da observância das salvaguardas metodológicas estabelecidas pela regulamentação infralegal, especialmente a agregação por grandes grupos ocupacionais, o piso mínimo de representatividade e a exclusão de valores extremos.

Essa interpretação concilia a finalidade constitucional da transparência salarial — tornar visível a discriminação estrutural — com os direitos à privacidade e à proteção de dados pessoais.

V — PLANO DE AÇÃO: MECANISMO PREVENTIVO E CORRETIVO DE DESIGUALDADES REMUNERATÓRIAS

A Lei nº 14.611/2023 (art. 5º) instituiu, entre outros instrumentos, a obrigação de **elaboração de plano de ação** voltado à correção de desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens. O plano é exigido das empresas com 100 (cem) ou mais empregados quando os relatórios de transparência salarial indicarem diferenças que não se

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

justifiquem por critérios objetivos e lícitos.

Nessas hipóteses, o empregador deve identificar as causas da disparidade, definir medidas concretas para sua correção, estabelecer metas e prazos, e adotar mecanismos de acompanhamento dos resultados. A elaboração do plano pressupõe a análise dos dados internos da empresa e a consideração de parâmetros legais de diferenciação remuneratória, como tempo de serviço, desempenho e estrutura de cargos.

O instrumento busca atuar de forma preventiva e corretiva. Preventiva, ao induzir a revisão de práticas internas e a adoção de critérios transparentes de remuneração. Corretiva, ao exigir a implementação de medidas específicas para eliminar desigualdades injustificadas. Com isso, a lei desloca o foco da mera proibição abstrata da discriminação para a exigência de condutas concretas destinadas à sua superação.

O núcleo da impugnação ao § 2º do art. 5º da Lei nº 14.611/2023 repousa em um equívoco de premissa: as requerentes tratam o plano de ação como penalidade aplicada automaticamente a toda e qualquer diferença salarial. **Não é isso o que a norma diz, nem o que ela faz**.

O procedimento previsto funciona da seguinte forma: (***i***) o Ministério do Trabalho e Emprego elabora o relatório de transparência salarial com base nos dados do eSocial; (***ii***) identificada desigualdade, a empresa é previamente notificada pela Auditoria Fiscal do Trabalho; (***iii***) a empresa tem a oportunidade de apresentar justificativas legais para as diferenças apuradas; (***iv***) somente se as justificativas não forem acolhidas, ou se não forem apresentadas, é que a empresa deverá elaborar o plano de ação, com prazo de 90 (noventa) dias. **Não há autuação imediata. Não há multa por diferença salarial. Não há publicização do plano**.

Diferenças salariais fundadas nos critérios objetivos do art. 461 da CLT – tempo de serviço, produtividade, perfeição técnica, quadro de carreira, readaptação funcional – não geram a obrigação de elaborar o plano, desde que a empresa demonstre sua legitimidade no procedimento

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

fiscalizatório. A expressão *"independentemente do descumprimento do art. 461"* não ignora essas hipóteses: ela apenas impede que a empresa use a ausência de autuação formal como escudo para não examinar sua própria política salarial. A norma aponta para a igualdade real, não para a igualdade formal.

A tese das requerentes, levada às últimas consequências, significaria que uma empresa somente precisaria agir quando já houvesse descumprimento comprovado e autuação lavrada. Esse raciocínio contradiz a própria lógica da lei, que é preventiva. A tutela constitucional da igualdade material não pressupõe que discriminação se consume para que o Estado atue – ela impõe a atuação inibitória visando à eliminação das desigualdades antes que elas concretizem seus efeitos lesivos.

Não há, portanto, violação ao princípio da isonomia. O plano de ação é exigido apenas das empresas com desigualdades salariais injustificadas.

Compreendido o procedimento em sua integralidade, a expressão *"independentemente do descumprimento do art. 461 da CLT"* assume sentido constitucionalmente adequado. O dispositivo não dispensa a verificação da licitude das diferenças remuneratórias. Significa apenas que a atuação preventiva voltada à correção de desigualdades não depende de prévia condenação judicial ou autuação formal fundada no art. 461 da CLT.

Desse modo, o art. 5º, § 2º, da Lei nº 14.611/2023 é constitucional, desde que interpretado conforme à Constituição no sentido de que a obrigação de elaboração do plano de ação pressupõe conclusão da Auditoria-Fiscal do Trabalho, em procedimento regular, pela ausência de justificativa objetiva e lícita para as diferenças remuneratórias identificadas, assegurada à empresa oportunidade prévia de manifestação.

Fica afastada, portanto, qualquer interpretação que imponha automaticamente a elaboração do plano com fundamento exclusivo na existência de diferença remuneratória apontada no relatório semestral, sem prévia verificação administrativa da legitimidade dos critérios

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

adotados pelo empregador.

Sob essa interpretação, a expressão impugnada apenas impede que a ausência de autuação formal seja utilizada como obstáculo à adoção de medidas preventivas voltadas à promoção da igualdade remuneratória.

VI — RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANOS MORAIS: INTERPRETAÇÃO CONFORME PARA AFASTAR A RESPONSABILIZAÇÃO AUTOMÁTICA

As requerentes pretendem que o STF declare, mediante interpretação conforme à Constituição, que a indenização por danos morais em casos de discriminação salarial somente é admissível quando provada a conduta dolosa do empregador. Para compreender o pedido — e os seus limites —, é necessário partir da alteração legislativa que está no centro da controvérsia:

CLT (redação anterior, resultante da Lei nº 13.467/2017)	CLT (redação dada pela Lei nº 14.611/2023)
Art. 461. (...)	Art. 461. (...)
.....	.....
§ 6º **No caso de comprovada discriminação** por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.	§ 6º **Na hipótese de discriminação** por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

A alteração substituiu a referência à *"comprovada discriminação"* pela simples *"hipótese de discriminação"*. As requerentes argumentam que essa mudança teria suprimido a exigência de comprovação e aberto espaço para responsabilidade automática.

A mera leitura do dispositivo torna claro que seu conteúdo não disciplina os requisitos da responsabilidade civil — ele não cria novo regime de responsabilidade, apenas esclarece que o direito à reparação moral não é absorvido pelo direito às diferenças salariais. Nesse sentido, as regras gerais da responsabilidade civil continuam aplicáveis: a responsabilidade do empregador por danos morais decorrentes de discriminação salarial pressupõe a demonstração de conduta ilícita — dolosa ou culposa —, nos termos do art. 186 do Código Civil e do art. 223-E da CLT.

Há, porém, uma ambiguidade de natureza distinta que a interpretação conforme deve enfrentar. Ela decorre não do texto do dispositivo em si, mas da articulação entre o § 6º do art. 461 da CLT e o sistema de relatórios de transparência salarial instituído pelo art. 5º da Lei nº 14.611/2023. Os relatórios publicam, semestralmente, diferenças estatísticas entre as remunerações de mulheres e homens por grandes grupos ocupacionais e por empresa. **Essa informação, de natureza coletiva e agregada, poderia ser lida como prova suficiente de discriminação para fins de responsabilidade civil individual — ou seja, a mera constatação objetiva de desigualdade no relatório da empresa equivaleria, nessa leitura, à comprovação de discriminação que autoriza o pedido de danos morais**.

Essa leitura é constitucionalmente inadmissível, e é ela que a interpretação conforme deve expressamente afastar.

Os relatórios de transparência salarial cumprem função específica e delimitada: tornar visíveis disparidades remuneratórias estruturais, orientar a fiscalização administrativa e subsidiar políticas públicas. Eles operam no plano coletivo e estatístico — comparam médias e medianas por grandes grupos ocupacionais, sem identificar condutas individuais,

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

intenções ou causas específicas de cada diferença remuneratória.

A diferença salarial evidenciada por um relatório pode decorrer de discriminação ilícita, mas pode igualmente decorrer de fatores legítimos — tempo de serviço, plano de cargos e salários, diferenças de produtividade ou de qualificação — que o próprio art. 461 da CLT reconhece como hipóteses lícitas de desigualdade remuneratória. O relatório não distingue entre essas hipóteses: ele registra o resultado agregado, não a causa individual.

Transportar automaticamente esse dado estatístico para o campo da responsabilidade civil individual significaria: (i) inverter o ônus da prova sem previsão legal; (ii) presumir discriminação onde pode haver justificativa legítima; e (iii) converter um instrumento de diagnóstico coletivo em título de responsabilidade individual — resultado que o sistema normativo não autoriza e que a Constituição não permite.

Assim, o § 6º do art. 461 da CLT é constitucional, desde que interpretado conforme à Constituição no sentido de que a indenização por danos morais decorrente de discriminação salarial pressupõe a apuração e a comprovação de condutas discriminatórias concretas e específicas do empregador, dolosas ou culposas, não sendo suficiente, para esse fim, a constatação objetiva de diferença remuneratória nos relatórios de transparência salarial.

Fica afastada, portanto, qualquer exegese que atribua responsabilidade automática ao empregador em razão da simples verificação estatística de disparidade remuneratória entre mulheres e homens — seja nos relatórios do Ministério do Trabalho, seja em qualquer outro instrumento de aferição coletiva. O dado agregado pode orientar a investigação; não pode, por si só, substituí-la.

Esse entendimento não impede nem dificulta a reparação de vítimas de discriminação efetiva: preserva integralmente o direito de ação e o regime de responsabilidade civil trabalhista. Ele apenas assegura que esse direito será exercido sobre bases probatórias adequadas — a demonstração de que o empregador agiu de forma discriminatória, de

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

modo doloso ou culposo, em relação a determinado trabalhador —, e não como decorrência automática de um indicador estatístico.

VII — LIVRE INICIATIVA, LIVRE CONCORRÊNCIA E PROPORCIONALIDADE

As requerentes sustentam que a obrigatoriedade de publicação dos relatórios de transparência salarial viola a livre iniciativa e a livre concorrência, por impor às empresas a divulgação de informações sensíveis sobre suas práticas remuneratórias. Alegam, ainda, que a medida seria desproporcional, por onerar excessivamente os empregadores sem demonstração de efetividade. Nenhuma dessas alegações resiste ao exame do caso.

A medida é adequada: a transparência salarial é reconhecida no âmbito da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico — OCDE — como o principal instrumento de política pública para a redução da discriminação salarial de gênero. Atualmente, 55% dos países-membros da OCDE já exigem mecanismo similar, percentual que deve alcançar 84% até o final de 2026, impulsionado pela Diretiva Europeia de Transparência Salarial[2].

É necessária: décadas de proibições legais, sem mecanismos de transparência e fiscalização efetivos, não foram capazes de alterar o quadro de desigualdade. A adesão voluntária das empresas, defendida pelas requerentes como alternativa suficiente, tampouco produziu avanços significativos.

É proporcional em sentido estrito: o ônus imposto às empresas — divulgar dados percentuais anonimizados — é mínimo diante do benefício almejado: a efetivação do direito constitucional à igualdade

---

[2] OCDE. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*. 2023. Disponível em: <https://www.oecd.org/en/publications/reporting-gender-pay-gaps-in-oecd-countries_ea13aa68-en.html>.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

salarial de milhões de trabalhadoras brasileiras. A livre iniciativa e a livre concorrência não são direitos absolutos: o próprio art. 170 da Constituição subordina a ordem econômica à valorização do trabalho humano e à busca do pleno emprego.

Além disso, a alegação de violação à livre concorrência foi igualmente afastada pelo órgão competente para dizer o direito na matéria. O Conselho Administrativo de Defesa Econômica — CADE —, por meio da **Nota Técnica nº 8/2025/DEE/CADE**, examinou a metodologia dos relatórios já publicados — referentes ao 1º e 2º semestres de 2024 e ao 1º semestre de 2025 — e concluiu que não foram identificadas informações concorrencialmente sensíveis, nem se vislumbra a possibilidade de inferi-las a partir dos dados divulgados.

A política pública em análise, portanto, não compromete o ambiente concorrencial e encontra-se em plena conformidade com os marcos regulatórios vigentes.

VIII — AS "*LEIS QUE PEGAM*": SEGURANÇA JURÍDICA E ACEITAÇÃO SOCIAL COMO CONDIÇÕES DE EFETIVIDADE

O Brasil conhece bem a distância entre a lei escrita e a lei vivida. Convive-se com a distinção entre leis que "pegam" e leis que "não pegam" — normas que se enraízam na prática social e normas que existem apenas no papel. A Lei nº 14.611/2023 não pode seguir esse caminho. E não seguirá, desde que este julgamento cumpra a função que lhe é própria.

Esse é o sentido mais profundo das impugnações trazidas pelas requerentes — e é por isso que merecem ser homenageadas. As ADIs e a ADC não foram apenas instrumentos de questionamento: foram uma oportunidade para o Supremo Tribunal Federal impulsionar a coesão social em torno da lei e consolidar o coeficiente de aceitação que é pré-condição à sua adequada execução. Empregadores, trabalhadores e operadores do direito precisam enxergar nesta norma não uma lei de uns

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

contra os outros, não uma lei das trabalhadoras e dos trabalhadores contra as empresas, mas uma lei de todos — porque seus destinatários são os que participam do mercado de trabalho e têm interesse legítimo em que ele funcione com justiça e previsibilidade.

É exatamente aí que residem a relevância e o valor concreto dos fundamentos fixados neste julgamento. O Tribunal examinou o bloco normativo completo — lei, decreto e instruções normativas — e verificou que as salvaguardas constitucionalmente exigidas já estão ali: a anonimização garantida pela agregação em grandes grupos ocupacionais, o piso mínimo de representatividade e a exclusão de valores extremos nos relatórios; o procedimento administrativo regular com direito de manifestação prévia no plano de ação; e a exigência de comprovação de conduta concreta e específica para a responsabilização por danos morais. Ao vincular o resultado a esses fundamentos, o Tribunal não restringiu a lei nem impôs leitura que o texto não comporta: assentou que a constitucionalidade foi aferida à luz desse sistema normativo — e que eventuais alterações infralegais que frustrem essas proteções submeterão a norma a novo escrutínio.

Este é o movimento que a teoria do direito conhece como nomogênese — o processo pelo qual uma norma formalmente válida adquire força normativa real, incorporando-se às práticas e às expectativas dos seus destinatários. O STF não apenas declara a constitucionalidade da Lei nº 14.611/2023: contribui, por meio deste julgamento, para que ela "pegue".

CONCLUSÃO

Com essas considerações e nos termos expostos, **acompanho** o eminente Relator.

É como voto.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 2906-CC40-70EF-CF87 e senha C1C2-DC2C-8CE4-F86F

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

ESCLARECIMENTO

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (VICE-PRESIDENTE E RELATOR) - Agradeço ao Ministro Flávio Dino e esclareço que a fundamentação e a argumentação de Vossa Excelência constam do meu voto. Reforçá-las-ei no item em que trato do poder regulamentar, que não deve repetir o texto da lei, mas, sim, garantir a plena eficácia da lei. Nesse caso de anonimização, isso é ainda mais

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 803E-AD74-A4FD-96F7 e senha C608-4144-44E3-CA28

importante.

Reforçarei a fundamentação exatamente nesse sentido. Como bem ressaltou Vossa Excelência, uma eventual alteração que acabe prejudicando essa anonimização obviamente tornará a regulamentação inconstitucional, pois prejudicará, inclusive, o disposto no § 1º do art. 5º. Assim, a fundamentação de Vossa Excelência é incorporada, inclusive na ementa, eventualmente, se vencedora essa tese.

O SENHOR MINISTRO FLÁVIO DINO - Agradeço, Presidente.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 803E-AD74-A4FD-96F7 e senha C608-4144-44E3-CA28

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

ANTECIPAÇÃO AO VOTO

O SENHOR MINISTRO CRISTIANO ZANIN - Presidente, quero cumprimentar Vossa Excelência, a Ministra Cármen Lúcia, os eminentes Colegas, o Procurador-Geral da República, advogados, advogadas, servidores e todos que nos acompanham.

Senhor Presidente, cumprimento Vossa Excelência pelo denso voto trazido nesta sessão, que bem enfrentou todos os fundamentos

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 168E-DA95-0A3E-3746 e senha D1F4-2EB7-D9D9-0687

apresentados nas ações em julgamento. De fato, ficou muito clara a relevância da Lei nº 14.611, com o objetivo de dar concretude ao art. 7º, XXX, da Constituição, que garante, efetivamente, a igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Trago, no meu voto escrito, os pontos que foram impugnados pelos autores das ações e, na essência, eles vão ao encontro das conclusões trazidas por Vossa Excelência, seja em relação ao plano de ação, seja em relação a aplicação de condenação por danos morais, em cumulação ao pagamento de diferenças salariais, em caso de descumprimento da lei.

Tenho, Senhor Presidente, uma questão em relação ao relatório de transparência salarial. Como bem colocaram Vossa Excelência e o Ministro Flávio Dino, no voto que o acompanhou, o ponto central diz respeito a anonimização dos dados, para que esta lei seja compatível, efetivamente, com o que dispõe a Constituição, especialmente após a Emenda Constitucional nº 115, que assegurou expressamente o direito proteção de dados pessoais, além de outros dispositivos que garantem a livre iniciativa, a livre concorrência, dentre outras garantias.

A preocupação enfatizada pelo Ministro Flávio Dino é minha preocupação. O eminente Ministro Flávio Dino bem colocou que essas garantias estariam asseguradas desde que o conjunto normativo fosse observado.

O próprio documento trazido pela Advocacia-Geral da União, especialmente a manifestação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados, da mesma forma, coloca exatamente na mesma direção e enfatiza, no item 4.18, a importância da instrução normativa "para melhor compreensão da compatibilidade entre a Lei nº 14.611, o Decreto nº 11.795, a Portaria MTE nº 3.714 e a própria LGPD".

Senhor Presidente, entendo que deixar apenas para a instrução normativa, digamos assim, assegurar esse conjunto de direitos constitucionais talvez possa trazer alguns problemas futuros, como bem ressaltaram Vossa Excelência e o Ministro Flávio Dino.

Podemos ter alterações nesses atos infralegais e, se houver uma

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 168E-DA95-0A3E-3746 e senha D1F4-2EB7-D9D9-0687

alteração que mude substancialmente a metodologia ou as escolhas metodológicas, como foi colocado pelo Ministro Flávio Dino, poderemos ter, efetivamente, contrariedade ao texto constitucional, especialmente às garantias que mencionei há pouco, quando interpretarmos o art. 4 no que diz respeito à necessidade expressa de anonimização.

Por essa razão, Senhor Presidente, embora tenha cogitado, inclusive, da solução trazida pelo eminente Ministro Flávio Dino, de reforçar que a constitucionalidade dessa disposição específica estaria assegurada desde que observado o conjunto completo normativo, entendo que, para deixar a decisão atemporal, inclusive não vinculada a eventuais alterações futuras desses atos normativos infralegais, trago uma pequena divergência em meu voto, apenas para atribuir ao art. 5 da Lei nº 14.611 interpretação conforme a Constituição, a fim de afastar qualquer possibilidade de identificação de pessoas mediante cruzamento de dados de cargos e salários. Considero possível, no entanto, a divulgação de relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios, desde que não envolvam nome, ocupação, características pessoais ou quaisquer outros dados pessoais, nos termos da Lei nº 13.709/2018, a LGPD, bem como ocupações com menos de três empregados, exatamente o que diz a instrução normativa, que acaba, como disse Sua Excelência o Ministro Flávio Dino, por garantir uma escolha metodológica segura para prestigiar a questão da anonimização de dados.

Senhor Presidente, em síntese, acompanho, em essência, Vossa Excelência, apenas com essa diferença parcial, no sentido de, ao invés de ressaltar o conjunto normativo, como fez o Ministro Flávio Dino, daria desde logo, interpretação conforme, na linha do que expus à Vossa Excelência.

Esse é o voto, Senhor Presidente.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 168E-DA95-0A3E-3746 e senha D1F4-2EB7-D9D9-0687

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

VOTO

O Senhor Ministro **CRISTIANO ZANIN** (Vogal): Trata-se do julgamento conjunto da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 92/DF e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) 7.612/DF e 7.631/DF, todas da relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, nas quais se discutem a constitucionalidade de dispositivos da Lei n. 14.611, de 3/7/2023, que "dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

remuneratórios entre mulheres e homens", do Decreto n. 11.795/2023 e da Portaria MTE n. 3.714/2023.

Na ADC 92/DF, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e outras entidades requerem a declaração da "constitucionalidade da Lei nº 14.611/2023, em especial dos dispositivos art. 3º e art. 5º, parágrafos 1º e 2º; do Decreto nº 11.795 de 23 de novembro de 2023, destacados o art. 2º e os incisos I e II do parágrafo 2º e da Portaria MTE nº 3.714/2023, notadamente os incisos I e II do art. 3º, nos termos da fundamentação exposta" (doc. 1, p. 20, da ADC 92/DF).

A ADI 7.612/DF, proposta pela Confederação Nacional da Indústria e outros, tem por objeto:

> (i) a expressão "independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943", contida no § 2º do art. 5º da Lei 14.611/2023, por violação ao princípio da proporcionalidade e à isonomia material, postulados constitucionais que são compatíveis com a tipologia das desequiparações salariais legítimas (art. 5º, caput, inciso I, e art. 7º, inciso XXX, da Constituição), assim entendidas as fundadas em critérios razoáveis;
>
> (ii) a redação do § 6º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a redação ditada pelo art. 3º da Lei 14.611/2023, que "dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943", para afastar interpretações que violem o contraditório, a ampla defesa e a segurança jurídica (art. 5º, incisos XXXVI, LIV e LV, da Constituição);
>
> (iii) o art. 5º da mesma lei ordinária federal, bem como o Decreto 11.795/2023 e a Portaria MTE 3.714/2023, por violação à ampla defesa, ao contraditório e ao devido processo legal pela

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

> imposição imediata de penalidade (art. 5º, incisos LIV e LV, da Constituição) e à intimidade, à proteção de dados, à livre iniciativa, à livre concorrência e à proporcionalidade (art. 5º, incisos X e LXXIX, art. 1º, inciso IV, e art. 170, inciso IV, todos da Constituição). (Doc. 1, pp. 1-2, da ADI 7.612/DF).

Na ADI 7.631/DF, proposta pelo Partido Novo, requer-se a declaração de inconstitucionalidade dos "arts. 4º, I e II, e 5º da Lei Federal n° 14.611/2023 e, por arrastamento, dos arts. 2º, 3º e 4º do Decreto 11.795/2023, bem como dos arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º da Portaria MTE n° 3.714/2023".

A Advocacia-Geral da União apresentou parecer no sentido da compatibilidade dos dispositivos da Lei n. 14.611/2023 com a Constituição Federal e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD):

> À luz das manifestações técnicas produzidas no âmbito da ANPD e pelo CADE, resta evidenciado que a publicação do relatório de transparência prevista na Lei nº 14.611/2023 não acarreta violação aos direitos à intimidade, à proteção de dados pessoais ou à "livre concorrência".
>
> 12. Com efeito, as informações ora colacionadas reforçam que a publicação do relatório de transparência salarial prevista na Lei nº 14.611/2023 concretiza o comando constitucional de igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, revelando-se legítima, proporcional e necessária à promoção de um ambiente laboral mais justo e isonômico (doc. 19, p. 3, da ADC 92).

Nos autos da ADI 7.612/DF, a Procuradoria-Geral da República manifestou-se pela parcial procedência da ação, nos seguintes termos:

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

> Ação Direta de Inconstitucionalidade. Trabalhista. Disposições do art. 5º da Lei n. 14.611/2023 (Lei de Igualdade Salarial), do art. 461, § 6º, da CLT, com a redação da Lei n. 14.611/2023, e, por arrastamento, do Decreto n. 11.795/2023 e da Portaria n. 3.714/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego. Publicação de relatório semestral de transparência salarial e de critérios remuneratórios, imposta a pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados. Apresentação e implementação de plano de ação para mitigar a desigualdade salarial. Art. 5º, § 2º, da Lei n. 14.611/2023. Alcance da norma sobre desigualdades salariais legítimas, nos termos do art. 461 da CLT. Expressão impugnada que permite uma leitura desproporcional do princípio da isonomia. Restrição à livre iniciativa e à livre concorrência. Imposição de publicidade ampla aos relatórios de transparência salarial. Publicização de informações sobre cargos e ocupações, e dos valores correspondentes aos salários contratuais e demais parcelas remuneratórias.Possibilidade de identificar dados pessoais de empregados. Ofensa aos direitos fundamentais à intimidade e à privacidade. Não consideração das hipóteses legítimas de desigualdade salarial. Violação dos princípios da livre concorrência e da livre iniciativa. Pedido de interpretação conforme a Constituição ao art. 461, § 6º, da CLT. Fixação de tese segundo a qual o pedido cumulativo de indenização por danos morais exige comprovação da discriminação em sentido estrito (conduta dolosa). Pretensão de inserir sentido novo no texto normativo. Impossibilidade de atuação do Poder Judiciário como legislador positivo. Parecer por que os pedidos sejam julgados parcialmente procedentes (doc. 260 da ADI 7.612/DF).

O mesmo parecer, em linhas gerais, foi juntado também nos autos da ADI 7.631/DF (doc. 63 da ADI 7.631/DF).

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

É o relatório.

Nos autos da ADC 92/DF e das ADIs 7.612/DF e 7.631/DF, discute-se a constitucionalidade dos seguintes dispositivos:

> Lei n. 14.611/2023
>
> Art. 3º O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:
>
> "Art. 461. .....
>
> **§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.**
>
> § 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais." (NR)
>
> Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:
>
> **I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;**
>
> **II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;**
>
> III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
>
> IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, **independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no *caput* deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

§ 4º O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

Decreto n. 11.795/2023:

Art. 1º Este Decreto regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, para dispor sobre:

I - o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios; e

II - o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

Parágrafo único. As medidas previstas neste Decreto aplicam-se às pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito.

Art. 2º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de que trata o inciso I do *caput* do art. 1º tem por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos e deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

I - o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; e

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

II - o valor:

a) do salário contratual;

b) do décimo terceiro salário;

c) das gratificações;

d) das comissões;

e) das horas extras;

f) dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;

g) do terço de férias;

h) do aviso prévio trabalhado;

i) relativo ao descanso semanal remunerado;

j) das gorjetas; e

k) relativo às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

§ 1º Ato do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecerá as informações que deverão constar do Relatório de que trata o caput e disporá sobre o formato e o procedimento para o seu envio.

§ 2º Os dados e as informações constantes dos Relatórios deverão ser:

I - anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018; e

II - enviados por meio de ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º O Relatório de que trata o *caput* deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.

§ 4º A publicação dos Relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro, conforme detalhado em ato do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 5º Para fins de fiscalização ou averiguação cadastral, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá solicitar às empresas

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

informações complementares às contidas no Relatório.

Art. 3º Verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas com cem ou mais empregados deverão elaborar e implementar Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, que deverá estabelecer:

I - as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos; e

II - a criação de programas relacionados à:

a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;

b) promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e

c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

§ 1º Na elaboração e na implementação do Plano de Ação de que trata o *caput*, deverá ser garantida a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados, preferencialmente, na forma definida em norma coletiva de trabalho.

§ 2º Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a participação referida no § 1º se dará, preferencialmente, por meio da comissão de empregados estabelecida nos termos dos art. 510-A a art. 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 3º Na hipótese do § 2º, a empresa que tiver entre cem e duzentos empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

Art. 4º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego:

I - disponibilizar ferramenta informatizada para:

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

a) o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e

b) a divulgação dos Relatórios e de outros dados e informações sobre o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres;

II - notificar, quando verificada desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho, as empresas para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens;

III - disponibilizar canal específico para recebimento de denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

IV - fiscalizar o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e

V - analisar as informações contidas nos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Art. 5º Compete conjuntamente ao Ministério das Mulheres e ao Ministério do Trabalho e Emprego:

I - dispor sobre outras medidas e orientações complementares que visem a garantir a implementação do disposto na Lei nº 14.611, de 2023; e

II - monitorar os dados e o impacto da política pública e a avaliação dos seus resultados.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Portaria MTE n. 3.314/2023:

Art. 1º Esta Portaria estabelece procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios de que trata o art. 1º do Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023.

DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

Art. 2º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações prestadas pelos empregadores ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas-eSocial e as informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

Art. 3º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será composto por duas seções, contendo cada uma, as seguintes informações:

I - Seção I - dados extraídos do eSocial:

a) dados cadastrais do empregador;

b) número total de trabalhadores empregados da empresa e por estabelecimento;

c) número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal; e

d) cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); e

II - Seção II - dados extraídos do Portal Emprega Brasil:

a) existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;

b) critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;

c) existência de incentivo à contratação de mulheres;

d) identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção; e

e) existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

Parágrafo único. O valor da remuneração de que trata a alínea "c", do inciso I do caput, deverá conter:

I- salário contratual;

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

II- décimo terceiro salário;

III- gratificações;

IV- comissões;

V- horas extras;

VI- adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;

VII- terço de férias;

VIII- aviso prévio trabalhado;

IX- descanso semanal remunerado;

X- gorjetas; e

XI- demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

Art. 4º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deverá ser feita pelos empregadores em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantida a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral.

Art. 5º O Ministério do Trabalho e Emprego coletará os dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como as informações complementares por eles prestadas e publicará o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos meses de março e setembro de cada ano, na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

Parágrafo único. As informações complementares a que se refere o *caput* serão prestadas pelos empregadores, em ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, relativas ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente.

Art. 6º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, será obrigatória após a disponibilização

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

da aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

DO PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS

Art. 7º Após a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do Decreto nº 11.795, de 2023, verificada a desigualdade salarial e de critérios de remuneração, os empregadores serão notificados, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

§ 1º A notificação a que se refere o caput será realizada a partir da implementação do Domicílio Eletrônico Trabalhista, nos termos do artigo 628-A da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ressalvados os procedimentos administrativos de fiscalização previstos ou iniciados nos termos da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021.

§ 2º O prazo para apresentação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios correrá a partir da primeira notificação, nos termos do inciso II do art. 4º do Decreto nº 11.795, de 2023.

§ 3º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens de que trata o caput poderá ser elaborado e armazenado em meio digital com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).

§ 4º Uma cópia do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

Art. 8º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá conter:

I- medidas a serem adotadas com escala de prioridade;

II- metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados;

III- planejamento anual com cronograma de execução; e

IV- avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral.

Art. 9º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá prever, inclusive, a criação de programas de:

I - capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;

II - promoção de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e

III - capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

DO PROTOCOLO DE FISCALIZAÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS

Art. 10. O protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será definido pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, sem prejuízo dos procedimentos fiscais decorrentes da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.

DOS CANAIS DE DENÚNCIA

Art. 11. Denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios serão apresentadas, preferencialmente, em canal específico disponível no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, sem prejuízo de outros que venham a ser criados para esta finalidade.

Art. 12. Esta Portaria entra em vigor em 1º de dezembro de 2023.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

O Supremo Tribunal Federal tem jurisprudência relevante no enfrentamento da discriminação contra a mulher no trabalho, na qual foram declarados **constitucionais** dispositivos da legislação trabalhista que estabelecem proteção diferenciada à mulher.

Nesse ponto, merece destaque a declaração da constitucionalidade do art. 386 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual reputou legítima a previsão de descanso quinzenal aos domingos para mulheres que trabalham no comércio. No caso, o Supremo Tribunal Federal, ao afastar a alegação de violação ao princípio da isonomia, assentou que o tratamento diferenciado visa corrigir desigualdades históricas e culturais, sendo expressão da isonomia material.

Nos termos do voto da Ministra Relatora, Cármen Lúcia:

> Na espécie em exame, há proteção diferenciada e concreta ao trabalho da mulher para resguardar a saúde da trabalhadora, considerando-se suas condições específicas impostas pela realidade social e familiar, a afastar a alegada ofensa ao princípio da isonomia (RE 1.403.904 AgR/SC, Rel. Min. Cármen Lúcia, Primeira Turma, DJe 23/10/2023)

Nessa linha, também se fixou em precedente vinculante a concessão, exclusivamente para as mulheres, de intervalo de 15 minutos antes do início da jornada extraordinária:

> Tema 528. O art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

O Supremo Tribunal Federal declarou ainda a **inconstitucionalidade** de dispositivos da Reforma Trabalhista que permitiam o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres mediante atestado médico (ADI 5.938/DF, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, DJe 23/9/2019).

Além disso, esta Suprema Corte também declarou **inconstitucionais** leis estaduais que restringiam o acesso de mulheres a cargos operacionais da Polícia Militar. Menciono, com esse entendimento, a ADI 7.487/MT, da minha relatoria, Tribunal Pleno, DJe 20/8/2024, na qual fundamentei:

> Ora, sendo as mulheres a maioria da população brasileira, nada mais lógico que ocupem e ampliem espaços também nas forças de segurança pública, mesmo porque são as forças militares estaduais as responsáveis por atender os casos de violência contra as mulheres, cujas denúncias têm aumentado consideravelmente nos últimos anos.
>
> [...]
>
> A limitação de vagas para mulheres em certames relativos a corporações militares não se justifica, não sendo apresentadas razões fáticas nem tampouco jurídicas para o estabelecimento de qualquer restrição. Não se sustenta a alegação de que a natureza dos cargos da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros exige requisitos diferenciados e mais restritos para a admissão de mulheres.

Nesse contexto de combate às desigualdades, a Lei nº 14.611/2023 representa um avanço significativo na concretização do princípio constitucional da igualdade material no mercado de trabalho brasileiro.

Ao reforçar a obrigatoriedade da equiparação salarial entre mulheres e homens que exerçam trabalho de igual valor ou a mesma função, a lei enfrenta de forma mais direta desigualdades historicamente persistentes,

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

superando uma lógica meramente declaratória e conferindo maior densidade normativa ao comando constitucional. Trata-se, portanto, de um passo relevante na promoção da justiça social e da dignidade da pessoa trabalhadora, especialmente das mulheres.

É certo que a Lei nº 14.611/2023 não criou o direito à equiparação, que se encontra no texto constitucional (art. 37, XXX), mas estabelece transparência, planos de ação e sanções significativas para reduzir desigualdades historicamente persistentes.

Nos autos, discute-se a constitucionalidade dos principais mecanismos para a efetivação do direito à equiparação, em especial (i) o "relatório de transparência salarial"; (ii) a exigência de "plano de ação"; (iii) a possibilidade de aplicações de condenação em danos morais, em cumulação ao pagamento de diferenças salariais, em caso de descumprimento da lei.

Em relação ao "relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios" (art. 5º da Lei n. 14.611/2023), discute-se se a sua publicidade seria contrária à intimidade dos envolvidos e ao princípio da livre iniciativa.

Conforme ressaltou José Afonso da Silva, a privacidade abrange o conjunto de informações a respeito do indivíduo, de modo que apenas ele poderá decidir se deseja mantê-las "sob seu exclusivo controle" ou se prefere comunicá-las, "decidindo a quem, quando, onde e em que condições" quer fazê-lo (SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. Rio de Janeiro: Malheiros, 2002. p. 205).

Nesse contexto, o Tribunal Federal Constitucional alemão, por ocasião da emblemática decisão do censo (BVerfGE 65, 1), a qual consagrou de forma pioneira o direito à autodeterminação informacional,

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

ressaltou que "o livre desenvolvimento da personalidade sob as condições modernas do processamento de dados, pressupõe a proteção do indivíduo contra irrestritas faculdades de obtenção, armazenamento, utilização e transferência de seus dados pessoais" (GRECO, Luís. Considerações introdutórias sobre o processo penal alemão. *In*: WOLTER, Jürgen. *O inviolável e o intocável no direito processual penal*. São Paulo: Marcial Pons, 2018. p. 43).

Esse direito foi expressamente reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal antes mesmo da Emenda Constitucional 115/2022, como se pode conferir também nos seguintes julgamentos: ADI 6.387 (Rel. Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2020); ADI 6.529 (Rel. Min. Cármen Lúcia, Tribunal Pleno, DJe 22/10/2021); ADI 6.649 e ADPF 695 (Rel. Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, DJe 19/6/2023).

Após a promulgação da referida Emenda Constitucional, que elencou expressamente o direito à proteção de dados pessoais (art. 5º, LXXIX, da Carta Federal), a reafirmação do direito à autodeterminação informacional ganhou ainda maior importância (cito, por exemplo, ADI 6.561, Rel. Min. Edson Fachin, Tribunal Pleno, DJe 3/11/2023; ADI 5.642, Rel. Min. Edson Fachin, Tribunal Pleno, DJe 22/8/2024), como reiterou esta Suprema Corte em julgados recentes, que evidenciam a sua centralidade no contexto do tratamento de dados pessoais.

Nos termos da legislação ora em questão, em especial a Lei n. 14.611/2023, os dados são **anonimizados**, mas com informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por homens e mulheres.

É importante observar que a divulgação dos dados de remuneração das empresas não afronta os princípios da Lei n. 13.709/2018 (Lei Geral de

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

Proteção de Dados – LGPD).

A rigor, formalmente, por se tratar de obrigação legal, em tese, não haveria de se falar em violação a LGPD, que assim dispõe:

> Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:
>
> [...]
>
> II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
>
> III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;

No mais, nos termos da atual regulamentação, não há risco razoável de que seja possível identificar determinada pessoa apenas pelo cruzamento dos dados de cargos e salários. Nesse ponto, a Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) concluiu:

> 4.7. Ademais, apenas cargos preenchidos por pelo menos 3 (três) empregados devem ser incluídos nos relatórios, nos termos do art. 11, parágrafo único, da IN. Nada obstante, a metodologia indica, ainda, que somente situações que constem pelo menos 3 (três) homens e 3 (três) mulheres devem ser consideradas, desde que integrem o corpo de trabalho de forma estável [...]
>
> [...]
>
> 4.8. Dessa maneira, evita-se que informações externas facilitem a identificação de determinada pessoa após a publicação do relatório, na forma de dados pessoais indiretos, já que não haverá individualização (doc. 20, p. 3, da ADC 92/DF).

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

De fato, a Instrução Normativa n. 6, de 17/9/2024, que regulamenta o assunto, assim prevê:

> Art. 11. O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será consolidado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e conterá os seguintes dados agrupados, extraídos do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial e do Portal Emprega Brasil:
>
> [...]
>
> Parágrafo único. Nenhuma informação individual, tal como previsto Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, como nome, ocupação, caraterísticas pessoais ou que envolva ocupações com menos de 3 (três) empregados serão compartilhadas nos relatórios das empresas.

Na Nota Técnica n. 8/2025, também o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) não vislumbra divulgação ou compartilhamento de qualquer dado sensível, de forma a prejudicar a concorrência:

> A análise da metodologia contida na Instrução Normativa dos relatórios já publicados (1º e 2º semestres de 2024 e 1º semestre de 2025), mostra que as informações sobre salários e remunerações de mulheres e homens publicadas são apresentadas através de medidas estatísticas (média e mediana) e da razão entre essas medidas. Mesmo, quando as informações são segmentadas por ocupação, agregação em grandes grupos de ocupação não permite a identificação de cargos específicos, como, por exemplo, diretor, gerente, engenheiro, etc. Além disso, há uma preocupação quanto ao número mínimo de observações de pelo menos, 3 (três) homens e 3 (três) mulheres para evitar cálculos reversos de identificação dos trabalhadores (doc. 21, p. 9, da ADC 92/DF).

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

Assim, **pelo menos nos termos da regulamentação atual**, entendo que não há risco razoável de compartilhamento indevido de dados, de forma a ferir a intimidade de pessoas, por revelar a sua remuneração. Também não há dados sensíveis divulgados, que possam causar afronta ao princípio da livre iniciativa.

Além disso, noto que a obrigação prevista na legislação brasileira de fornecer dados da remuneração encontra correspondência à exigência contida na "Pay Transparence Directive", aprovada pela União Europeia, como segue:

> 1. Os Estados-Membros devem assegurar que os empregadores prestam as seguintes informações relativas à sua organização, em conformidade com o presente artigo:
>
> a) A disparidade remuneratória em função do gênero;
>
> b) A disparidade remuneratória em função do gênero nas componentes complementares ou variáveis;
>
> c) A disparidade remuneratória mediana em função do gênero;
>
> d) A disparidade remuneratória mediana em função do gênero nas componentes complementares ou variáveis;
>
> e) A proporção de trabalhadores femininos e masculinos que beneficiam de componentes complementares ou variáveis;
>
> f) | A proporção de trabalhadores femininos e masculinos em cada quartil do intervalo da remuneração;
>
> g) | A disparidade remuneratória em função do género entre trabalhadores por categorias de trabalhadores, desagregadas por salário ou vencimento de base e por componentes complementares ou variáveis.
>
> 2. Os empregadores que empreguem 250 trabalhadores ou mais devem, até 7 de junho de 2027 e, posteriormente, todos os anos, fornecer as informações previstas no n.o 1 em relação

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

> ao ano civil anterior.
>
> 3. Os empregadores que empreguem entre 150 e 249 trabalhadores devem, até 7 de junho de 2027 e, posteriormente, de três em três anos, fornecer as informações previstas no n.o 1 em relação ao ano civil anterior.
>
> 4. Os empregadores que empreguem entre 100 e 149 trabalhadores devem, até 7 de junho de 2031 e, posteriormente, de três em três anos, fornecer as informações previstas no n.o 1 em relação ao ano civil anterior.
>
> 5. Os Estados-Membros não devem impedir os empregadores com menos de 100 trabalhadores de fornecerem voluntariamente as informações previstas no n.o 1. Os Estados-Membros podem, por via do direito nacional, exigir aos empregadores com menos de 100 trabalhadores que forneçam informações sobre as remunerações.
>
> 6. A exatidão das informações deve ser confirmada pela administração do empregador, depois de consultados os representantes dos trabalhadores. Os representantes dos trabalhadores devem ter acesso às metodologias utilizadas pelo empregador.
>
> **7. As informações referidas no n.o 1, alíneas a) a g), do presente artigo são comunicadas à autoridade responsável pela colheita e publicação desses dados nos termos do artigo 29.o, n.o 3, alínea c). O empregador pode publicar no respetivo sítio Web as informações referidas no n.o 1, alíneas a) a f), do presente artigo, ou torná-las públicas de qualquer outra forma** (Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT-EN/TXT/?from=EN&uri=CELEX%3A32023L0970. Acesso em: 5/5/2026).

Nos termos da legislação, nas empresas em que se constate algum tipo de desigualdade remuneratória entre homens e mulheres, há necessidade de elaboração de um "plano de ação" para mitigar essa realidade.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

O plano de ação previsto no art. 5º da Lei nº 14.611/2023 confere caráter estrutural, preventivo e pedagógico ao combate às desigualdades remuneratórias. A lei – ao exigir que o empregador, diante da constatação de disparidades nos relatórios de transparência, elabore e implemente medidas concretas, com metas, prazos definidos – desloca o enfrentamento da desigualdade do plano meramente repressivo para uma lógica de governança organizacional responsável.

A discussão reside, assim, na expressão: "independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943", que impõe a realização do referido plano, ainda que a diferença identificada venha a ser **juridicamente justificada**, fundada em critérios objetivos e lícitos — como tempo de serviço, desempenho, qualificação ou outros fatores legítimos.

O plano de ação, assim, não decorre de ato ilícito, pois a Lei n. 14.611/2023 não impede disparidade de remuneração lícita entre homens e mulheres. Diferentemente, o plano de ação condiciona-se à existência de desigualdades detectadas nos dados, adotando uma lógica preventiva e sistêmica. É um instrumento de verificação, autoavaliação e aprimoramento institucional, voltado a assegurar que os critérios adotados sejam efetivamente neutros, transparentes e não reproduzam vieses estruturais.

Portanto, em que pesem as opiniões em sentido contrário, não vislumbro inconstitucionalidade na exigência da elaboração do "plano de ação", "independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943".

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

Também não há qualquer inconstitucionalidade na redação do art. 461, § 6º, da CLT, com a redação dada pelo art. 3º da Lei nº 14.611/2023 ("§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.").

Trata-se de previsão genérica de possibilidade de cumulação de ação de cobrança (decorrente do pagamento a menor) com pedido de danos morais, que, há muito tempo, está presente na prática forense. Não se pode exigir dolo para o cabimento da indenização, pois a hipótese é de responsabilidade civil, na qual, em regra, mesmo a culpa leve basta para indenizar ("*in lege Aquilia et levissima culpa venit*") ou mesmo se dispensa a prova de culpa (art. 927, parágrafo único, do Código Civil).

Nesse ponto, lembro que o Supremo Tribunal Federal já fixou, em precedente vinculante de repercussão geral, a possibilidade de responsabilização **objetiva** de empresas no âmbito do Direito do Trabalho:

> Tema 932: O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.

Noto que, na ADI 7.612/DF, as autoras requerem que se "fixe interpretação no sentido de que não seja possível a aplicação de qualquer

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

penalidade (e notadamente a imposição da elaboração do plano de ação) sem que antes o empregador fiscalizado tenha tido a oportunidade de apresentar defesa)".

Não me parece que a legislação impugnada exclua o direito à defesa do empregador, que poderá ser sempre exercido na esfera administrativa ou judicial. As autoras não apontaram nenhum dispositivo específico nesse sentido. Portanto, na minha compreensão, não há necessidade de declaração de inconstitucionalidade sem redução de texto nesse ponto.

Na ADI 7.631/DF, o autor requer a declaração de inconstitucionalidade de dispositivos da legislação questionada que permitam a participação de entidades sindicais e de categoria profissional de trabalhadores na formulação de políticas remuneratórias de empresas.

Na minha compreensão, não há qualquer inconstitucionalidade na exigência da participação das entidades representativas de trabalhadores na elaboração ou na implementação do "plano de ação" para reduzir desigualdades, ou na previsão de comissão representativa de empregados.

Trata-se de mecanismo que prestigia o valor constitucional do diálogo social, em harmonia com os arts. 8º e 11 da Constituição Federal, que reconhecem a legitimidade das entidades sindicais e da representação no local de trabalho como instrumentos de concretização de direitos sociais. A atuação coletiva, nesse contexto, não interfere indevidamente na organização empresarial nem suprime a autonomia privada, mas atua como fator de transparência, legitimidade e corresponsabilidade na implementação de políticas voltadas à efetivação da igualdade material.

Posto isso, acompanho integralmente o Ministro Relator, Alexandre

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

de Moraes, para julgar procedente a ADC 92/DF e improcedentes as ADIs 7.612/DF e 7.631/DF, nos termos do seu voto.

É como voto.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A3D8-E9D6-D6E7-D6EB e senha E2C8-3AD7-F165-25EA

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

ANTECIPAÇÃO AO VOTO

O SENHOR MINISTRO NUNES MARQUES: Parabenizo Vossa Excelência pelo belíssimo voto e encaminharei o meu.

Apenas faço um pequeno destaque nesse aspecto já ressaltado pelo ministro Flávio Dino e pelo ministro Cristiano Zanin. Entendo que, da mesma forma que as técnicas de anonimização evoluem, entrementes há

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0210-C9D9-01E9-516C e senha 0CF1-DDDB-2E90-3E2C

a evolução das técnicas de identificação e reidentificação. O que me preocupa é se a técnica usada para anonimizar será eficaz ou não. Entendo que as preocupações trazidas são justas. Há possibilidade, sim, em uma empresa de engenharia aeronáutica ou de biotecnologia, que a técnica de reidentificação consiga, de fato, buscar uma identificação, mas isso não torna a lei inconstitucional. A aplicação dela, no caso concreto, é que pode ser desvirtuada.

Não analiso a questão das portarias e do decreto porque, se eventualmente houver inconstitucionalidade, será reflexa, será matéria infraconstitucional.

Acompanho Vossa Excelência na conclusão. Faço apenas uma observação dentro do voto, a título de *obiter dictum*. Mostro que, na eventualidade de insuficiência da técnica ou das medidas adotadas para anonimização, isso pode ser aferido pelo próprio Poder Judiciário, caso a caso.

É como voto, Senhor Presidente.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0210-C9D9-01E9-516C e senha 0CF1-DDDB-2E90-3E2C

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

VOTO-VOGAL
(ADC 92, ADI 7.612 e ADI 7.631)

O SENHOR MINISTRO NUNES MARQUES: Cuida-se de julgamento conjunto de duas ações diretas de inconstitucionalidade e de uma ação declaratória de constitucionalidade, todas relacionadas à Lei n. 14.611/2023, diploma que instituiu mecanismos voltados à promoção da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 4D44-A38C-C669-DA4F e senha D028-E8DD-B632-4415

Na ADI 7.612, ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), impugnam-se: (i) a expressão "independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho" constante do art. 5º, § 2º, da Lei n. 14.611/2023; (ii) a nova redação do § 6º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho; e (iii) o art. 5º da própria lei, bem como o Decreto n. 11.795/2023 e a Portaria MTE n. 3.714/2023.

Na ADI 7.631, proposta pelo Partido Novo, questionam-se os arts. 4º, I e II, e 5º da Lei n. 14.611/2023, além de dispositivos regulamentares do Decreto n. 11.795/2023 e da Portaria MTE n. 3.714/2023, sob alegação de violação à livre iniciativa, à livre concorrência, ao contraditório, à ampla defesa, à autonomia sindical, ao poder regulamentar e à proteção de dados.

Por sua vez, na ADC 92, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Confederação Nacional dos Metalúrgicos e a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Couro, Calçados e Vestuário buscam a declaração de constitucionalidade da Lei n. 14.611/2023, especialmente dos seus arts. 3º e 5º, §§ 1º e 2º, bem como dos atos regulamentares a ela relacionados.

Admito as ações diretas de inconstitucionalidade e a ação declaratória de constitucionalidade, haja vista o preenchimento dos pressupostos constitucionais e legais, conforme exposto pelo Relator.

Passo ao mérito.

Não há controvérsia, nem mesmo entre os autores das ações, quanto à necessidade de que homens e mulheres que exerçam o mesmo trabalho,

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 4D44-A38C-C669-DA4F e senha D028-E8DD-B632-4415

com o mesmo nível de proficiência, recebam remuneração equivalente.

Essa premissa é constitucionalmente indiscutível. Ela decorre diretamente do art. 5º, *caput* e inciso I; do art. 7º, XXX; e dos objetivos fundamentais da República relacionados à redução das desigualdades sociais e à promoção da dignidade da pessoa humana.

A Constituição brasileira não admite discriminações remuneratórias arbitrárias fundadas em sexo.

Mas a controvérsia estabelecida nos autos situa-se em outro plano.

Discute-se, aqui, o modo pelo qual essa política pública de equiparação salarial deve ser implementada, notadamente em razão das medidas de transparência salarial determinadas pela legislação impugnada.

Seriam essas medidas excessivamente invasivas? Esse me parece ser o ponto central da discussão.

Em particular, as ações diretas manifestam preocupação com dois aspectos:

i) eventual violação ao direito fundamental à proteção de dados pessoais; e

ii) possível violação ao segredo comercial e à liberdade econômica das empresas.

Pois bem.

Quanto à proteção de dados, verifico inicialmente que a própria Lei n. 14.611/2023 foi expressa ao determinar a observância da Lei Geral de

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 4D44-A38C-C669-DA4F e senha D028-E8DD-B632-4415

Proteção de Dados Pessoais e a anonimização das informações divulgadas. O § 1º do art. 5º, por exemplo, determina que os relatórios deverão conter "dados anonimizados", observada a legislação de proteção de dados pessoais.

Também o Decreto n. 11.795/2023 reafirma essa exigência.

A preocupação do legislador, portanto, foi clara.

Acontece que a anonimização nem sempre é uma operação simples do ponto de vista da Ciência de Dados.

Juridicamente, anonimizar significa dissociar os dados dos nomes de seus titulares, de modo que não seja possível identificar quem é quem a partir da simples divulgação das informações.

O problema é que, assim como evoluem as técnicas de anonimização, evoluem também, paralelamente, as técnicas de identificação e reidentificação de dados. O estado da arte da computação e da Ciência de Dados é que indicará, concretamente, até que ponto determinada anonimização será realmente eficaz.

Essa é, em larga medida, uma questão de fato.

Em certos contextos específicos, sobretudo em empresas altamente segmentadas ou com reduzido número de profissionais em determinadas funções especializadas, pode realmente ocorrer reidentificação indireta dos trabalhadores, ainda que os dados tenham sido formalmente anonimizados.

Imagine-se, por exemplo, uma empresa de engenharia aeronáutica com apenas pouquíssimos especialistas em certo instrumento, ou uma

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 4D44-A38C-C669-DA4F e senha D028-E8DD-B632-4415

empresa de biotecnologia com um único pesquisador responsável por determinada linha altamente especializada. Nesses contextos, a simples associação entre cargo, faixa remuneratória e localidade pode permitir inferências identificadoras. Seria um caso para se dispensar, concretamente, a divulgação salarial, pelo menos a divulgação ampla, sem prejuízo de a fiscalização do trabalho poder averiguar eventuais discriminações contra trabalhadoras.

A preocupação dos autores das ações diretas, portanto, é legítima.

Mas isso não conduz, a meu ver, à inconstitucionalidade da lei. Ela não ignorou o problema. Ao contrário: expressamente determinou a anonimização dos dados, justamente o mecanismo que hoje constitui o padrão-ouro de proteção de dados pessoais.

O eventual problema está menos no texto legal do que na possibilidade de aplicação deficiente ou tecnicamente inadequada da anonimização. E isso é matéria de legalidade e de controle concreto da atividade administrativa, não propriamente de constitucionalidade abstrata da norma.

Quero com isso dizer que as ações diretas trazem, em grande medida, preocupações com eventual má aplicação futura da lei, e não propriamente um vício constitucional intrínseco do diploma legislativo.

O mesmo raciocínio se aplica à alegada afronta ao segredo comercial e à livre concorrência. Em linhas gerais, a lei não determina divulgação individualizada de salários nem exposição nominativa de estratégias empresariais. O modelo legal parte justamente da ideia de anonimização e de agregação informacional.

É verdade, todavia, que não se pode excluir totalmente a

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 4D44-A38C-C669-DA4F e senha D028-E8DD-B632-4415

possibilidade de que, em certos contextos concretos, a divulgação de dados remuneratórios – ainda que anonimizados – acabe permitindo inferências acerca da estrutura interna de custos ou das estratégias remuneratórias de determinadas empresas.

Volto a insistir no exemplo de segmentos empresariais extremamente especializados, com reduzido número de profissionais em áreas estratégicas, ou em mercados altamente concentrados, nos quais a granularidade das informações permita inferências óbvias.

Novamente, porém, trata-se de questão relacionada ao modo de implementação administrativa da política pública, à adequação técnica da anonimização utilizada e à suficiência concreta das cautelas adotadas.

Nada disso conduz automaticamente à inconstitucionalidade da lei em tese.

Caso venham ser adotados mecanismos insuficientes de anonimização ou divulgadas informações capazes de permitir reidentificação indevida de trabalhadores ou exposição inadequada de estratégias empresariais, será perfeitamente possível o controle jurisdicional da legalidade desses atos concretos.

A Constituição não exige que o legislador antecipe abstratamente toda hipótese futura de falha técnica na implementação administrativa de uma política pública.

Seja como for, não vislumbro inconstitucionalidade em tese na previsão de relatórios de transparência salarial ou na elaboração de planos de ação voltados à mitigação de desigualdades remuneratórias. A transparência, em sociedades complexas, é frequentemente instrumento necessário para tornar visíveis desigualdades estruturais que, de outro

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 4D44-A38C-C669-DA4F e senha D028-E8DD-B632-4415

modo, permaneceriam ocultas sob a opacidade das relações econômicas privadas. Não se pode ignorar que discriminações indiretas ou sistêmicas muitas vezes persistem precisamente porque invisíveis.

A Constituição não protege um modelo absoluto de opacidade empresarial.

A livre iniciativa, embora constitucionalmente assegurada, convive com:

i) a função social da empresa;
ii) a valorização do trabalho; e
iii) os objetivos constitucionais de redução das desigualdades.

Quanto à alegação de ofensa ao contraditório e à ampla defesa, observo que a própria sistemática administrativa pressupõe atuação fiscalizatória sujeita ao controle jurisdicional.

Além disso, a elaboração de plano de ação não possui natureza punitiva em sentido estrito. Trata-se de instrumento preventivo e corretivo voltado à mitigação de disparidades identificadas no ambiente laboral.

Isso não impede, evidentemente, que a aplicação concreta abusiva ou arbitrária de medidas administrativas seja submetida ao devido controle judicial.

No tocante ao art. 461, § 6º, da CLT, igualmente não identifico inconstitucionalidade. O dispositivo apenas afirma que o pagamento das diferenças salariais não afasta eventual direito à indenização por danos morais nos casos de discriminação.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 4D44-A38C-C669-DA4F e senha D028-E8DD-B632-4415

A norma não elimina os pressupostos da responsabilidade civil nem transforma automaticamente toda diferença salarial em discriminação ilícita. A aferição concreta da existência de discriminação, da presença dos requisitos da responsabilidade civil e da eventual configuração do dano moral continua submetida à apreciação jurisdicional ordinária, segundo as peculiaridades de cada caso.

Também não me parece possível acolher a tese de que somente discriminações dolosas possam ensejar responsabilização civil. O ilícito civil culposo também é punível. Claro que o grau de culpabilidade pode ser usado para mensurar a reparação. Dizer que só o ilícito doloso poderia ser punido, nesse campo específico da responsabilidade civil-trabalhista, significaria introduzir conteúdo normativo novo ao texto legal, em atuação incompatível com os limites da jurisdição constitucional.

Por fim, quanto à expressão "independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da CLT" constante do art. 5º, § 2º, da Lei n. 14.611/2023, entendo que deva ser interpretada sistematicamente.

Ela não pode ser compreendida como supressão das hipóteses legítimas de diferenciação remuneratória previstas no próprio art. 461 da CLT. Diferenças salariais juridicamente justificáveis (por produtividade; antiguidade; tempo de serviço; perfeição técnica; ou plano de cargos e salários) continuam plenamente admitidas pelo ordenamento jurídico. Assim, a lei busca combater discriminações arbitrárias, não eliminar toda e qualquer diferenciação remuneratória objetivamente fundamentada.

Essa interpretação decorre do próprio sistema constitucional e trabalhista, não havendo necessidade de declaração de inconstitucionalidade da expressão impugnada.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 4D44-A38C-C669-DA4F e senha D028-E8DD-B632-4415

Ante o exposto, julgo improcedentes as ADIs 7.612 e 7.631.

Julgo procedente a ADC 92.

Ressalto, por fim, que a declaração de constitucionalidade da lei não elimina a possibilidade de discussão, em concreto, acerca da suficiência técnica das medidas de anonimização adotadas; da eficácia material da proteção de dados implementada; nem da eventual ocorrência de reidentificação indevida ou exposição abusiva de informações empresariais em situações específicas.

É como voto.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 4D44-A38C-C669-DA4F e senha D028-E8DD-B632-4415

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

ANTECIPAÇÃO AO VOTO

O SENHOR MINISTRO ANDRÉ MENDONÇA - Agradeço a concessão da palavra, Presidente.

Minha saudação a Vossa Excelência, aos eminentes Ministros, a quem faço nas pessoas da Ministra Cármen Lúcia, do Ministro Gilmar Mendes e do Ministro-Relator, Ministro Alexandre de Moraes, a quem

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 49AF-64A6-4449-24D0 e senha 1190-F4F7-E20F-D0C2

cumprimento pelo exercício da Presidência na primeira etapa desta sessão, ao Ministério Público - por ora ainda ausente, mas já regressando certamente -, Professor Paulo Gonet, advogados, advogadas e todos que nos acompanham.

Eminentes Ministros, o cerne da questão é a igualdade efetiva entre homens e mulheres na questão remuneratória. Essa necessidade está fundada, de modo especial, no art. 5º, inc. I, que demanda a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, e no art. 7º, inc. XXX, da Constituição da República, que proíbe a diferença de salários em relação a questões de sexo, idade, cor ou estado civil.

O objeto específico é a análise de dispositivos da Lei nº 14.611, de 2023. Lei que tem por desiderato, por objetivo, dar mais efetividade a essa igualdade, considerando, de fato, os registros históricos de diferenças salariais entre homens e mulheres quando ocupantes de posições similares ou iguais.

Dentro desse contexto, ouvi atentamente os votos que me antecederam, de modo mais substancioso, como sói acontecer, do Relator, que normalmente traz uma primeira abordagem e faz uma espécie de sustentação mais substancial em relação às teses que apresenta, e daqueles que acompanham, normalmente, já em um processo de maior aderência ao Relator no sentido do acompanhamento.

Trilho essa linha de acompanhamento do voto do eminente Relator. Apenas tenho uma indagação a Sua Excelência e a todos os Ministros, caso, logicamente, queiram aportar alguma contribuição, em relação ao art. 5º, § 2º, da Lei, que demanda a apresentação de planos de ação ainda que se esteja em hipótese de enquadramento da situação ao art. 461 da CLT.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 49AF-64A6-4449-24D0 e senha 1190-F4F7-E20F-D0C2

O art. 461 da CLT, em linhas gerais, permite que possa haver desigualdade ou diferença salarial em questões específicas, como em relação a tempo de serviço, participação de lucros ou produtividade, por exemplo, situações de vendedores ou um plano de carreira em que haja, logicamente, consecução ao longo de um determinado período.

A dúvida é: como demandar esse plano de ação? Se exigirmos esse plano de ação, para qual finalidade, ainda que nas hipóteses do art. 461? Certamente, penso que deveremos fazê-lo em uma perspectiva mais de justificação desse plano. Nesse sentido, indago ao eminente Relator se essa necessidade de plano de ação seria nessa linha, nessas hipóteses onde se justifica alguma desigualdade salarial.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (RELATOR) - Permita-me, Senhor Presidente. Essa questão trazida pelo Ministro André é importante por dois motivos.

Primeiro, Ministro André, parece-me que temos que reforçar a obrigatoriedade do plano de ação, exatamente para evitar a ausência de transparência. Nessas hipóteses, concordo com Vossa Excelência, que é uma justificação. A empresa apresenta, colocando ser uma questão de antiguidade, de um único cargo ou de cargos diversos, mas sempre apresenta, até para que seja possível depois planilhar essas questões excepcionais.

Quero até me desculpar com o Plenário. Isso consta no meu voto, que tentei resumir, da exata forma que Vossa Excelência colocou.

O SENHOR MINISTRO ANDRÉ MENDONÇA - Senhor Presidente, eminentes Ministros, com esses esclarecimentos, adiro integralmente ao

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 49AF-64A6-4449-24D0 e senha 1190-F4F7-E20F-D0C2

voto do eminente Relator.

Pelo que observei o eminente Relator já fez as observações trazidas pelo Ministro Zanin, para termos uma elevação, digamos assim, na hierarquia normativa, de apontamentos que hoje estão em atos regulamentares inferiores, como portarias e instruções normativas, para lei, para que se garanta efetivamente a anonimização desses dados. Acho que a divulgação é necessária, mas para uma finalidade específica, não para exposição das pessoas, e é isso que se está buscando fazer em todos os votos que me antecederam.

Assim, acompanho o eminente Relator, já com as aderências feitas anteriormente e incorporadas por Sua Excelência.

É como voto, Senhor Presidente.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 49AF-64A6-4449-24D0 e senha 1190-F4F7-E20F-D0C2

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

ANTECIPAÇÃO AO VOTO

O SENHOR MINISTRO LUIZ FUX - Senhor Presidente, saúdo Vossa Excelência - já saudei o Presidente que atuou na primeira fase -, o Procurador-Geral da República, Doutor Paulo Gonet, nosso Decano, Ministro Gilmar Mendes, e a nossa Decana, Ministra Cármen Lúcia.

Senhor Presidente, acabei interferindo no debate, no início, o que indicia a minha posição, que é de acompanhamento do voto do Relator.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 17B8-77AC-9F15-211A e senha A6EB-6611-3C06-5FD8

Há uma passagem muito interessante no confronto entre Ihering e Savigny, sobre posse, de teoria objetiva e subjetiva -, em que o Ihering dizia que diante da certeza, cessa a atividade especulativa do juiz.

Onde está a certeza? Mencionei que o Professor Barbosa Moreira que dizia que uma portaria do INSS entra em vigor no dia seguinte, um comando constitucional demora a entrar em vigor, e vários demoram a entrar em vigor. Pensamos que já sabíamos de tudo sobre o direito, e verificamos agora que, mesmo diante da letra claríssima da lei, ainda há dúvidas sobre a necessidade de se cumprir um direito, talvez fundamental, das mulheres, na medida em que a realidade prática denota um certo estado de coisas inconstitucional, como sempre destaca a nossa Decana, Ministra Cármen Lúcia.

O art. 7º da Constituição Federal estabelece, dentro da defesa da ordem social e da proteção do trabalho da mulher, proteção do mercado de trabalho da mulher - inciso XX. No inciso XXX, da Constituição, claro como água, a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo.

Não se precisa dizer mais nada para verificarmos que, à luz da Constituição, esses instrumentos de fomento à proteção do trabalho da mulher convergem exatamente para o que hoje se fala em efetividade, e, sob o âmbito da análise econômica, fala-se em eficiência do sistema jurídico. A análise econômica visa exatamente a influir no comportamento dos agentes. Em meu modo de ver, esses instrumentos criados, o relatório de transparência salarial, com os argumentos agregados pelo Ministro Flávio Dino e pelo Ministro Zanin, são instrumentos que levam à efetivação do comando constitucional. Muito se fala hoje em insinceridade constitucional. O ideário da nação promete uma coisa, mas na prática não faz. A meu ver, esses dois instrumentos estão de acordo com a Constituição.

Digo o porquê. Esse relatório de transparência salarial, pelo que pude pesquisar, é elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego a partir das informações prestadas pelos empregadores mediante dados

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 17B8-77AC-9F15-211A e senha A6EB-6611-3C06-5FD8

anonimizados. Não há nenhuma questão que possa violar os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, quer em relação às pessoas físicas, quer em relação à reputação empresarial das empresas.

Digo que se trata de relevante instrumento de avaliação do desenvolvimento da política pública almejada, uma vez que permite a compilação semestral de dados afetos à remuneração das variadas funções, permitindo aferir a evolução do mercado remuneratório sem que haja informações que permitam identificar funcionários e os respectivos salários.

Por outro lado, o Plano de Ação para Mitigar a Desigualdade Salarial, na forma do art. 5º, §§ 2º e 3º, da Lei, e art. 3º do Decreto, é elaborado pelas empresas que, após notificação expedida pela auditoria fiscal, apresentam o quadro de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios injustificados com o devido processo legal, com o contraditório. De sorte que não há nenhuma invasão da livre iniciativa na iniciativa privada como cânone da ordem econômica.

Destaco que a exegese dos atos impugnados revela que o plano, esse plano em comento com esses dois instrumentos, tem por objeto apenas as discriminações salariais injustificadas. As diferenças salariais fundadas em critérios legítimos, mencionadas pelo Ministro Zanin, pelo Ministro Dino e pelo Ministro Alexandre de Moraes, que ressaltou que, no bojo do voto, há esse esclarecimento, não ensejam a elaboração de um plano que se possa acoimar de inconstitucional.

Como é uma questão muito sensível, Senhor Presidente, procurei pesquisar sobre o consequencialismo desses instrumentos, sobre como está essa política de fomento no mundo. Verifiquei que, da leitura da lei, não se extrai nenhum comando normativo que imponha a publicidade do plano de ação que, ao revés, traduz instrumento, em meu modo de ver, para a reconfiguração interna da política remuneratória das empresas sem qualquer traço de publicidade externa.

A título comparativo, Senhor Presidente, o Ministro Alexandre mencionou, de um relatório intitulado *"Reporting Gender Pay Gaps"*, da

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 17B8-77AC-9F15-211A e senha A6EB-6611-3C06-5FD8

OCDE, que, dentre os 38 países integrantes da OCDE, 21 exigem que essas empresas e empregadores reportem informações salariais desagregadas por gênero das partes interessadas. Tenho impressão de que o Ministro Alexandre Moraes citou alguns países, não me lembro agora, mas, por exemplo, Canadá, Finlândia, França, Islândia, Irlanda, Noruega, Portugal, Espanha, Suécia e Suíça.

Por outro lado, ao colher dados dos autos, verifiquei que a própria Autoridade Nacional de Proteção de Dados, apreciando a metodologia da colheita de dados estabelecida pelo Ministério do Trabalho, concluiu que a sistemática técnica da colheita e tratamento dos dados evita a identificação de determinadas pessoas após a publicação do relatório na forma de dados pessoais indiretos, sem que haja individualização.

Por fim, Senhor Presidente, tive a oportunidade de, em momento oportuno, destacar que esse trabalho foi feito a várias mãos, inclusive com entidades representativas dos trabalhadores e do empresariado. A questão da livre iniciativa não passou ao largo da elaboração dessa lei, pelo contrário, foi um trabalho de várias mãos.

Seguimos com a nossa jurisprudência. Cito a ADI 7.483, de Sua Excelência o Ministro Cristiano Zanin, recentemente julgado, em 2023, onde se destaca o princípio da igualdade esculpido no *caput* do art. 5º, que garante os mesmos direitos e obrigações a homens e mulheres, e proibiu a diferenciação dos salários, de exercícios e funções e de critério de admissão em concurso por motivos de sexo.

Cito meu voto na ADI 7.484, julgada em 21 de junho de 2024, sobre a mesma tese:

"[...] a isonomia entre os homens e mulheres tem especial aplicação no que concerne às relações de trabalho. Nesse sentido, a Constituição tratou de proibir expressamente a diferenciação de critérios de admissão em postos do mercado de trabalho por motivo de sexo (art. 7º, XXX) [...]"

Enfim, chegamos a um basta em sinceridade constitucional e concretizaremos o que é o ideário da nossa nação, com os adminículos já acrescentados pelos Colegas à luz da CLT. Na verdade, temos que

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 17B8-77AC-9F15-211A e senha A6EB-6611-3C06-5FD8

interpretar a lei à luz da Constituição, não a Constituição à luz da lei, conforme a lei; é a interpretação da lei conforme a Constituição. Conforme a lei especifica, na leitura do art. 461, temos diferença de tempo de exercício na função, empresas que só têm um determinado cargo, situação em que não há como comparar para verificar se há discriminação ou não.

Com esses fundamentos, Senhor Presidente, acompanho integralmente o voto do Ministro-Relator.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 17B8-77AC-9F15-211A e senha A6EB-6611-3C06-5FD8

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA
ADV.(A/S)	: ALEXANDRE VITORINO SILVA
ADV.(A/S)	: FABIANO LIMA PEREIRA
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO - CNC
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PUBLICA DA UNIAO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

VOTO VOGAL CONJUNTO
(ADC 92 - ADI 7.612 - ADI 7.631)

AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE. AÇÕES DIRETAS DE

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

INCONSTITUCIONALIDADE. LEI FEDERAL Nº 14.611/2023 E RESPECTIVO DECRETO REGULAMENTADOR (DECRETO 11.795/2023). POLÍTICA PÚBLICA VOLTADA À ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO. NORMAS QUE ESTABELECEM, COMO FERRAMENTAS BÁSICAS DA POLÍTICA IMPLEMENTADA, (i) A DIVULGAÇÃO DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL (ELABORADO PELO PODER EXECUTIVO FEDERAL) E (ii) A ELABORAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE REMUNERATÓRIA, EXIGIDO APENAS DAS EMPRESAS QUE NÃO DEMONSTRAREM JUSTIFICATIVAS RAZOÁVEIS PARA A DISTINÇÃO OBSERVADA. CONSTITUCIONALIDADE DA NORMA. AÇÃO DECLARATÓRIA QUE SE JULGA PROCEDENTE. AÇÕES DIRETAS DE CONSTITUCIONALIDADE JULGADAS IMPROCEDENTES.

1. Análise realizada em 2024 pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, tendo por base a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do IBGE, aponta que "o rendimento médio mensal das mulheres (R$ 2.562) no 4º trimestre de 2023 foi 22,3% menor do que o recebido pelos homens (R$ 3.323)".

2. Dados que evidenciam que as mulheres com

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

nível superior ganham, em média, R$ 4.701,00, montante 35,5% inferior ao percebido por homens com o mesmo grau educacional (R$ 7.283,00). Estudo que indica, ainda, que diretoras e gerentes mulheres ganharam em média, por mês, R$ 5.900,00, enquanto homens, nos mesmos cargos, auferiram R$ 8.363,00 uma diferença de da ordem de 29,5%.

3. No plano internacional, o Relatório Global de Desigualdade de Gênero 2023 (*Global Gender Gap Report 2023*), do Fórum Econômico Mundial, incumbido de examinar continuamente a igualdade de gênero em 102 países desde 2006, concluiu que a distância ("gap") entre os gêneros é da ordem de em 68,6%, sendo que essa defasagem vem sendo ultrapassada muito lentamente, eis que na atual velocidade de progresso, seriam necessários 131 anos para alcançar a paridade entre homens e mulheres no mundo, segundo o mencionado Relatório.

4. Dados que corroboram o fato que é de há muito conhecido pela sociedade: mulheres ganham menos ao desempenhar a mesma função que homens. Cuida-se de grave discriminação fundada no gênero que a Lei nº 14.611/2023, ora em análise, buscou combater.

5. O ordenamento constitucional brasileiro proclama a necessária isonomia remuneratória entre homens e mulheres, que, evidentemente, conta com assento constitucional explícito nessa temática (CF, art. 5º, *caput* e I e art. 7º, XX e XXX). Ademais, a CLT, ainda no ano de 1943, já

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

previa em seu art. 5º, que "*A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.*".

6. No plano internacional, o Brasil é signatário de inúmeros tratados internacionais que consagram a igualdade remuneratória do trabalho desempenhado por homens e mulheres, a teor das Convenções nº 10 e 111 da OIT, da Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW) e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher - Convenção Belém do Pará.

7. *In casu*, a Lei 14.611/2023 veicula **dois principais instrumentos criados no afã de erradicar a patente desigualdade salarial entre homens e mulheres** atualmente verificada no país, quais sejam, (i) o Relatório de Transparência Salarial, elaborado pelo Poder Executivo Federal, por intermédio do Ministério do Trabalho e Emprego, e (ii) o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Homens e Mulheres, elaborado pelas empresas que, após notificadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho, não demonstrarem justificativas razoáveis para a distinção observada.

8. O **Relatório de Transparência Salarial** é elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego a partir das informações prestadas pelos empregadores, mediante dados anonimizados. Trata-se de relevante

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

instrumento de avaliação do desenvolvimento da política pública almejada, eis que permite a compilação semestral de dados afetos à remuneração das variadas funções, permitindo aferir a evolução do mercado remuneratório, sem que haja informações que permitam identificar funcionários e os respectivos salários. Instrumento que, uma vez publicado, conta com ampla divulgação, de sorte que tem servido de fonte relevante de dados para a sociedade civil e o meio acadêmico.

9. No ponto, **o que a lei atacada estabelece é apenas a obrigação legal de que empresas com 100 ou mais funcionários promovam a devida divulgação destes documentos**, que, reitere-se, são elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego e dos quais não se verifica informações que contenham valores nominais de salários ou que permitam a identificação de empregados ou funções.

10. Já o **Plano de Ação para Mitigar a Desigualdade Salarial**, na forma do art. 5º, §§ 2º e 3º da Lei objurgada e art. 3º do respectivo Decreto regulamentador (Decreto 11.795/2023), será elaborado pelas empresas que, após notificação expedida pela Auditoria Fiscal do Trabalho, apresentarem desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios injustificados. Diferentemente das alegações veiculadas, a exegese dos atos impugnados revela que o plano em comento tem por objeto apenas as discriminações salariais injustificáveis, de sorte que as diferenças salariais fundadas em critérios legítimos não ensejam a elaboração de

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

um plano de ação. Do mesmo modo, da leitura da norma questionada não se extrai comando normativo que imponha a publicidade do Plano de Ação, que, ao revés, traduz instrumento para reconfiguração interna da política remuneratória das empresas, sem qualquer traço de publicidade externa.

11. A título comparativo, verifica-se que o Relatório intitulado "*Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: guidance for pay transparency implementation, monitoring and reform*", produzido pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, revela que 21 dentre os 38 países integrantes da OCDE exigem que empresas empregadoras reportem informações salariais desagregadas por gênero às partes interessadas, como os trabalhadores, os representantes dos trabalhadores, o governo e/ou o público. Ademais, países como Canadá, Finlândia, França, Islândia, Irlanda, Noruega, Portugal, Espanha, Suécia e Suíça passaram a implementar, nos últimos anos, processos semelhantes de auditoria da igualdade salarial, propondo ainda, estratégias de acompanhamento para resolver as desigualdades.

12. Diante desse contexto, constata-se que **essas ferramentas contribuem, de forma salutar, para evitar o aprofundamento da já acentuada desigualdade remuneratória entre homens e mulheres, haja vista o estímulo à autorreflexão e autoconscientização dos setores econômicos acerca da necessária igualdade remuneratória.** Jurisprudência.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

> **13**. Inexistente, por fim, ofensa à proteção constitucional conferida aos dados pessoais sensíveis em virtude da publicização do Relatório de Transparência Salarial. Esclarecimento prestados nos autos pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados, que, apreciando a metodologia de colheita de dados estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, concluiu que a sistemática técnica de colheita e tratamento de dados evita a "*identificação de determinada pessoa após a publicação do relatório, na forma de dados pessoais indiretos, já que não haverá individualização*". À luz da metodologia técnica eleita pelo Poder Público no afã de concretizar a norma legal questionada, impõe-se a adoção da virtude passiva e de uma postura deferente às escolhas técnicas formuladas pelo Poder Público. Precedentes.
>
> **14**. Ação declaratória de constitucionalidade julgada procedente. Ações diretas de inconstitucionalidade julgadas improcedentes.

O SENHOR MINISTRO LUIZ FUX (VOTO VOGAL): Trata-se do julgamento conjunto da **ADC 92**, proposta pela Central Única dos Trabalhadores, Confederação Nacional dos Metalúrgicos e Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Couro, Calçados e Vestuário da Central Única dos Trabalhadores; da **ADI 7.612**, ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria e pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo e da **ADI 7.631**, manejada pelo Partido Novo.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

Todas as ações têm por objeto a Lei Federal nº 14.611/2023 e respectivo decreto regulamentador (Decreto 11.795/2023), que estabelecem instrumentos destinados à eliminação da discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Adotado o bem lançado relatório já proferido pelo eminente Ministro Relator, passo a examinar a *vexata quaestio*.

1. PREMISSA TEÓRICA: A DESIGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Ab initio, consigno que a lei impugnada (Lei Federal nº 14.611/2023), bem como os atos que a regulamentaram (Decreto nº 11.795/2023 e Portaria nº 3.714/2023 do Ministério do Trabalho e Emprego) implementam uma política pública direcionada a eliminar a discriminação salarial de gênero no mercado de trabalho, mediante instrumentos de fiscalização e de implementação de políticas de igualdade material.

Trata-se de iniciativa louvável e que, em grande medida, institui ferramentas que promovem o indispensável estímulo à plena igualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Com efeito, análise realizada em 2024 pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, tendo por base a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do IBGE, aponta que "**o rendimento médio mensal das mulheres (R$ 2.562) no 4º trimestre de 2023 foi 22,3% menor do que o recebido pelos homens (R$ 3.323)**" (dados disponíveis em < https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf >).

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

Examinando o estrato das menores remunerações, a pesquisa registra que as mulheres que ganham até 1 (um) salário-mínimo são maioria em relação aos homens (39,9% das mulheres recebem salários até esse limite, enquanto apenas 29,8% dos homens estão na mesma faixa salarial).

De outro lado, levando em consideração apenas as trabalhadoras com nível superior, a pesquisa do DIEESE constata que as mulheres com tal escolaridade ganham, em média, 4.701,00, montante 35,5% inferior ao percebido por homens com o mesmo grau educacional (R$ 7.283,00). Ainda examinando as posições mais altas na cadeia de comando das empresas, o mesmo estudo indica que **diretoras e gerentes mulheres ganharam em média, por mês, R$ 5.900,00, enquanto homens, nos mesmos cargos, auferiram R$ 8.363,00 uma diferença de da ordem de 29,5%.**

Em dissertação apresentada junto ao Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da USP de São Carlos/SP, Luisa Coelho Bolsoni analisou dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), base governamental que detalha vínculos empregatícios formais no Brasil. A análise abrangeu registros de 2006 a 2021 e concluiu que, na faixa de remuneração superior a 20 salários mínimos, apenas 31,4% dos trabalhadores são mulheres, enquanto 68,6% são homens. O estudo aponta, ainda, que as maiores disparidades salariais se encontram no setor financeiro, ao passo que áreas com forte presença feminina, como educação e assistência social, apresentam, comparativamente, remunerações menores no mercado de trabalho (BOLSONI, Luísa Coelho. *Análise da Disparidade Salarial entre Gêneros no Brasil: Uma Abordagem Estatística*. Universidade de São Paulo. Dissertação de Mestrado. São Carlos, 2024).

No plano internacional, o Relatório Global de Desigualdade de

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

Gênero 2023 (*Global Gender Gap Report 2023*), do Fórum Econômico Mundial, incumbido de examinar continuamente a igualdade de gênero em 102 países desde 2006, concluiu que a distância ("gap") entre os gêneros é da ordem de em 68,6%, sendo que essa defasagem vem sendo ultrapassada muito lentamente (Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf> Acesso em: 25 abr. 2026). Com efeito, **na atual velocidade de progresso, seriam necessários 131 anos para alcançar a paridade entre homens e mulheres no mundo**, segundo o mencionado Relatório.

Esses dados corroboram o fato que é de há muito conhecido pela sociedade: mulheres ganham menos ao desempenhar a mesma função que homens. Cuida-se de grave discriminação fundada no gênero que a Lei nº 14.611/2023, ora em análise, buscou combater.

Ademais, **sob uma perspectiva consequencialista**, recordo que, nos termos do artigo 20 da LINDB, incluído pela Lei nº 13.655/2018, o decisor, tanto na esfera administrativa, quanto na judicial, deve ter por base as consequências práticas da decisão, ainda que possa invocar valores abstratos como fundamento decisório. Como reconhece Marçal Justen Filho, "*a previsão dos efeitos práticos da decisão é indispensável para determinar a compatibilidade da escolha realizada com o valor abstrato invocado*" (JUSTEN FILHO, Marçal. Art. 20 da LINDB. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, nov. 2018. p. 29).

In casu, como exposto nos itens a seguir, os objetivos colimados pelo ordenamento jurídico em matéria de igualdade entre homens e mulheres reclamam disciplina técnica que promova os incentivos necessários ao setor econômico, assegurando, igualmente, o pleno respeito aos direitos individuais, notadamente a proteção de dados pessoais sensíveis.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

Diante desse cenário, entendo que a efetiva concretização da isonomia salarial entre homens e mulheres reclama do Estado o estabelecimento de políticas públicas necessárias, adequadas e proporcionais que, em atenção aos preceitos constitucionais da igualdade, livre iniciativa e proteção de dados pessoais, permitam que o mercado de trabalho se desenvolva de maneira mais igualitária, mediante equidade salarial entre homens e mulheres.

2. OS TRATADOS INTERNACIONAIS RATIFICADOS PELO BRASIL EM MATÉRIA DE IGUALDE SALARIAL

No afã de bem contextualizar a matéria *sub judice*, ressalto que a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, aprovada em 1951 e promulgada pelo Decreto nº 10.088/2019, estabelece o "*princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor*". Destaco ainda que o mesmo Decreto nº 19.888/2019 incorporou ao ordenamento brasileiro a Convenção OIT nº 111/1968, que versa sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.

No âmbito do sistema global de proteção dos direitos humanos, a ONU elaborou e aprovou a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW), promulgada internamente pelo Decreto nº 4.377/2002, segundo a qual os "*Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para* ***eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular o direito a igual remuneração***".

Já no plano do sistema regional americano de proteção de direitos humanos, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

Violência contra a Mulher - Convenção Belém do Pará (Decreto nº 1.973/1996), dispõe, em seu artigo 5º, que "*toda mulher poderá exercer livre e plenamente seus direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, e contará com a total proteção desses direitos consagrados nos instrumentos regionais e internacionais sobre direitos humano*".

Como se pode perceber, a temática da equidade de gênero, notadamente a sua projeção sobre a igualdade no mercado de trabalho, é objeto de legítima preocupação internacional, cabendo ao intérprete considerar tais vetores normativos ao examinar a matéria ora em debate.

3. OS DISPOSITIVOS DO ORDENAMENTO NORMATIVO DOMÉSTICO ATINENTES À ISONOMIA REMUNERATÓRIA

Antes mesmo da promulgação da Carta de 1988, a redação original da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, já previa, em seu art. 5º, que "*A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.*".

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, assegurou a igualdade perante a lei sem distinção de sexo (art. 5º, *caput* e inciso I), além de garantir a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (art. 7º, XX), e vedar a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX). Eis o teor dos mencionados dispositivos constitucionais:

> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

> I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;
>
> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> (...)
>
> XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
>
> (...)
>
> XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

No plano infraconstitucional, a Lei nº 9.029/1995 proíbe a adoção, por parte dos empregadores, de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso e de manutenção da relação de trabalho por motivo de sexo, origem, raça, estado civil, situação familiar, dentre outros fatores sociais.

Fato é que o extenso arcabouço normativo até então existente foi insuficiente para, no Brasil, tornar efetivo o cumprimento da igualdade de remuneração e de critérios remuneratórios consagrada na legislação e nos inúmeros compromissos internacionais assumidos pelo País.

4. BREVE ESCORÇO HISTÓRICO DO PROCESSO LEGISLATIVO QUE CULMINOU NA ELABORAÇÃO DAS NORMAS IMPUGNADAS

Feita essa contextualização passo a examinar os dispositivos

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

impugnados nas ações ora em julgamento à luz das alegações de (in)constitucionalidade formuladas.

Importa destacar, preambularmente, o processo de elaboração da Lei 14.611/2023. No ponto, **reputo pertinente a informação prestada nos autos pela Advocacia-Geral da União, dando conta da ampla participação de setores econômicos produtivos na confecção da norma**. Segundo a manifestação da AGU que aportou aos autos,

> *"A Lei nº 14.611/2023 foi elaborada a partir de esforço conjunto dos Poderes Executivo e Legislativo quanto à equidade salarial. Nesse sentido, o Decreto nº 11.514/2023 criou, em 1º de maio de 2023, o Grupo de Trabalho Interministerial sobre Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens, para elaborar o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral Entre Mulheres e Homens. Entre os dias 12 de setembro de 2023 e 20 de fevereiro de 2024, foram realizadas 9 reuniões do Grupo de Trabalho.*
>
> *A composição do GTI contou com a participação da Casa Civil da Presidência da República; Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar; Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome; Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços; Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania; Ministério da Igualdade Racial; Ministério do Trabalho e Emprego; Gabinete Pessoal do Presidente da República; Ministério da Fazenda; Ministério da Previdência Social; e Ministério das Mulheres. Também participaram, como convidados, entidades empresariais e dos trabalhadores e convidados de instituições públicas e universidades.*
>
> *Conforme se infere do relatório do GTI (documento eletrônico nº 162 dos autos da ADI nº 7612, fl. 7 e seguintes), o*

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

> *colegiado contou com convidados permanentes do GTI, de modo a estabelecer paridade na participação, sendo sete representações patronais e sete centrais sindicais.* ***Participaram, na condição de convidados permanentes, os setores patronais representados pela Federação Brasileira de Bancos (Febraban); Confederação Nacional do Turismo (CNTUR) – que recusou participação–; Confederação Nacional do Transporte (CNT); Confederação Nacional de Saúde (CNS); Confederação Nacional da Indústria (CNI); Confederação da Agricultura e Pecuária (CNA); e Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC).***
>
> *Representando o setor dos trabalhadores, participaram a União Geral dos Trabalhadores (UGT); Central Única dos Trabalhadores (CUT); Força Sindical (FS); Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST); Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB); Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) e Central da Classe Trabalhadora (Intersindical).*
>
> *Percebe-se o cuidado do Poder Público em construir a política pública de igualdade salarial de forma dialógica, tendo sido assegurada a oitiva de representante das empresas e dos trabalhadores e trabalhadoras.*" (Grifei)

Impende registrar, outrossim, as enfáticas manifestações exaradas pelo Senado Federal, Câmara dos Deputados e Advocacia-Geral da União que aportaram aos autos, todas ressaltando, em uníssono, os propósitos da legislação ora atacada, bem como o destacado consenso que se formou entre os setores produtivos e de trabalhadores durante o processo de elaboração da norma.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

5. AS FERRAMENTAS CRIADAS PARA A CONSECUÇÃO DA POLÍTICA PÚBLICA DE PLENA IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

Em síntese, a Lei n. 14.611/2023 implementa política pública voltada à erradicação da discriminação salarial de gênero no mercado de trabalho, mediante instrumentos de fiscalização e de implementação de políticas de igualdade material. Esse objetivo é alcançado mediante a previsão da seguinte sistemática:

> a) pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados passam a ter a obrigação legal de publicar, semestralmente, relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, contendo "*dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico*" (art. 5º, *caput* e § 1º);
>
> b) Caso constatada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, essas empresas ficam obrigadas a apresentar e a implementar um "*plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho*" (art. 5º, § 2º);
>
> c) Em caso de descumprimento da obrigação de publicação semestral dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, o § 3º do dispositivo prevê multa administrativa de até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador (art.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

5º, § 2º);

d) O Poder Executivo Federal fica obrigado a disponibilizar, em plataforma digital de acesso público, observada a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, as informações dos relatórios de transparência e dos "*indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas*" (art. 5º, § 2º).

As irresignações quanto a tal sistemática lançadas pelos requerentes das ADIs 7.612 e 7.631 estão centradas, essencialmente, na alegação de que tais dispositivos impõem a obrigação de divulgar os critérios de composição das remunerações, o que se revelaria inconstitucional por ensejar o dever de publicização de informações sensíveis à estratégia de preços e custos. Afirmam, portanto, violados os preceitos constitucionais asseguradores da liberdade econômica, da livre iniciativa (art. 1º, IV) e da livre concorrência (art. 170, IV).

Não obstante essas alegações, o exame atento dos atos regulamentadores da Lei 14.611/2023 revela que a política por ela estabelecida não viola os preceitos constitucionais alegados.

Deveras, a leitura da lei impugnada e dos atos que a regulamentaram revela a existência **de dois principais instrumentos criados no afã de erradicar a patente desigualdade salarial entre homens e mulheres** atualmente verificada no país, quais sejam:

a) o Relatório de Transparência Salarial, elaborado pelo Poder Executivo Federal, por intermédio do Ministério do Trabalho e

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

Emprego, e

b) o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Homens e Mulheres, elaborado pelas empresas que, após notificadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho, não demonstrarem justificativas razoáveis para a distinção observada.

Vejamos o papel de cada um desses instrumentos.

Em primeiro lugar, nos termos do art. 5º da Lei 14.611/2023 e do art. 2º, § 1º do respectivo Decreto regulamentador (Decreto 11.795/2023), constata-se que o **Relatório de Transparência Salarial** é elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego a partir das informações prestadas pelos empregadores, mediante dados anonimizados, ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e nas informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

Trata-se de relevante instrumento de avaliação do desenvolvimento da política pública almejada, a saber, a erradicação da desigualdade salarial, eis que permite a compilação semestral de dados afetos à remuneração das variadas funções, permitindo aferir a evolução do mercado remuneratório, sem que haja informações que permitam identificar funcionários e os respectivos salários. Verifico, no ponto, que, até o presente momento, foram divulgadas 5 edições do aludido Relatório, que têm funcionado como importante base de dados para pesquisas empíricas na temática.

A título elucidativo, colhe-se do 4º Relatório de Transparência Salarial, publicado em novembro de 2025 e amplamente divulgado pelo Governo Federal, sociedade civil e academia, as seguintes conclusões:

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

a) as mulheres recebem, em média, 21,2% a menos que os homens, o equivalente a R$1.049,67 a menos, considerando o salário médio nas 54.041 empresas com 100 ou mais funcionários;

b) A remuneração média das mulheres é de R$3.908,76, enquanto a dos homens é de R$4.958,43;

c) A proporção de mulheres ocupadas aumentou de 40% em 2023 para 41,1% em 2025, elevando o número de empregadas de 7,2 milhões para 8 milhões. Consequentemente, a massa de rendimentos femininos também cresceu, passando de 34,1% para 35% do total;

d) No entanto, se a massa de rendimentos acompanhasse integralmente a participação feminina de 41,1%, a economia receberia R$ 92,7 bilhões adicionais. Em comparação, a massa de rendimentos dos homens representa 58,9% do total. (Dados disponíveis em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/novembro/ministerios-do-trabalho-e-das-mulheres-apresentam-4o-relatorio-de-transparencia-salarial> Acesso em: 27 abr. 2026)

Cuida-se, em suma, de relatório produzido pelo Poder Executivo Federal a fim de evidenciar dados relevantes do mercado de trabalho e que, nos termos do art. 5º da Lei 14.611/2023 e do art. 2, § 3º, do Decreto 11.795/2023, deve ser tornado público pelas empresas com mais de 100 empregados em suas redes sociais ou outros espaços de divulgação corporativa. Seu conteúdo, dessarte, versa sobre dados macroeconômicos, não se limitando à exposição da realidade de cada setor ou cada empresa individualmente consideradas.

Verifico, no ponto, que a lei atacada se limita a estabelecer obrigação legal de conferir publicidade a tais relatórios semestrais, podendo, ainda, as empresas, se assim desejarem, incluírem notas explicativas

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

complementarem acerca de eventuais diferenças salariais que tenham sido eventualmente identificadas nos Relatórios de Transparência, fornecendo a devida justificativa para tanto.

Em suma, **no que se refere aos Relatórios Semestrais de Transparência Salarial, o que a lei atacada estabelece é apenas a obrigação legal de que empresas com 100 ou mais funcionários promovam a devida divulgação destes documentos**, que, reitere-se, são elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego e dos quais não se verifica informações que contenham valores nominais de salários ou que permitam a identificação de empregados ou funções.

Lado outro, o **Plano de Ação para Mitigar a Desigualdade Salarial**, na forma do art. 5º, §§ 2º e 3º da Lei objurgada e art. 3º do respectivo Decreto regulamentador (Decreto 11.795/2023), será elaborado pelas empresas que, após notificação expedida pela Auditoria Fiscal do Trabalho, apresentarem desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios injustificados. Constata-se, destarte, que a notificação em tela dá aos estabelecimentos a oportunidade de prestarem os esclarecimentos que entenderem pertinentes com vistas a justificar as diferenças salariais verificadas. Importa frisar, ainda, que, consoante se verifica da leitura dos atos regulamentadores da Lei 14.611/2023, não há comando normativo que imponha a publicidade do Plano de Ação, que, ao revés, traduz instrumento para reconfiguração interna da política remuneratória das empresas, sem qualquer traço de publicidade externa.

Destaco, nesse particular, que o art. 5º da Lei 14.611/2023 tem por objeto apenas as discriminações salariais injustificáveis, de sorte que as diferenças salariais fundadas em critérios legítimos não ensejam a elaboração de um plano de ação. Outrossim, apenas as empresas que apresentarem distorções salariais injustificáveis é que deverão elaborar e executar o plano de ação para eliminar essas distinções.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

Nesse sentido, cumpre ressaltar os esclarecimentos prestados nos autos pela Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho e Emprego (doc. 161 da ADI 7.612, p. 29), *verbis*:

> "*85.* ***Registre-se que a divulgação desse relatório não possui natureza jurídica de penalidade ou "constrangimento público", pois a empresa será previamente notificada da elaboração e das conclusões do relatório e, se cabível, poderá apresentar justificativas que julgar pertinentes para as diferenças salariais apuradas. Logo, é possível que a empresa se isente da elaboração do Plano de Ação*** *(vide item 47 da Nota Técnica SEI nº 1188/2024/MTE).*
>
> *86. Assim sendo, a Lei de Igualdade Salarial concebe ferramentas para auxiliar os empregadores que, em posse do relatório elaborado pelo Poder Executivo, poderão mapear eficazmente eventuais disparidades salariais na empresa, além de possuírem prazo de 90 (noventa) dias para regularização, mediante elaboração do Plano de Ação, o que denota a ausência de autuação de imediato (vide Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho em defesa da constitucionalidade da Lei 14.611/2023). Em vista disso, reforça-se que não há violação à ampla defesa, ao contraditório ou ao devido processo legal.*
>
> *87.* ***Outrossim, cumpre registrar que o que será divulgado é o Relatório de Transparência Salarial (elaborado pelo Poder Executivo e publicizado pela empresa com cem ou mais empregados, frise-se), e não o Plano de Ação eventualmente elaborado pela companhia, se constatada desigualdade salarial injustificada****."* (Grifei)

A leitura dos atos normativos indica, ademais, que o plano em questão não traduz penalidade de qualquer natureza, funcionando, antes, consoante acentuou a AGU, como um "*instrumento valioso de correção e*

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

mitigação de desigualdades - o que, por certo, não representa afronta à livre iniciativa".

É o que se pode verificar das razões aduzidas nos autos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Nota Técnica SEI nº 1188/2024/MTE (doc. 161 da ADI nº 7.612):

> *"44. Convém destacar que a elaboração de Plano de Ação para mitigação de diferenças,**este se aplica para situações que envolvam aspectos não explicados pelas políticas das empresas e que indiquem procedimentos discriminatório sem relação às mulheres de diferentes grupos sociais**, que possam estar exercendo ocupações similares, mas percebendo remuneração diferentes, ou tendo seu trabalho avaliado por critérios diferentes, o que pode vir a dificultar processos de promoção ou de permanência no trabalho. Este Plano permite correções, aumentando as oportunidades das empresas de corrigirem eventuais equívocos associados a processos de naturalização de discriminações estrutural em relação amulheres em diferentes situações do mercado de trabalho.*
>
> *45. Diferentemente do que as autoras expõem no item 54 da petição inicial ao afirmarem que o Plano de Ação é uma penalidade ou "um constrangimento público baseado na aparência de um ilícito", é certo que **o Plano de Ação é uma concessão legal feita às empresas para que estas possam rever uma potencial conduta considerada contrária ao ordenamento jurídico pátrio.***
>
> *46. **O § 2º do art. 5º da lei 14.611 estabelece que quando for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará Plano de Ação para migar a desigualdade, contendo metas e prazos. Em complemento, o art. 4º do Decreto nº 11.795, ao regulamentar a Lei nº14.611, dispõe que cabe ao Ministério do Trabalho, por meio da Auditoria Fiscal do Trabalho, quando verificada desigualdade salarial e***

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

> ***de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, notificar as empresas para que elaborem o Plano de Ação***. *Em uma análise sistemática, o art. 3º do decreto prevê que o Plano de Ação deverá estabelecer as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos (inciso I) e a criação de programas relacionados à: capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho; promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens (inciso II)"*. (Grifei)

A título comparativo, verifico que o Relatório intitulado "*Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: guidance for pay transparency implementation, monitoring and reform*', produzido pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, revela que 21 dentre os 38 países integrantes da OCDE exigem que empresas empregadoras reportem informações salariais desagregadas por gênero às partes interessadas, como os trabalhadores, os representantes dos trabalhadores, o governo e/ou o público (Disponível em: < https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/reporting-gender-pay-gaps-in-oecd-countries_82110f1a/ea13aa68-en.pdf>. Acesso em 25 abr. 2026).

Ademais, países como Canadá, Finlândia, França, Islândia, Irlanda, Noruega, Portugal, Espanha, Suécia e Suíça passaram a implementar, nos últimos anos, processos abrangentes de auditoria da igualdade salarial, propondo ainda, estratégias de acompanhamento para resolver as desigualdades, o que corrobora que os instrumentos estabelecidos pela norma impugnada colocam o Brasil na vanguarda das práticas globais em matéria de igualdade material entre homens e mulheres.

Impende consignar, no ponto, que, mesmo antes da edição da Lei ora objurgada, a desigualdade salarial com base no sexo já era

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

considerada uma prática discriminatória, à luz dos dispositivos da Constituição Federal e da CLT já mencionados. Tal como acentuou a AGU nos presentes autos, "*É importante que se entenda que o Plano de Ação não ostenta natureza punitiva. Trata-se, ao revés, de uma oportunidade ofertada aos empregadores para que planejem a estruturação de medidas que, atuando para combater a desigualdade salarial, demonstrem o compromisso da empresa em promover o tratamento igualitário entre homens e mulheres*".

Cumpre reiterar, a propósito, que a lei ora impugnada não impõe a divulgação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade. Com efeito, à luz dos art. 4º do Decreto 11.795/2023, esse instrumento é produzido, após notificação da Auditoria Fiscal do Trabalho, quando identificadas práticas salariais discriminatórias, assegurado o contraditório capaz de afastar a necessidade de elaboração desse plano, que – repita-se – é interno, não havendo obrigação legal de ampla divulgação à sociedade.

À luz dessas considerações, tenho que, no meu sentir, **essas ferramentas contribuem, de forma salutar, para evitar o aprofundamento da já acentuada desigualdade remuneratória entre homens e mulheres, haja vista o estímulo à autorreflexão e autoconscientização dos setores econômicos acerca da necessária igualdade remuneratória**. Entendo, dessarte, que as inovações trazidas pela Lei 14.611/2023 se amoldam à jurisprudência desta Corte em matéria de igualdade entre os gêneros masculino e feminino:

> "*REFERENDO DE PEDIDO CAUTELAR EM AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. POLÍCIA MILITAR. LIMITE DE VAGAS PARA CANDIDATAS DO SEXO FEMININO. IGUALDADE DE GÊNERO PREVISTA NA CONSITUIÇÃO FEDERAL. PRESENÇA DOS REQUISITOS AUTORIZADORES À CONCESSÃO DE MEDIDA CAUTELAR.*

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

SUSPENSÃO DO CERTAME ATÉ O JULGAMENTO DO MÉRITO. MEDIDA CAUTELAR REFERENDADA.

I – O percentual de 10% reservado às candidatas do sexo feminino parece afrontar os ditames constitucionais quanto à igualdade de gênero, sendo um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil à promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3°, IV, da CF/1988).

*II - **O princípio da igualdade, insculpido no caput do art. 5°, da CF, garante os mesmos direitos e obrigações aos homens e mulheres (art. 5°, I, da CF/1988), proibindo a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo**, idade, cor ou estado civil (art. 7°, XXX, da CF/1988).*

III - Iminência de reaplicação de prova objetiva do concurso, o que poderia frustrar eventual procedência do pedido formulado na inicial.

IV - Concessão de medida cautelar referendada." (ADI nº 7483 MC-Ref, Relator: Ministro CRISTIANO ZANIN, Julgado em 21/11/2023, Publicação em 04/12/2023 – grifei)

No mesmo sentido, cito o seguinte precedente, de minha relatoria:

"EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LIMITE PARA O INGRESSO DE MULHERES NOS QUADROS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO PIAUÍ. ARTS. 10, § 3º, DA LEI 3.808/1981 (REDAÇÃO DA LC 35/2003) E 2º DA LEI 5.023/1998, TODAS DO ESTADO DO PIAUÍ. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 3º, IV, 5ª, CAPUT E I, 7º, XX E XXX, 37, I, E 39, § 3º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. OCORRÊNCIA. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E DA UNIVERSALIDADE DE

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

ACESSO A CARGOS PÚBLICOS. RESTRIÇÕES ARBITRÁRIAS, DESTITUÍDAS DE FUNDAMENTO TÉCNICO. PRECEDENTES: ADI 7.481 E ADI 7.492. INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE PARCIALMENTE PROCEDENTE.

1. O princípio da isonomia tem como consectário a máxima segundo a qual restrições legais de acesso a cargos públicos são necessariamente excepcionais e só se justificam se fundadas em especificidades das funções que lhes são inerentes, à luz de um juízo de razoabilidade*. Precedentes: ARE 678.112, Tribunal Pleno, Rel. Min. Luiz Fux, DJe 17/05/2013 (Tema-RG 646); RE 898.450, Tribunal Pleno, Rel. Min. Luiz Fux, DJe 31/05/2017 (Tema-RG 838); RE 886.131, Tribunal Pleno, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe 18/03/2024 (Tema-RG 1.015).*

2. ***O compromisso da Constituição Federal com a isonomia se revela com especial atenção no que concerne à superação da desigualdade de gênero observada na sociedade brasileira, à medida em que o constituinte estabeleceu ser objetivo fundamental da República a promoção do bem de todos, sem preconceito de sexo*** *(CF, art. 3º, IV) e o direito fundamental de que homens e mulheres sejam considerados iguais em direitos e obrigações (CF, art. 5º, I).*

3. A isonomia entre os homens e mulheres tem especial aplicação no que concerne às relações de trabalho, visto que a Constituição tratou de proibir expressamente a diferenciação de critérios de admissão em postos do mercado de trabalho por motivo de sexo (art. 7º, XXX)*, estendendo esta proibição à admissão de servidores públicos, a qual só pode ser excepcionada quando a natureza do cargo o exigir (art. 39, §3º).*

[...]

8. Ação direta de inconstitucionalidade que se julga

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

> *parcialmente procedente, a fim de conceder interpretação conforme à Constituição ao artigo 10, § 3º, da Lei 3.808/1981 (acrescido pela LC 35/2003) e ao artigo 2º da Lei 5.023/1998, para assentar que o patamar de 10% dos cargos previsto nos dispositivos constitui reserva mínima para o ingresso de mulheres nas carreiras, ficando a totalidade das demais vagas sujeita à ampla concorrência de homens e mulheres indistintamente.*
>
> *9. Modulam-se os efeitos da presente decisão, a fim de preservar as nomeações realizadas com fundamento nos dispositivos objeto da presente ação até a data da concessão da medida cautelar nestes autos, a saber, 20 de fevereiro de 2024.*" (ADI 7.484, Rel. Min. LUIX FUX, Plenário, j. 16.06.2024, DJ 21.06.2024)

Por oportuno, registro que, diferentemente do sustentado pelos requerentes das ADI´s ora em julgamento, não se divisa ofensa aos preceitos constitucionais protetivos da concorrência. Com efeito, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica, em manifestação subscrita por seu Presidente e acostada aos autos da ADI 7.612, asseverou o seguinte, *in litteris*:

> "*No que toca à política pública de igualdade salarial entre mulheres e homens, há evidente respaldo constitucional e legal – dado inclusive pela Lei n. 14.611/2023, ou seja, pelo próprio Poder Legislativo - para que se possa, na ponderação de diferentes valores constitucionais (por exemplo, igualdade salarial e de gênero v. livre concorrência), realizar a escolha legítima de, no caso, conferir mais peso e importância ao direito fundamental à igualdade entre mulheres e homens em detrimento de quaisquer eventuais considerações que eventualmente se poderia cogitar sobre defesa da concorrência.*
>
> *[...]*
>
> *De toda sorte, é preciso afirmar e reafirmar: o Direito Fundamental de igualdade entre mulheres e homens – que, sugestiva e*

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

> *emblematicamente, abre a Declaração de Direitos Fundamentais da Constituição de 1988, vindo antes do próprio princípio da legalidade, objeto que é do inciso II do art. 5º – pode e deve orientar a compreensão de toda e qualquer política pública, inclusive quanto a considerações concorrenciais (e com essas não guarda nenhuma incompatibilidade), inclusive impondo dever de transparência no que toca à exposição de eventuais diferenciais de remunerações pagas a mulheres e homens, de modo a permitir a fiscalização do cumprimento da política pública almejada.*"

6. DA INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS

Por fim, observo que os requerentes da ADI 7.612 sustentam a inconstitucionalidade de divulgação de dados pessoais sensíveis, notadamente salários pagos pelas empresas, ao articularem o seguinte raciocínio:

> "*É que está textualmente mantido como elemento obrigatório dos relatórios de transparência o valor dos salários e a classificação brasileira de ocupações respectiva. Permite-se, assim, a identificação inconstitucional de dados pessoais.*
>
> *57.* ***Apenas como exemplo da violação em potencial, imagine-se uma empresa com 120 empregados e um diretor de marketing. O salário deste, uma vez vinculado ao seu cargo, será de pronto conhecido sem muita dificuldade. Nesse contexto, o dado, concretamente, não está anonimizado, pois pode ser facilmente identificado****.*" (Grifei)

Tenho que a alegação não prospera haja vista os esclarecimentos prestados pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), instituída pela Lei Geral de Proteção de Dados, e cuja manifestação foi encartada aos autos da ADI 7.612 pela AGU (docs. 264 e 265).

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

Com efeito, a Nota Técnica produzida pela AGU aponta que "***apenas cargos preenchidos por pelo menos 3 (três) empregados devem ser incluídos nos relatórios, nos termos do art. 11, parágrafo único da Instrução Normativa 6/2024 GM/MTE***". A manifestação técnica da ANPD examina particularmente o argumento suscitado pelas requerentes, ao examinar a seguinte hipótese: "*Exemplo: Após a publicação do relatório de determinada empresa, existe apenas 1 (uma) funcionária do cargo A que recebe um salário Y. Apesar de não constar seu nome, todos aqueles que sabem que essa funcionária exerce o cargo A nessa empresa, poderão, através de uma associação simples, saber o seu salário*".

Para essa situação fática, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados, apreciando a metodologia de colheita de dados estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conclui que "*Dessa maneira, evita-se que informações externas facilitem a identificação de determinada pessoa após a publicação do relatório, na forma de dados pessoais indiretos, já que não haverá individualização*" (doc. 265, p. 2). Registro, no ponto, o item 3 da metodologia de colheita de dados fixada pelo Gabinete do Ministro do Trabalho e Emprego na Instrução Normativa nº 6/2024:

> "3. Para evitar qualquer sorte de identificação de empregados, são consideradas situações que envolvem pelo menos 3 (três) mulheres e (3) três homens. Foram desconsiderados os estagiários, os avulsos e os intermitentes com renda menor que 0,3 salários-mínimos."

Com tais esclarecimentos técnicos, reputo que deve ser prestigiada a sistemática criada com vistas instituir um sistema voltado à erradicação da desigualdade salarial, que seja a um só tempo efetivo e compatível com os preceitos constitucionais afetos à proteção dos dados pessoais.

Nesse sentido, à luz da metodologia técnica eleita pelo Poder

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

Público no afã de concretizar a norma legal questionada, impõe-se a adoção da virtude passiva e de uma postura deferente às escolhas técnicas formuladas pelo Poder Público. Precedentes: RE 888.815, Relator Min. Roberto Barroso, Relator p/ Acórdão Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, julgado em 12/09/2018, Dje 21/03/2019; ADPF 292, Relator Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, julgado em 01/08/2018; e ADC 17, Relator Min. Edson Fachin, Tribunal Pleno, Relator p/ Acórdão: Min. Roberto Barroso, julgado em 01/08/2018.

Cuida-se de reconhecer a legitimidade das decisões regulamentares, em deferência à *expertise* técnica. A título de exemplo, confira-se o precedente firmado na ADI 4.874, de relatoria da eminente Ministra Rosa Weber:

> *"AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. PEDIDO DE INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO. ART. 7º, III E XV, IN FINE, DA LEI Nº 9.782/1999 [...] AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA. REGULAÇÃO SETORIAL. FUNÇÃO NORMATIVA DAS AGÊNCIA REGULADORAS. PRINCÍPIO DA LEGALIDADE. CLÁUSULAS CONSTITUCIONAIS DA LIBERDADE DE INICIATIVA E DO DIREITO À SAÚDE. PRODUTOS QUE ENVOLVEM RISCO À SAÚDE. COMPETÊNCIA ESPECÍFICA E QUALIFICADA DA ANVISA. ART. 8º, § 1º, X, DA LEI Nº 9.782/1999. JURISDIÇÃO CONSTITUCIONAL. DEFERÊNCIA ADMINISTRATIVA. RAZOABILIDADE. CONVENÇÃO-QUADRO SOBRE CONTROLE DO USO DO TABACO – CQCT. IMPROCEDÊNCIA.*
>
> *[...] 9. Definidos na legislação de regência as políticas a serem perseguidas, os objetivos a serem implementados e os objetos de tutela, ainda que ausente pronunciamento direto, preciso e não ambíguo do legislador sobre as medidas específicas a adotar,* ***não cabe ao Poder***

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

> ***Judiciário, no exercício do controle jurisdicional da exegese conferida por uma Agência ao seu próprio estatuto legal, simplesmente substituí-la pela sua própria interpretação da lei. Deferência da jurisdição constitucional à interpretação empreendida pelo ente administrativo acerca do diploma definidor das suas próprias competências e atribuições, desde que a solução a que chegou a agência seja devidamente fundamentada e tenha lastro em uma interpretação da lei razoável e compatível com a Constituição.****Aplicação da doutrina da deferência administrativa (Chevron U.S.A. v. Natural Res. Def. Council)".* (ADI 4.874, Rel. Min. Rosa Weber, DJ 01/02/2019 - grifei)

Ex positis, **JULGO PROCEDENTE** o pedido veiculado na ADC 92 e **JULGO IMPROCEDENTES** os pedidos veiculados nas ADIs 7.612 e 7.631, de sorte a declarar a constitucionalidade da Lei 14.611/2023 e dos atos que a regulamentaram, a saber, o Decreto 11.795/2023 e Portaria MTE 3.714/2023.

É como voto.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 0207-091C-38CC-6F36 e senha 1272-0B18-C448-2D7A

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

ANTECIPAÇÃO AO VOTO

O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI:

Boa tarde, Senhor Presidente, saúdo Vossa Excelência. Eu já havia saudado a todos, anteriormente, durante os debates, mas renovo as saudações.

Farei juntada de voto escrito.

Julgo improcedentes as ações diretas, tal qual fez o Relator, a quem

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A96A-1429-C617-1A3D e senha CEEC-7991-90CF-3D94

cumprimento pelo profundo voto trazido, bem como pelas discussões havidas a partir do voto de Sua Excelência. Julgo procedente a ação declaratória.

É como voto, Senhor Presidente, sem prejuízo, evidentemente, de análise posterior das propostas formuladas pelos Ministros **Flávio Dino**, **Cristiano Zanin** e **André Mendonça** sobre a questão da parte dispositiva.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código A96A-1429-C617-1A3D e senha CEEC-7991-90CF-3D94

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

VOTO CONJUNTO
ADC Nº 92/DF, ADI Nº 7.612/DF E ADI Nº 7.631/DF

O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI:

Cuida-se de julgamento conjunto da ADC nº 92 – ajuizada pela Central Única dos Trabalhadores, pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Couro, Calçados e Vestuário da Central Única dos

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código CEDB-4A87-676C-0871 e senha E136-54F5-4ED3-9F5B

Trabalhadores – e de duas ações diretas de inconstitucionalidade, a ADI nº 7.612, proposta pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), e a ADI nº 7.631, ajuizada pelo Partido Novo, tendo como objeto dispositivos **i)** da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, a qual dispõe sobre a igualdade salarial e os critérios remuneratórios entre mulheres e homens; **ii)** do Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, e **iii)** da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº 3.714, de 24 de novembro de 2023, os quais regulamentam os mecanismos previstos na aludida lei.

As requerentes da ação declaratória sustentam, primeiramente, que a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, seria objeto de diversos questionamentos judiciais, havendo dúvida relevante quanto à validade constitucional de alguns de seus preceitos. No mérito, alegam, em breve síntese, que **i)** a lei não violaria o direito fundamental à proteção dos dados pessoais (art. 5º, inciso LXXIX), na medida em que faria "referência expressa à Lei Geral de Proteção de Dados e à necessidade de anonimização de dados para a aferição da possível desigualdade salarial"; e **ii)** que as disposições da lei, ao garantirem, na prática, a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, iriam ao encontro da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III); da redução das desigualdades sociais (arts. 3º, inciso III; e 170, inciso VII); dos ditames da justiça social (art. 170, **caput**); da busca do pleno emprego (art. 170, inciso VIII) e do valor social do trabalho e da valorização do trabalho humano (arts. 1º, inciso IV; e 170, **caput**), todos preceitos da Constituição; além de estarem alinhadas com o art. 1º, item **a**, da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

As requerentes da ADI nº 7.612/DF, por sua vez, argumentam que **i)** seria inconstitucional excetuar o cumprimento do art. 461 da CLT para fins de apresentação e implementação do plano de ação, por violação da proporcionalidade, na medida em que "a isonomia material constitucional de gênero não exclui[ria] a possibilidade de

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código CEDB-4A87-676C-0871 e senha E136-54F5-4ED3-9F5B

desequiparações salariais legítimas"; **ii)** haveria violação dos princípios do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, incisos LIV e LV, da CRFB/88), por ausência de "direito de defesa" nos mecanismos previstos na lei; e **iii)** o procedimento de publicação dos relatórios "viola[ria] o princípio da proporcionalidade na dimensão de (in)adequação e evidencia[ria] a possibilidade de imprópria identificação de salários pela informação do cargo", o que violaria o direito à proteção dos dados pessoais (art. 5º, inciso LXXIX, da CRFB/88).

Por fim, o requerente da ADI nº 7.631 defendeu que **i)** a lei determinaria que fossem publicizadas "informações sensíveis à estratégia de preços e custos", o que violaria o direito fundamental à proteção dos dados pessoais (art. 5º, inciso LXXIX, da CRFB/88); **ii)** a previsão de que as empresas depositem, na entidade sindical dos trabalhadores, uma cópia do plano de ação, constante de ato infralegal, inovaria a ordem jurídica e extrapolaria o poder regulamentar, violando o princípio da legalidade; **iii)** as previsões referentes à participação de representantes de trabalhadores na apresentação e na implementação do plano de ação violariam a liberdade sindical (art. 8º, inciso I, da CRFB/88); **iv)** a suposta falta de acesso aos critérios utilizados pela União para consecução dos objetivos da lei e a impossibilidade de impugná-los violariam o contraditório, a ampla defesa e o devido processo administrativo (art. 5º, incisos LIV e LV, da CRFB/88); e **v)** a lei violaria a livre iniciativa e a livre concorrência (arts. 1º, inciso IV; inciso 170, **caput** e inciso IV, da CRFB/88), por consubstanciar intervenção do Estado na formulação de critérios remuneratórios.

Adoto, no mais, o bem lançado relatório do Ministro **Alexandre de Moraes**, Relator das três ações de fiscalização abstrata mencionadas, passando ao voto.

De início, observo que foi demonstrada a existência de controvérsia judicial relevante sobre a lei federal impugnada (inciso III do art. 14 da Lei nº 9.868, de 10 de novembro de 1999), de modo que, na linha do voto do Relator, **conheço** da ação declaratória de constitucionalidade e, por

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código CEDB-4A87-676C-0871 e senha E136-54F5-4ED3-9F5B

estarem presentes os respectivos requisitos legais, **conheço** também das duas ações diretas de inconstitucionalidade.

No mérito, a discussão posta ao escrutínio da Suprema Corte é da mais alta envergadura constitucional: o Tribunal, mais uma vez, se vê diante do imperativo da reafirmação do compromisso institucional e histórico do Brasil com a defesa intransigente dos direitos das mulheres e com os objetivos da República de construção de uma sociedade livre, justa e solidária e de promoção do bem de todas as pessoas, sem preconceitos (incisos I e IV do art. 3º da Constituição).

Além disso, a controvérsia em apreço suscita uma reflexão sobre o sentido da norma jurídica. Há profícuas teorias que buscam conceituar a norma jurídica – basta conferir os escritos de **Miguel Reale** e **Goffredo Telles Júnior**. Em meio a esse emaranhado teórico, a ordem jurídica inaugurada em 1988, erigiu um engenhoso, completo e singular **Sistema de Justiça**, formado pela Magistratura, pelo Ministério Público, pela Advocacia, pública e privada, e pela Defensoria Pública. É esse Sistema de Justiça que, em verdade, garante a efetividade do pacto (re)fundante da sociedade brasileira, cujos objetivos estão sintetizados no art. 3º do texto constitucional. Sem essas instituições, a Constituição da República não passaria de uma mera folha de papel. Sob a égide da ordem constitucional ora vigente, portanto, outra conclusão não pode haver senão a de que **a norma jurídica é a sua efetividade**.

Em um país marcado por tantas desigualdades sociais e regionais, por tanta pobreza e marginalização, é a concretização da lei pelo Poder Judiciário que defende as pessoas pobres e desvalidas, os grupos minorizados e marginalizados, os que não têm acesso a direitos básicos nem encontram guarida em lugar algum, a não ser no Sistema de Justiça. E isso é o que dá efetividade às promessas constitucionais. Há de se ter, desse modo, **vontade de Constituição**, para afastar a síndrome de inefetividade das normas constitucionais.

É à luz dessas importantes premissas que passo ao escrutínio das normas constitucionais impugnadas nas ações em epígrafe, guiando-me

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código CEDB-4A87-676C-0871 e senha E136-54F5-4ED3-9F5B

pela ponderação da Ministra **Cármen Lúcia** de que é preciso adotar uma visão refinada acerca da **igualdade constitucional**, segundo a qual ela é compreendida como **uma dinâmica permanente de igualação**, exigindo uma postura ativa contínua do Estado. Sua Excelência reforça que **não basta a igualdade perante a lei, devendo-se buscar uma igualdade NA LEI**, com o que estou plenamente de acordo.

Em meu voto, limito-me a expor os fundamentos de especial relevo que concorrem para a constitucionalidade do complexo normativo aqui contestado, aderindo, no mais, integralmente, às razões minuciosas do voto do Ministro Relator, **Alexandre de Moraes**.

Dessa óptica, compreendo que a missão precípua da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, é a de dar efetividade aos ditames constitucionais da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, na vertente da igualdade salarial e de critérios remuneratórios, instituindo mecanismos objetivos para a consecução desses ditames constitucionais (arts. 5º, **caput** e inciso I; e 7º, inciso XXX, da Constituição da República). Referido diploma consubstancia, assim, marco normativo, institucional e histórico na promoção e na efetivação dos direitos das mulheres.

A lei impugnada concretiza, outrossim, diversos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. No ponto, sobressai a previsão da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), internalizada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, instituidora do **dever de os Estados Partes, em todas as esferas, em particular nas esferas política, social, econômica e cultural, adotarem todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e o progresso da mulher**, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem (art. 3º). A referida Convenção também explicita não considerar discriminação, para os fins ali previstos, as medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher (art. 4º).

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código CEDB-4A87-676C-0871 e senha E136-54F5-4ED3-9F5B

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), internalizada pelo Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996, no mesmo espírito, estabelece que o direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros: **i)** o direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação (artigo 6, item **a**); e **ii)** o direito da mulher a ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados de comportamento e de costumes sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade ou subordinação (artigo 6, item **b**).

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969, internalizada pelo Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992, por sua vez, de modo amplo, estabelece que "[t]odas as pessoas são iguais perante a lei. Por conseguinte, têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei" (art. 24).

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho, a Convenção nº 100 da OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956, promulgada em 25 de junho de 1957 e consolidada pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, estabelece, em seu art. 2º, o seguinte:

> "[C]ada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que isto é compatível com os ditos métodos, **assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor**" (grifos nossos).

A Convenção nº 111 da OIT, de outra feita, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964; promulgada em 19 de janeiro de 1968 e consolidada pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, prevê, em seu art. 2º, que

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código CEDB-4A87-676C-0871 e senha E136-54F5-4ED3-9F5B

> "[q]ualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria".

Nos termos do art. 1º, item **a**, da convenção em comento, o termo "discriminação" compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, **sexo**, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Convém rememorar, ainda, que a Constituição da República de 1988, desde sua promulgação, contém uma **cláusula geral de abertura**, constante do § 2º do seu art. 5º, segundo a qual "[o]s direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte".

Posteriormente, a Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, inseriu um mecanismo específico de internalização de direitos e garantias previstos em tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, **o rito especial de incorporação do § 3º do art. 5º do texto constitucional**, pelo qual se estabelece a equivalência entre tais tratados e convenções e as emendas constitucionais **caso aqueles observem, para sua internalização, o mesmo rito das emendas constitucionais**, previsto no § 2º do art. 60, qual seja: aprovação, em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros.

A Constituição da República ora vigente fornece, assim, o ferramental necessário para a abertura constitucional aos tratados e

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código CEDB-4A87-676C-0871 e senha E136-54F5-4ED3-9F5B

convenções sobre direitos humanos dos quais o Brasil faça parte.

Nesse contexto, no que se refere à hierarquia que os tratados e as convenções internacionais sobre direitos humanos ostentam no ordenamento jurídico-constitucional brasileiro, especialmente para fins de controle de constitucionalidade, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal caminhou para uma **posição intermediária**[1] no que se refere àqueles incorporados antes do advento do rito especial de incorporação do § 3º do art. 5º da Constituição da República, em momento anterior, portanto, à Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004.

No emblemático caso em que se analisou a possibilidade (ou não) de prisão civil do depositário infiel[2], a Suprema Corte decidiu que o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), ambos incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro em 1992, ostentavam **status** supralegal e infraconstitucional, com a consequência prática de paralisar a eficácia das leis infraconstitucionais brasileiras que veiculem comandos conflitantes com os referidos diplomas internacionais.

É cediço, portanto, que as normas internacionais de direitos humanos incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro ostentam aptidão para servir de parâmetro de controle, devendo os diplomas legais

---

[1] Intermediária porquanto não se desconhece a intensa discussão acadêmica e doutrinária, que também foi projetada nos debates no Supremo Tribunal Federal, quanto à hierarquia dos tratados e das convenções internacionais sobre direitos humanos incorporados sem a observância do especial rito de incorporação previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República, introduzido pela Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Há forte corrente segundo a qual os referidos tratados e convenções sobre direitos humanos são normas materialmente constitucionais, independentemente da observância do rito do § 3º do art. 5º do texto constitucional, em razão do próprio § 2º do art. 5º, presente desde a redação originária da Constituição de 1988. Nessa linha, confiram-se, entre outros, os seguintes expoentes: **Antônio Augusto Cançado Trindade**, **André de Carvalho Ramos** e **Flavia Piovesan**. No mesmo sentido, a título exemplificativo: FACHIN, Edson; GODOY, Miguel; DALLEDONE, Roberto; FORTES, Luiz Henrique. O caráter materialmente constitucional dos Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos. *In*: NOVELINO, Marcelo; FELLET, André. **Separação de poderes: aspectos contemporâneos da relação entre Executivo, Legislativo e Judiciário**. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 281 – 303.

[2] Confiram-se os seguintes precedentes: RE nº 466.343/SP (Rel. Min. **Cezar Peluso**, Tribunal Pleno, DJe de 5/6/09); RE nº 349.703/RS (Rel. Min. **Ayres Britto**, red. do ac. Min. **Gilmar Mendes**, Tribunal Pleno, DJe de 5/6/09); HC nº 87.585/TO (Rel. Min. **Marco Aurélio**, Tribunal Pleno, DJe de 26/6/09); e HC nº 92.566/SP (Rel. Min. **Marco Aurélio**, Tribunal Pleno, DJe de 5/6/09).

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código CEDB-4A87-676C-0871 e senha E136-54F5-4ED3-9F5B

nacionais se compatibilizar com os ditames ali previstos.

No presente caso, há um arcabouço jurídico internacional, devidamente internalizado, que disciplina, de forma robusta e abrangente, os deveres estatais em matéria referente à igualdade e à não discriminação entre mulheres e homens, inclusive na seara trabalhista, além da proteção do mercado de trabalho da mulher. E, nessa linha de intelecção, verifico que **a Lei nº 14.611, de 2023, além de estar em perfeita consonância com os ditames constitucionais, também se afigura plenamente convencional, amoldando-se ao figurino de direitos e garantias fundamentais previstos em nosso bloco de constitucionalidade**.

Passo, então, ao exame específico de cada um dos dispositivos impugnados.

O arco de incidência da lei encontra-se bem delimitado por seu art. **2º**, que assenta a obrigatoriedade da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, **para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função**, cuja observância será garantida nos termos da lei. E é esse o vetor que deve orientar a interpretação de todo o diploma normativo.

Para a consecução de seus objetivos, a Lei nº 14.611, de 2023, instituiu dois mecanismos primordiais: **i) a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios** pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados (**caput** do art. 5º); e **ii) a apresentação e a implementação de plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos**, em determinadas hipótese específicas (§ 2º do art. 5º).

No que se refere ao primeiro desses mecanismos, o **caput** do art. 5º da Lei nº 14.611, de 2023, assenta a obrigatoriedade de observância à proteção de dados pessoais de que trata a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, sendo certo que **os relatórios conterão dados anonimizados** (§ 1º), tudo em homenagem ao direito fundamental à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais (inciso LXXIX do art. 5º da

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código CEDB-4A87-676C-0871 e senha E136-54F5-4ED3-9F5B

Constituição da República).

Não há abertura semântica nas normas escrutinadas apta a ensejar eventual interpretação de ser possível a divulgação de valores salariais e remuneratórios vinculados a cargos ou funções identificados, ou conducente à publicização de informações industriais sensíveis à estratégia de preços e custos das empresas. No caso, **tendo em vista a ausência de polissemia ensejadora de múltiplas exegeses, despiciendo se mostra o emprego da técnica de interpretação conforme à Constituição da República**.

No ponto, a Advocacia-Geral da União trouxe manifestação nos autos (e-doc. 19 da ADC nº 92/DF) demonstrando que a Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) não vislumbram violação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) pelo diploma ora questionado.

A propósito, transcrevo importante trecho da manifestação da AGU:

> "Cabe ressaltar, ainda, que **dos relatórios não constam quaisquer informações que contenham valores nominais de salários ou que permitam a identificação de empregados ou funções. Os dados são divulgados em percentuais**, o que se infere da simples visualização de um modelo de Relatório de Transparência Salarial (documento eletrônico nº 161, fl. 30)" (e-doc. 172; ADI nº 7.612/DF – grifos nossos).

Noutro giro, no que se refere à apresentação e à implementação de plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, o § 2º do art. 5º da Lei nº 14.611, de 2023, instituiu o referido dever à pessoa jurídica de direito privado, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho, nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, **independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código CEDB-4A87-676C-0871 e senha E136-54F5-4ED3-9F5B

(Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)), que disciplina, de modo geral, a vedação à discriminação salarial no trabalho.

A referência à identificação de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios deve ser lida, de modo sistemático, à luz da definição contida no art. 2º da lei. Ou seja, **trata-se, especificamente, da hipótese de discriminação verificada na realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, de modo que o dever de elaboração do plano recairá sobre pessoas jurídicas que perpetrarem desequiparações salariais ou de critérios remuneratórios injustificáveis, não bastando para tanto mera comparação matemática e/ou nominal de valores**.

A independência em relação ao regramento instituído pela Consolidação das Leis do Trabalho reforça o caráter específico das previsões constantes da Lei de Igualdade Salarial, **não se afigurando condição *sine qua non* para a imposição de elaboração do plano o descumprimento do art. 461 da CLT**, pelo qual são estabelecidos critérios, requisitos e exceções próprias, aplicáveis às demais discriminações (**v.g.** etnia, nacionalidade ou idade) e a outros pontos referentes à igualdade salarial entre gêneros que não a disciplina quanto à instituição do plano de ação, instrumento primordial à consecução dos objetivos da lei.

A Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios pretendeu instituir disciplina própria e específica quanto à discriminação salarial fundada em gênero. Suas disposições guardam independência com relação ao figurino legal geral aplicável às outras manifestações salariais discriminatórias e quanto a outros aspectos tipicamente trabalhistas da discriminação com base em gênero, motivo pelo qual se entende que ambos os diplomas normativos convivem e se complementam.

Não há ranhura, portanto, na expressão "independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943", contida no § 2º do art. 5º.

Ademais, pelas mesmas razões, não se mostra necessário conferir

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código CEDB-4A87-676C-0871 e senha E136-54F5-4ED3-9F5B

interpretação conforme ao § 6º do art. 461 da CLT, alterado pelo art. 3º da Lei nº 14.611, de 2023, porquanto **a comprovada discriminação a que o dispositivo se refere é, indubitavelmente, aquela constante do art. 2º**.

As determinações constantes da Lei da Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios tampouco violam a livre iniciativa (arts. 1º, inciso IV; e 170, **caput**) e a livre concorrência (art. 170, inciso IV), porquanto a intervenção no domínio econômico operada é orientada à concretização de relevantes valores e mandamentos constitucionais, mostrando-se amplamente parcimoniosa.

A finalidade da norma é uma imposição extraída diretamente da ordem constitucional, cuja consecução obriga não só o Poder Público, mas também as empresas privadas. Essa extensão da obrigação a particulares está calcada não apenas na eficácia irradiante dos direitos fundamentais e em sua já consolidada dimensão horizontal, derivando, de igual modo, de sua **eficácia diagonal**, que também deve ser reconhecida por este Tribunal.

A eficácia diagonal dos direitos fundamentais constitui um refinamento de sua tradicional eficácia horizontal, incidindo em relações entre particulares que ostentam a marca de uma notável assimetria de poder, típica de relações trabalhistas ou consumeristas.

Nas palavras de **Samuel Sales Fonteles**,

> "[p]arte da doutrina tem reconhecido a existência de uma ***eficácia diagonal dos direitos fundamentais***, para designar **relações jusfundamentais que, embora travadas entre particulares, são marcadas pela desigualdade de uma das partes**, a exemplo da relação trabalhista entre patrão e empregado. Ante a vulnerabilidade deste perante aquele, tem-se uma relação entre particulares que não é exatamente horizontal, eis que não estão nivelados em pé de igualdade. Por sua vez, a despeito do vínculo de subordinação imanente às relações empregatícias, não se cuida, a toda evidência, de uma relação puramente vertical, tal como aquela estabelecida entre

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código CEDB-4A87-676C-0871 e senha E136-54F5-4ED3-9F5B

> Poder Público e particulares. O mesmo pode ser vislumbrado em uma relação consumerista (consumidor e fornecedor), marcada pela vulnerabilidade".[3]

Ao discorrer sobre a eficácia diagonal, sob a dimensão do constitucionalismo digital, **Christine Peter da Silva** e **Carolina Gomide de Araújo** pontuam a necessidade, naquele particular, de se "repensar a ideia de eficácia horizontal, migrando para a ideia de uma eficácia diagonal", caracterizada pela atribuição de

> "algumas responsabilidades e barreiras tipicamente públicas para entes privados com capacidade de influenciar o gozo de direitos fundamentais em perspectiva objetiva, sem que essas mesmas limitações se apliquem para tradicionais relações particulares, as quais continuariam a gozar, de forma mais ampla, de autonomia, mesmo que também sejam obrigadas a se comprometer com a Constituição da República e sua parte dogmática, como reconhecido pelo Estado de direitos fundamentais".[4]

O reconhecimento da eficácia diagonal dos direitos fundamentais, em especial no que toca à seara trabalhista, deriva do próprio ordenamento jurídico-constitucional, que, em diversas oportunidades, insere, de modo específico, a igualdade e a não discriminação no contexto laboral e cujo ponto nodal reside no inciso XXX do art. 7º da Constituição, pelo qual se proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de **sexo.** A ordem constitucional

---

[3] FONTELES, Samuel Sales. **Direitos Fundamentais**. 6. ed., rev., ampl. e atual. São Paulo: Editora JusPodivm, 2024, p. 64 – grifos nossos e no original.

[4] ARAÚJO, Carolina Gomide de; SILVA, Christine Peter da. Direitos Fundamentais têm eficácia diagonal no Constitucionalismo Digital. **CONJUR**, Brasília, 16 dez. 2023. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2023-dez-16/direitos-fundamentais-tem-eficacia-diagonal-no-constitucionalismo-digital/. Acesso em: 2 jun. 2026.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código CEDB-4A87-676C-0871 e senha E136-54F5-4ED3-9F5B

reconhece, ademais, o desnível acentuado nas relações de trabalho. Essa leitura conjugada permite evidenciar a referida dimensão diagonal dos direitos fundamentais, em acréscimo à horizontal.

A atribuição das responsabilidades previstas na lei em comento às empresas privadas ali especificadas ampara-se, notadamente, na eficácia diagonal dos direitos fundamentais à igualdade e à não discriminação entre mulheres e homens, sob o prisma da igualdade salarial e de critérios remuneratórios (arts. 5º, **caput** e inciso I; e 7º, inciso XXX, da Constituição da República), na medida em que **há uma assimetria inerente de poder entre as trabalhadoras e os empregadores**, a demandar a assunção, pelas empresas privadas com mais de 100 (cem) empregadas, de obrigações mais robustas para a concretização dos referidos direitos fundamentais.

Noutro giro, tampouco se vislumbra violação da liberdade sindical (art. 8º, **caput** e inciso I, da Constituição da República) pelos dispositivos do decreto e da portaria regulamentadora, porquanto a exigência de participação de representantes das entidades sindicais e das pessoas empregadas na elaboração e na implementação do plano de ação visa, tão somente, **conferir caráter participativo, dialógico e plural ao desenvolvimento do importante mecanismo, assegurando-se a participação dos(as) destinatários(as) potenciais e maiores afetados(as) pelo plano**, não descurando da assimetria inerente à relação de emprego.

No que se refere às supostas violações da ampla defesa e do contraditório (incisos LIV e LV do art. 5º da Constituição), não merecem prosperar, de igual modo, as alegações das requerentes. A divulgação dos relatórios e a elaboração dos planos constituem políticas públicas de concretização da igualdade salarial consubstanciadas em imposições legais, com hipóteses e com requisitos bem específicos, **não se tratando da imposição em si de sanções**, sendo certo que a procedimentalização pormenorizada pelo Executivo confere segurança jurídica à matéria.

Feitas essas considerações, **sem pretender exaurir a matéria**, o que foi feito no minucioso exame empreendido pelo Relator, Ministro **Alexandre de Moraes**, em seu voto, **também concluo que não há**

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código CEDB-4A87-676C-0871 e senha E136-54F5-4ED3-9F5B

qualquer mácula nos arts. 3º; 4º, incisos I e II; e no art. 5º da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023; nos arts. 2º; 3º; e 4º do Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023; ou nos arts. 2º; 3º; 4º; 5º; 6º; 7º; 8º e 9º da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.714, de 24 de novembro de 2023, de modo que deve ser declarada sua constitucionalidade.

Ante o exposto, acompanho integralmente o Relator, Ministro **Alexandre de Moraes**, julgando **procedentes os pedidos veiculados na ação declaratória de constitucionalidade e improcedentes os pedidos veiculados nas ações diretas de inconstitucionalidade**.

É como voto.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código CEDB-4A87-676C-0871 e senha E136-54F5-4ED3-9F5B

14/05/2026 **PLENÁRIO**

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

ANTECIPAÇÃO AO VOTO

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA - Presidente, cumprimento Vossa Excelência e reitero os cumprimentos que havia apresentado anteriormente aos Senhores Ministros, ao Procurador-Geral, às advogadas e aos advogados, bem como a todos que nos assistem.

Presidente, já tinha feito algumas observações, ao formular algumas ponderações, talvez até incomodando um pouco o Ministro-Relator, quando de seu voto.

Reitero a importância de processos como esse, de ações como essas, exatamente pela oportunidade para estampar, escancarar os debates necessários sobre a implementação das medidas necessárias para que a Constituição seja efetivamente cumprida, social e juridicamente.

O preconceito não passa. O preconceito contra a mulher continua na ordem do dia da maneira mais perversa e cruel. Falo de cátedra. Acham que andamos na rua e não passamos por esse tipo de situação. Todas nós, mulheres, passamos por isso, de uma forma ou de outra. O preconceito não se expressa apenas nos cargos.

Ministro Alexandre de Moraes, quando Vossa Excelência e o Ministro Flávio Dino fizeram referência à questão específica do trabalho, sobre a necessidade de um espaço particular para as empresas privadas poderem participar, diria a Vossa Excelência que há menos esse problema no espaço público do que no espaço privado.

Ingressamos por concurso público. No serviço público em geral, é designado um valor remuneratório ao cargo. O principal problema do descumprimento do princípio da igualação de uma ação voltada à igualdade se dá no espaço particular, onde o preconceito e a violência contra a mulher são praticados todos os dias.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código EC25-092A-FA9F-EEB7 e senha DDD8-6B9D-E4B0-ADBB

Nos cargos públicos há algumas formas de preconceito que nos acometem. Por exemplo, atribui-se o mesmo cargo - seja de advogada, procuradora de Estado ou qualquer outro, não apenas nas instâncias jurídicas -, e, às vezes, entrega-se à mulher um número muito maior de trabalhos.

O que notei na minha vida? Não reclamava porque, se reclamasse, diriam: mulher, né? Você tem tantas audiências para fazer, tantos processos. Já saí de cargo em que, no meu lugar, colocaram três procuradores, e eles reclamavam. Isso denota bem como se trata de um avanço que, para nós, é lerdo, mas que precisa ser feito paulatinamente. Às vezes, não sabemos como nos comportar. Hoje, mais velha e, inclusive, com uma experiência muito maior, reagiria; mas, naquele momento, não reagi exatamente porque sabia do preconceito que pesava. Vejo isso acontecer com muita frequência.

A Administração Pública tem modos informais de punir alguém. Ou se deixa a pessoa no corredor, como dizemos, no Departamento de Escadas e Corredores DEC, não se atribui nada, e essa pessoa se sente infortunada pelo destratamento; ou ela acumula tarefas, ganha-se a mesma coisa e trabalha-se muito mais. Acho que isso já mudou muito, claro, nesses quarenta anos desde quando comecei na Procuradoria, mas é assim que acontece. Não se trata apenas do problema de receber a remuneração, o valor. O que acontece é outro tipo de preconceito que se expressa. Este é um tema definitivo e muito, muito relevante.

Essa desvalorização a que Vossa Excelência aludiu, de até 78% de diferença para a mesma atividade, alia-se a outro dado: algumas tarefas que seriam de somenos, no sentido administrativo, particular ou estatal, são destinadas às mulheres: limpeza, serviços gerais, entre outros.

Até há muito pouco tempo, a Ministra Rosa lembrava bem, na

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código EC25-092A-FA9F-EEB7 e senha DDD8-6B9D-E4B0-ADBB

tecnologia da informática havia apenas homens. Ainda hoje vemos que a maioria é dominada por homens. Há o argumento de que os homens são melhores, por exemplo, nas ciências exatas. Isso é um processo histórico organizado e que deixou nichos entregues aos homens. Às vezes, por exemplo, no setor público, nesses nichos, a remuneração é superior. Nesse caso, não é por causa da diferença de que estamos tratando; não é no mesmo cargo, mas se entrega aquele cargo a um homem, embora haja mulheres qualificadas.

Quando chegamos a ter a primeira mulher a ser Secretária de Tecnologia, a Ministra Rosa enfatizou que era preciso romper com essas situações. Claro, isso é feito paulatinamente. Como disse, o preconceito passa pelo olhar, às vezes por uma palavra, por um riso debochado, por um tipo de desvalor para além daquele que é escancarado, em um processo extremamente cruel.

Carolina de Jesus dizia que, antigamente, o que oprimia era a palavra "calvário", e agora é "salário". Diria que, para nós, mulheres, se antes foi a palavra "calvário", hoje é a palavra "salário", por essas condições, que, não apenas no Brasil estamos julgando um caso no Brasil, e a nossa obrigação como servidores públicos é aqui , demonstram que, definitivamente, ainda estamos muito aquém de uma situação de garantias, sem os recortes que o Ministro Alexandre enfatizou, entre homens e mulheres, homens brancos e homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Enfim, estamos em uma escala muito cruel e pouco inteligente porque a pessoa que mais serve e que pode trazer benefícios ao público é aquela que tiver mais mérito para desenvolver aquelas atividades, cumprindo suas vocações e talentos.

Por tudo - e o Ministro Flávio Dino fez referência de que se trata de uma questão civilizatória -, entendo que todo tipo de preconceito e

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código EC25-092A-FA9F-EEB7 e senha DDD8-6B9D-E4B0-ADBB

perversidade contra nós, mulheres, já não é apenas uma questão de civilidade, mas uma questão de humanidade: é saber se somos todos pessoas humanas.

Por isso fiz referência ao que consta do voto de Vossa Excelência e ao que estava em algumas ações. Para dizer que o tema continua perigoso, referi-me a Olympe de Gouges, que propôs a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã e que foi guilhotinada.

Em muitas instâncias, dizem-me em reuniões de mulheres, associações de mulheres que, às vezes, algumas não participam por temor de depois não terem uma promoção, de serem consideradas encrenqueiras. Agora, no intervalo, recebi um grupo dizendo exatamente isto: não conseguimos - isso dentro do Poder Judiciário - porque, senão, depois, na hora da promoção, dizem que reclamamos muito.

É algo que ainda temos muito que caminhar. Estamos caminhando, esta lei demonstra exatamente que a caminhada prossegue, que já tivemos muitos avanços, estamos falando e antes não falávamos, podemos demonstrar esses preconceitos. Tudo isso vem no fluxo de uma Constituição que, como disse, para mim, tem no caput do art. 5º que todos são iguais na lei, não é perante a lei, como se o legislador pudesse fazer uma lei para o homem, uma lei para a mulher e, perante a lei, todos são iguais; não, é na lei! O legislador é obrigado a igualar nas condições iguais.

Por isso mesmo, tenho para mim que o princípio é o da igualação, é a ação permanente pela igualdade que um constitucionalismo vivo faz acontecer. Essa lei veio buscar isso.

Não vislumbro, nem na lei, nem na instrução, como foi dito, resguardada a anonimização, que foi adotada e que, como o Ministro-Relator afirmou, se disser que esta precisaria de receber uma

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código EC25-092A-FA9F-EEB7 e senha DDD8-6B9D-E4B0-ADBB

interpretação, amanhã não há outra possibilidade, teríamos um outro caminho a adotar.

Presidente, de forma muito sucinta e fazendo juntada de voto, como o farei, mais uma vez, desculpando-me com o Relator por ter aparteado durante o voto de Sua Excelência, voto no sentido da declaração de procedência da ação declaratória de constitucionalidade, improcedentes os pedidos formulados nas ações diretas de inconstitucionalidade.

É como voto, Presidente.

Publicado sem revisão. Art. 95 do RISTF.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código EC25-092A-FA9F-EEB7 e senha DDD8-6B9D-E4B0-ADBB

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

V O T O – V O G A L

O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES: Trata-se de julgamento conjunto das ADIs 7612 e 7631 e da ADC 92, que têm por objeto a Lei nº 14.611/2023, diploma que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens no âmbito das relações de trabalho, bem como atos normativos infralegais que a regulamentam.

Eis o teor dos dispositivos impugnados:

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

Art. 3º O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 461. .....

.....

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais." (NR)

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; (...)

Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

§ 4º O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

> demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

A ADI 7612 foi ajuizada pela CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI) e pela CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO (CNC), tendo por objeto: (i) a expressão "independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943", contida no § 2º do art. 5º da Lei nº 14.611/2023; (ii) a redação do § 6º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, na forma conferida pelo art. 3º da Lei nº 14.611/2023; e (iii) o art. 5º da referida lei, bem como, por arrastamento, o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria MTE nº 3.714/2023. Argumenta que o regime de transparência salarial instituído pela norma impõe ingerência estatal excessiva na atividade econômica, em violação aos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência (art. 170 da Constituição), além de afrontar o direito à privacidade e à proteção de dados pessoais (art. 5º, X e LXXIX), na medida em que exige o compartilhamento de informações sensíveis sem garantias suficientes de anonimização, e de desrespeitar os postulados da proporcionalidade e da razoabilidade, ao estabelecer obrigações generalizadas e potencialmente onerosas às empresas, bem como ao ampliar hipóteses de responsabilização civil por discriminação remuneratória, com impacto na segurança jurídica das relações de trabalho.

A ADI 7631 foi proposta pelo PARTIDO NOVO em face dos arts. 4º, incisos I e II, e 5º da Lei nº 14.611/2023, bem como, por arrastamento, dos arts. 2º, 3º e 4º do Decreto nº 11.795/2023 e dos arts. 2º a 9º da Portaria MTE nº 3.714/2023, ao argumento de que o regime de transparência salarial instituído impõe obrigações desproporcionais às empresas e permite a divulgação de informações sensíveis, com potencial violação aos direitos fundamentais à livre iniciativa, à livre concorrência e à

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

proteção de dados pessoais e à privacidade (art. 5º, X e LXXIX, da Constituição), além de configurar excesso regulatório ao estabelecer mecanismos de fiscalização e intervenção estatal sem base legal suficientemente precisa e com risco de exposição indevida de dados empresariais e laborais.

Por fim, a ADC 92 foi proposta pela CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT), pela CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS METALÚRGICOS e pela CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS TÊXTIL, COURO, CALÇADOS E VESTUÁRIO DA CUT, tendo por objeto a Lei nº 14.611/2023, em especial os arts. 3º e 5º, §§ 1º e 2º, bem como, por consequência, o art. 2º, § 2º, incisos I e II, do Decreto nº 11.795/2023 e o art. 3º, incisos I e II, da Portaria MTE nº 3.714/2023, ao fundamento de que os referidos dispositivos são compatíveis com a Constituição, porquanto concretizam o direito fundamental à igualdade material entre homens e mulheres, instituindo mecanismos de transparência salarial pautados na anonimização de dados e na promoção de critérios remuneratórios isonômicos, sem violar a livre iniciativa, a livre concorrência ou a proteção de dados pessoais, além de contribuírem para a efetividade dos direitos sociais e para a superação de desigualdades estruturais no mercado de trabalho.

Consultados no âmbito das ADIs, a Câmara dos Deputados (eDOC 27, ADI 7631; eDOC 135, ADI 7612), o Senado Federal (eDOC 22, ADI 7631), a Presidência da República (eDOCs 29-33, ADI 7631) e Advocacia-Geral da União (eDOC 43, ADI 7631) defenderam a improcedência dos pedidos.

A PGR manifestou-se pela procedência parcial dos pedidos das ADIs, nos seguintes termos: para reconhecer a inconstitucionalidade parcial, sem redução do texto, do art. 5º da Lei n. 14.611/2023, a fim de afastar qualquer possibilidade de divulgação de valores salariais e remuneratórios vinculados a cargos ou funções identificadas, nos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios previstos na norma; e para declarar a inconstitucionalidade, com redução do texto,

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

da expressão "independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943", contida no § 2º do art. 5º da Lei n. 14.611/2023. Vide ementa do parecer exarado no âmbito da ADI 7631:

> Ação Direta de Inconstitucionalidade. Trabalhista. Disposições dos arts. 4º, I e II, e 5º da Lei n. 14.611/2023 (Lei de Igualdade Salarial), e, por arrastamento, dos arts. 2º a 4º do Decreto n. 11.795/2023 e arts. 2º a 9º da Portaria n. 3.714/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego. Publicação de relatório semestral de transparência salarial e de critérios remuneratórios, imposta a pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados. Apresentação e implementação de plano de ação para mitigar a desigualdade salarial. Coincidência de objeto com a ADI n. 7.612/DF. Art. 5º, § 2º, da Lei n. 14.611/2023. Alcance da norma sobre desigualdades salariais legítimas, nos termos do art. 461 da CLT. Expressão que permite uma leitura desproporcional do princípio da isonomia. Restrição à livre iniciativa e à livre concorrência. Imposição de publicidade ampla aos relatórios de transparência salarial. Publicização de informações sobre cargos e ocupações, e dos valores correspondentes aos salários contratuais e demais parcelas remuneratórias. Possibilidade de identificar dados pessoais de empregados. Ofensa aos direitos fundamentais à intimidade e à privacidade. Não consideração das hipóteses legítimas de desigualdade salarial. Violação dos princípios da livre concorrência e da livre iniciativa. Arts. 3º e 4º, II, do Decreto n. 11.795/2023 e art. 7º da Portaria MTE n. 3.714/2023. Regulamentação da participação de representantes dos trabalhadores e das entidades sindicais no plano de ação previsto pelo art. 5º, § 2º, da Lei n. 14.611/2023. Disciplina dos procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego na política pública estabelecida pelo diploma. Alegação de violação dos princípios da legalidade e

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

> da autonomia sindical. Não ocorrência. Parecer pela procedência parcial dos pedidos.

É o relatório. Passo a votar.

Como apresentado, são três as alegações centrais das ações ora discutidas: (i) a de que a restrição à livre iniciativa (art. 170 da Constituição Federal) com o objetivo de promoção do valor da igualdade material (art. 3º, 5º, inc. I da Constituição) seria excessiva e, portanto, violaria o princípio da proporcionalidade; (ii) a de que o dispositivo importaria em violação ao direito fundamental à intimidade e à proteção de dados pessoais, bem como à livre concorrência (art. 5º, inc. X e LXXIX e art. 170 da Constituição); e, por fim, (iii) a de que o art. 5º da Lei nº 14.611/2023 representaria violação aos princípios da ampla defesa, ao contraditório e devido processo legal (art. 5º, inc. LV da Constituição).

Com relação ao primeiro ponto impugnado, trata-se de alegação de que a Lei nº 14.611/2023 representaria violação ao princípio da proporcionalidade, notadamente, a partir de suposta restrição indevida da livre iniciativa (art. 170 da Constituição) em prol da promoção da igualdade material.

Deve-se, destarte, aferir a observância do princípio da proporcionalidade (*Verhältnismässigkeitsprinzip*), isto é, de se proceder à censura sobre a adequação (*Geeignetheit*) e a necessidade (*Erforderlichkeit*) do ato legislativo.

A doutrina constitucional mais moderna enfatiza que, em se tratando de imposição de restrições a determinados direitos, deve-se indagar não apenas sobre a admissibilidade constitucional da restrição eventualmente fixada (reserva legal), mas também sobre a compatibilidade das restrições estabelecidas com o *princípio da proporcionalidade*.

Essa orientação, que permitiu converter o princípio da reserva legal (*Gesetzesvorbehalt*) no *princípio da reserva legal proporcional* (*Vorbehalt des verhältnismässigen Gesetzes*), pressupõe não só a legitimidade dos meios

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

utilizados e dos fins perseguidos pelo legislador, como também a *adequação* desses meios para consecução dos objetivos pretendidos (*Geeignetheit*) e a *necessidade* de sua utilização (*Notwendigkeit oder Erforderlichkeit*).

O subprincípio da *adequação* (*Geeignetheit*) exige que as medidas interventivas adotadas mostrem-se aptas a atingir os objetivos pretendidos. O subprincípio da *necessidade* (*Notwendigkeit oder Erforderlichkeit*) significa que nenhum meio menos gravoso para o indivíduo revelar-se-ia igualmente eficaz na consecução dos objetivos pretendidos.

Como terceira etapa, deve-se realizar um juízo definitivo sobre a proporcionalidade da medida, a partir de rigorosa ponderação e do possível equilíbrio entre o significado da intervenção para o atingido e os objetivos perseguidos pelo legislador (*proporcionalidade em sentido estrito*).

No caso em tela, como todos sabemos, a Constituição Federal alça a promoção "*o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*" a um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, em seu art. 3º, inc. IV.

Ademais, enuncia, no art. 5º, *caput*, o princípio da igualdade e que homens e mulheres são iguais, em termos de direitos e obrigações. Mais especificamente quanto ao salário, a CF/88 veda expressamente a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo (art. 7º, inc. XXX). Na legislação infralegal, o art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho ("CLT", Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) estabelece que trabalhadores que exercem a mesma função, para o mesmo empregador e na mesma localidade devem receber o mesmo.

As legislações sobre transparência salarial são uma resposta recente à persistente disparidade salarial entre homens e mulheres. Registro que o ordenamento jurídico brasileiro conta com normas que vedam a diferenciação salarial há quase um século. Já se tinha uma proibição de diferenciação do salário em razão do sexo na Constituição de 1934, sendo

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

a norma posteriormente incorporada à primeira versão da CLT e às Constituições de 1946, 1967 e, finalmente, 1988.

Entretanto, os próprios resultados dos relatórios de transparência salarial ilustram que a diferenciação salarial em razão do gênero perdura na sociedade brasileira. Os números são estarrecedores: de acordo com dados do relatório de transparência salarial do primeiro semestre de 2026, as mulheres empregadas em empresas com 100 ou mais empregados recebem, em média, 21,3% a menos que os homens (BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Lançamento do 4º Relatório Nacional de Igualdade Salarial**. Brasília, DF: MTE, 2023. Atualizado em: 18 nov. 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade/relatorio-transparencia.)

No cenário internacional, igualmente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que a diferença salarial seja algo em torno de vinte por cento. Nesse sentido, a lei insere-se em movimento global para combater a persistente disparidade salarial. Destaco trecho de relatório da OIT de 2022, que ressalta como normas sobre transparência salarial têm sido adotadas com objetivo de instrumentalizar normas já existentes sobre igualdade salarial.

> "Embora a transparência salarial seja um instrumento político relativamente novo e inovador para combater a disparidade salarial entre homens e mulheres, um número crescente de países em todo o mundo já adotou, ou está em processo de adotar, legislações ou políticas de transparência salarial. Muitos países europeus já dispõem de legislações de transparência salarial em vigor, estando pendente de adoção uma Diretiva de Transparência Salarial à escala da UE. Países não europeus, como o Canadá, o Chile, a Islândia e os Estados Unidos, também adotaram ou estão em vias de adotar legislações de transparência salarial (...) As legislações e políticas de transparência salarial têm como objetivo reduzir a

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

> disparidade salarial entre homens e mulheres, melhorando o acesso à informação e combatendo potenciais assimetrias de informação. Do ponto de vista dos trabalhadores, a transparência salarial pode fornecer-lhes as informações e evidências relevantes de que necessitam para negociar salários e proporcionar-lhes os meios para contestar possíveis discriminações salariais. Do ponto de vista dos empregadores, as legislações de transparência salarial podem oferecer uma oportunidade para identificar e combater a discriminação salarial que, de outra forma, poderia afetar negativamente o bom funcionamento de suas empresas." (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Pay transparency legislation: implications for employers' and workers' organizations**. Geneva: ILO, 2022. ISBN 978-92-2-036916-6. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_849209.pdf.)

Ainda no cenário internacional, em 2023, o Parlamento Europeu aprovou a Diretiva de Transparência Remuneratória (2023/970) que estabelece uma série de obrigações com o objetivo de assegurar o direito da igualdade de remuneração, incluindo o dever de empresas com mais de 100 trabalhadores adotarem formas de comunicação sobre a disparidade salarial em seus quadros.

Nesse ponto, faço breve digressão para tratar dos conceitos de igualdade material e das categorias de discriminação direta e indireta. A igualdade material afasta-se de uma concepção meramente formal de isonomia, segundo a qual bastaria a aplicação uniforme da lei a todos os indivíduos. Ao contrário, impõe ao Estado o dever de considerar as diferenças fáticas e históricas que marcam determinados grupos sociais, autorizando, e, por vezes, exigindo a adoção de medidas diferenciadas com vistas à efetiva equalização de oportunidades, como resumem os Professores Ingo Wolfgang Sarlet e Gabrielle Bezerra Sales Sarlet:

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

> A CF, em vários momentos, impõe ao Poder Público – de modo explícito e implícito – a promoção de medidas (normativas e fáticas) com vistas à redução das desigualdades, ou seja, o que, dito de outro modo, implica um dever de adotar políticas de ações afirmativas, no sentido de uma imposição constitucional, cujo descumprimento poderá levar a um estado de omissão inconstitucional. (SARLET, Ingo Wolfgang; SARLET, Gabrielle Bezerra Sales. **Igualdade Como Proibição de Discriminação e Direito à (e Dever de) Inclusão: o Acesso ao Ensino Superior e a Regulamentação do Estatuto Brasileiro das Pessoas com Deficiência**. 2019, Direito Público, 14(78). Disponível em: https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3365.)

No caso da Grundgesetz (Lei Fundamental Alemã), observo brevemente que, em seus Art. 3, III e Art. 3, II, respectivamente, veda o uso de gênero como critério de diferenciação e estabelece o dever pelo qual "o Estado promoverá a efetiva realização da igualdade em direitos de mulheres e homens e atuará em prol da eliminação de desvantagens existentes". Assim, o Art. 3, III, GG é entendido como direito de resistência ou defesa (*Abwehrrecht*), enquanto o outro dispositivo corrobora uma tarefa ou dever constitucional de atuação estatal (*Verfassungsauftrag*) em prol das mulheres. Nesse sentido, a Constituição Federal brasileira adota estratégia distinta, ao incorporar, simultaneamente, direitos de defesa e um dever de atuação estatal para a promoção da igualdade.

Ao lançar luz sobre a ocorrência de disparidades, a Lei ora em análise alinha-se a referido objetivo constitucional, de modo que empresas, entidades da sociedade civil, autoridades competentes e trabalhadores possam se debruçar sobre a temática da remuneração com o objetivo de combater a disparidade salarial.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

Portanto, ao estabelecer transparência sobre as práticas remuneratórias de empresas, a Lei nº 14.611/2023 é apta a promover a realização da igualdade material, considerando que viabiliza a identificação de disparidades remuneratórias, a atuação dos Ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres e ao Ministério do Trabalho e Emprego para que sejam adotados planos de ação para mitigação da desigualdade salarial, bem como o monitoramento do tema pelos Ministérios para a elaboração de políticas públicas. Assim, vislumbra-se a possibilidade de a lei contar com efeitos indutores de transformação social, ao estabelecer mecanismos de acompanhamento institucional capazes de orientar práticas empresariais e promover a redução de desigualdades.

Nesse sentido, a restrição ao princípio da livre iniciativa pode ser considerada adequada e necessária para enfrentar as persistentes disparidades salariais entre homens e mulheres. Como pude observar, em sede doutrinária, os subprincípios da necessidade e adequação andam *pari passu*, a medida que:

> "Em outros termos, o meio não será necessário se o objetivo almejado puder ser alcançado com a adoção de medida que se revele a um só tempo adequada e menos onerosa. Ressalte -se que, na prática, adequação e necessidade não têm o mesmo peso ou relevância no juízo de ponderação. Assim, apenas o que é adequado pode ser necessário, mas o que é necessário não pode ser inadequado.
>
> Pieroth e Schlink ressaltam que a prova da necessidade tem maior relevância do que o teste da adequação. Positivo o teste da necessidade, não há de ser negativo o teste da adequação. Por outro lado, se o teste quanto à necessidade revelar-se negativo, o resultado positivo do teste de adequação não mais poderá afetar o resultado definitivo ou final."

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

No caso em tela, a necessidade da medida legislativa se coloca em razão da persistente disparidade remuneratória, a despeito da existência de vedação legal quase centenária. Ora, ao ser apta a mitigar os efeitos da diferenciação remuneratória, a medida faz-se necessária, em face da insuficiência dos mecanismos existentes.

Quanto ao terceiro aspecto de análise, referente à proporcionalidade em sentido estrito, observo que, ainda que tenha criado custos para os agentes econômicos, a Lei ora em comento observou o princípio da razoabilidade. A um, o requisito aplica-se tão somente a empresas com mais de 100 funcionários. A dois, os relatórios são preparados a partir de formato e sistemas disponibilizados pelo Governo Federal, o que reduz os custos associados à sua elaboração. Nesse sentido, em exercício de ponderação entre os dois princípios, é possível concluir que os benefícios à promoção da igualdade material sobrepõem-se à afetação da livre iniciativa.

Com efeito, jurisprudência desta Corte tem decidido no sentido de reconhecer que a adoção de ações positivas com o objetivo de promoção da igualdade material justifica, em certas hipóteses, restrições da livre iniciativa:

> EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ARTIGO 32 DA LEI FEDERAL 12.852/2013. RESERVA DE DUAS VAGAS GRATUITAS E DE DUAS VAGAS COM TARIFA REDUZIDA, POR VEÍCULO, PARA JOVENS DE BAIXA RENDA NO TRANSPORTE COLETIVO INTERESTADUAL DE PASSAGEIROS. LEGITIMIDADE DA INTERVENÇÃO DO ESTADO NA ORDEM ECONÔMICA PARA ASSEGURAR DIREITOS FUNDAMENTAIS. EXISTÊNCIA DE MECANISMOS DE CORREÇÃO DE EVENTUAL DESEQUILÍBRIO ECONÔMICO-FINANCEIRO DOS CONTRATOS. AÇÃO CONHECIDA E JULGADO IMPROCEDENTE O PEDIDO. **1. As balizas da ordem econômica nacional fixadas no artigo 170 da**

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

Constituição Federal impõem que a livre iniciativa e a propriedade privada sejam compatibilizadas com a redução das desigualdades regionais e sociais, de forma a assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. 2. O Estado pode intervir na ordem econômica para assegurar o gozo de direitos fundamentais de pessoas em condição de fragilidade econômica e social, implementando políticas públicas que estabeleçam meios para a consecução da igualdade de oportunidades e da humanização das relações sociais, dando concretude aos valores da cidadania e da dignidade da pessoa humana. Precedentes: ADI 2.649, Rel. Min. Cármen Lúcia, Plenário, DJe de 17/10/2008; ADI 3.768, Rel. Min. Cármen Lúcia, Plenário, DJ de 26/10/2007; ADI 1.950, Rel. Min. Eros Grau, Plenário, DJ de 5/6/2006; ADI 319, Rel. Min. Moreira Alves, Plenário, DJ de 30/4/1993. 3. É dever da sociedade, ao lado da família e do Estado, assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (artigo 227 da Constituição Federal). 4. A intervenção do Estado na ordem econômica para a promoção e implementação de direitos fundamentais não pode acarretar ônus excessivos aos atores privados, mormente no caso de contratos administrativos, onde a presença de cláusulas exorbitantes do direito comum em prol do interesse público tem como contrapartida a garantia do equilíbrio econômico-financeiro do contrato, de forma a resguardar os direitos dos contratados (artigo 37, XXI, da Constituição Federal). 5. O contratado não é obrigado a suportar alterações na equação econômico-financeira do contrato motivadas por condutas do Estado, ainda que legítimas, que prejudiquem a justa remuneração que lhe é inerente. Precedente: ADI 2.733, Rel. Min. Eros Grau, Plenário,

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

> DJ de 3/2/2006. 6. O artigo 32 da Lei federal 12.852/2013 instituiu no sistema de transporte coletivo interestadual (i) a reserva de 2 (duas) vagas gratuitas por veículo para jovens de baixa renda; e (ii) a reserva de 2 (duas) vagas por veículo com desconto de 50% (cinquenta por cento), no mínimo, no valor das passagens, para os jovens de baixa renda, a serem utilizadas após esgotadas as vagas gratuitas. Contudo, atribuiu ao poder regulamentar a definição dos procedimentos e critérios para o exercício dos referidos direitos. 7. O complexo normativo relativo à matéria (Decreto federal 8.537/2015; Resolução 5.063/2016 da ANTT; Lei federal 10.233/2001; Lei federal 12.966/2014; e Lei federal 8.666/1993) contempla mecanismos de correção de eventual desequilíbrio econômico-financeiro dos contratos, de forma que a reserva de vagas gratuitas e com valor reduzido para jovens de baixa renda não implica ônus desproporcional às empresas concessionárias do serviço público de transporte coletivo interestadual de passageiros. 8. Ação direta de inconstitucionalidade conhecida e julgado improcedente o pedido. (ADI 5657, Rel. Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, DJe 28.04.2023)

Em relação ao segundo ponto, qual seja, a afetação do direito à proteção de dados pessoais e o direito à privacidade, brevemente rememoro que esta Corte teve um papel central no reconhecimento do status constitucional do direito à proteção de dados pessoais, especialmente no julgamento da ADI 6.387, Rel. Min. Rosa Weber. O direito foi posteriormente incorporado expressamente à Constituição Federal por meio da Emenda Constitucional 115, de 10 de fevereiro de 2022.

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e a tutela de proteção de dados pessoais como um todo têm como objetivo proteger pessoas naturais, de modo que recai sobre informações que possam identificar tais indivíduos. Afastada a possibilidade de identificação, via de regra,

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

minimiza-se o potencial da medida de afetar a pessoa natural, de modo que a LGPD exclui, *a priori*, os dados anonimizados de seu âmbito de proteção.

Nos termos do art. 5º, inc. XI da LGPD, o processo de anonimização cinge-se na impossibilidade de identificação de determinado indivíduo a partir de um dado. Como explica o professor Bruno Bioni, a aferição sobre a realização da anonimização é processo reconhecidamente contextual, que deve levar em consideração o estado da técnica da tecnologia e a capacidade de reidentificação do indivíduo, inclusive pelo agente responsável pelo tratamento. (BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: A função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense, 2019).

No presente caso, entretanto observa-se que foram adotadas medidas estatísticas para garantir a anonimização dos dados divulgados pelas empresas a partir dos relatórios de transparência. Esse ponto foi expressamente reconhecido pela Agência Nacional de Proteção de Dados Pessoais ao analisar a metodologia adotada em tais relatórios:

> "4.6. Assim, a IN advém com o escopo de orientar a elaboração e publicação do mencionado relatório, com disposições relativas, por exemplo, à sua divulgação e à metodologia a ser aplicada (Anexo). Conforme se demonstrará adiante, tais orientações apresentam conformidade com os princípios estabelecidos na LGPD. Sobre o art. 11 e a metodologia contida no Anexo, verifica-se que a ideia principal foi a de realizar um agrupamento de titulares, de forma a impossibilitar a sua identificação nominal. Ou seja, os dados pessoais coletados tornam-se apenas informações estatísticas, que, por sua vez, parecem servir ao propósito da política pública.
>
> 4.7. Ademais, apenas cargos preenchidos por pelo menos 3 (três) empregados devem ser incluídos nos relatórios, nos termos do art. 11, parágrafo único da IN. Nada obstante, a

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

> metodologia indica, ainda, que somente situações que constem pelo menos 3 (três) homens e 3 (três) mulheres devem ser consideradas, desde que integrem o corpo de trabalho de forma estável.(...)
>
> 4.8. Dessa maneira, evita-se que informações externas facilitem a identificação de determinada pessoa após a publicação do relatório, na forma de dados pessoais indiretos, já que não haverá individualização." (eDOC 268, ADI 7612)

Com efeito, no presente caso, as regras apenas aplicam-se para empresas com mais de 100 funcionários e o registro salarial só é computado caso existam três homens e três mulheres que ocupem determinado cargo. Não sendo possível identificar qual desses indivíduos recebem qual salário, não se vislumbra potencialidade de identificação do indivíduo em questão, o que mitiga riscos de que essas informações sejam utilizadas de maneira a afetar negativamente as pessoas naturais.

Além disso, brevemente observo que o objetivo do direito à proteção de dados pessoais não é impedir o uso de informações que identifique indivíduos, mas garantir que seu uso se dê a partir de finalidades legítimas e com a adoção de salvaguardas adequadas. Ora, no caso da legislação em tela, o objetivo do tratamento das informações é precisamente possibilitar política pública de promoção de igualdade salarial entre homens e mulheres, a qual se encontra inscrita no próprio texto constitucional. Rememoro, ainda, que uma das hipóteses legais de tratamento de dados pessoais, descrita no art. 7º, inc. III da LGPD, é para a execução de políticas públicas.

As informações disponibilizadas não representam, ainda, informações concorrencialmente sensíveis, conforme análise realizada pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) (eDOC 268, ADI 7612). Isto é, não se observa violação do preceito da livre concorrência nesses termos, uma vez que não se vislumbra potencial utilização das informações para a obtenção de vantagem competitiva.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

Por fim, passo à alegação de que a expressão "independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943", contida no § 2º do art. 5º da Lei nº 14.611/2023 violaria os preceitos constitucionais do contraditório e ampla defesa. A interpretação do dispositivo que a mim me parece correta é a de que, para que se caracterize a desigualdade salarial referida na lei entre homens e mulheres, os critérios do *caput* do art. 461 da CLT devem estar presentes. Reproduzo trecho da manifestação da União que se coaduna com essa interpretação do dispositivo:

> "As diferenças salariais fundadas em critérios legítimos não ensejam a elaboração de um plano de ação (o qual, como adiante se verá, sequer pode ser entendido como uma penalidade). A desigualdade salarial mirada pelo preceito é aquela que enseja discriminação, e o que o dispositivo impugnado propõe é que as empresas que descubram possuir diferenças salariais e de critérios remuneratórios injustificáveis proponham e executem um plano de ação para eliminar tais distinções." (eDOC 172, ADI 7612)

Nesse sentido, o dispositivo ora impugnado não representa uma derrogação do quanto estabelecido pela CLT ou violação dos preceitos fundamentais da ampla defesa e contraditório. Isto é, a aferição de ocorrência de disparidade salarial ilegal passa, nos termos do art. 461, pela avaliação dos critérios de identidade de função, empregador e estabelecimento.

Ante o exposto, **acompanho** o voto do Ministro Relator.

É como voto.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 8950-F594-7B99-837F e senha A93A-1957-4305-542C

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

ANTECIPAÇÃO AO VOTO

O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN (PRESIDENTE) - Inicio saudando, Sua Excelência o Relator, Ministro Alexandre de Moraes, como todos os votos que me precederam na sessão de hoje. Realço as sustentações orais levadas a efeito nesses processos, enaltecendo as advogadas que assomaram à tribuna.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código E9CF-E7E9-FDAD-EDC2 e senha 8961-A0BE-E164-DD70

Juntarei uma declaração de voto e, nela, estou, obviamente, indo precisamente na linha de Sua Excelência o eminente Ministro-Relator. Tal como Sua Excelência, reconheço que a igualdade de gênero não se esgota em proclamações abstratas. São diretrizes normativas vinculantes, cuja efetividade exige políticas públicas, ações afirmativas e interpretação jurídica, à luz, sempre, e nos limites, claro, da Constituição.

Pontuo nessa declaração de voto que a persistência de desigualdades remuneratórias revela que a igualdade formal ainda não se converteu plenamente em igualdade material. A discriminação de gênero no mercado de trabalho, muitas vezes invisibilizada, manifesta-se por meio da segregação ocupacional, de uma certa, até mesmo, penalização da maternidade e da menor valorização econômica de atividades majoritariamente exercidas por mulheres.

Realço algo que esteve, de maneira bastante elogiável, em votos que me precederam, no sentido de que a desigualdade de gênero no trabalho não afeta todas as mulheres de forma homogênea. A discriminação salarial e a exclusão econômica são agravadas quando se cruzam com fatores como raça, classe social e território, o que impõe uma leitura interseccional da igualdade.

Essa perspectiva, já reconhecida no âmbito do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, impõe aos formuladores de políticas públicas uma atuação diferenciada, voltada à superação de desigualdades múltiplas e cumulativas. Isso tudo tem a ver com a obediência à Constituição, o fortalecimento da justiça social e a consolidação do Estado de Direito Democrático.

Com essas rapidíssimas considerações e com o teor da declaração

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código E9CF-E7E9-FDAD-EDC2 e senha 8961-A0BE-E164-DD70

de voto, tenho a honra de acompanhar o voto de Sua Excelência o eminente Ministro-Relator.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código E9CF-E7E9-FDAD-EDC2 e senha 8961-A0BE-E164-DD70

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

VOTO

O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN: Cuida-se de ações diretas de inconstitucionalidade e de ação declaratória de constitucionalidade nas quais se discute a constitucionalidade de dispositivos da Lei nº 14.611/2023, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, no tocante à igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou o

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 6239-B99D-92D2-E179 e senha 8FEA-E882-9BB6-3807

exercício da mesma função, bem como do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria nº 3.714/2023, que regulamentam a referida Lei.

A igualdade entre mulheres e homens constitui valor fundante da ordem constitucional brasileira. O art. 5º, inciso I, da Constituição de 1988 consagra, de forma expressa, a igualdade entre os gêneros. Em consonância, o conjunto de direitos sociais projeta essa igualdade no plano material, impondo ao Estado e à sociedade o dever de enfrentar desigualdades estruturais historicamente produzidas.

A igualdade de gênero não pode se esgotar em proclamações abstratas. Trata-se de diretriz normativa vinculante, cuja efetividade exige políticas públicas, ações afirmativas e interpretação jurídica sensível às assimetrias reais que atravessam a vida das mulheres, no espaço privado, na esfera pública e no mercado de trabalho, reconhecendo que a neutralidade aparente pode reproduzir disparidades estruturais e sistêmicas.

O art. 7º, inciso XXX, da Constituição veda expressamente a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, estabelecendo um comando normativo inequívoco.

Alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, à Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho, à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e à Convenção de Belém do Pará, a igualdade salarial não se apresenta como mera recomendação de política pública, mas como dever jurídico, decorrente dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro e incorporados ao ordenamento jurídico pátrio. Tais parâmetros normativos reforçam a compreensão de que a promoção da igualdade material no âmbito das relações de trabalho constitui exigência constitucional e convencional, cuja observância se impõe aos poderes públicos e aos particulares.

Nessa ordem de ideias, a efetivação da igualdade salarial entre mulheres e homens, portanto, exige a convergência entre legislação e políticas públicas e privadas, para o fortalecimento da justiça social e para

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 6239-B99D-92D2-E179 e senha 8FEA-E882-9BB6-3807

a consolidação de um Estado Democrático de Direito substancialmente igualitário.

A persistência de desigualdades remuneratórias, no entanto, evidencia que a igualdade formal consagrada no ordenamento jurídico ainda não se traduziu plenamente em igualdade material. O quadro não é apenas de manutenção de desigualdade estrutural, mas de descumprimento reiterado dos já mencionados comandos constitucionais e internacionais de regência, os quais, de longa data, já estabelecem a igualdade salarial entre homens e mulheres.

A discriminação de gênero no mercado de trabalho, frequentemente velada e naturalizada, manifesta-se por meio de mecanismos estruturais, tais como a segregação ocupacional, os estereótipos de gênero, a desvalorização das tarefas de cuidado, a penalização associada à maternidade e a menor valoração econômica de atividades predominantemente exercidas por mulheres, comprometendo a efetividade do princípio constitucional da isonomia.

Importa assinalar que a desigualdade de gênero no mundo do trabalho não incide de maneira homogênea sobre todas as mulheres. As distinções remuneratórias e os processos de exclusão econômica agravam-se quando conjugados a marcadores estruturais como raça, classe social e território, o que impõe a adoção de uma leitura interseccional do princípio da igualdade. Tal perspectiva, já reconhecida no âmbito do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, exige dos formuladores de políticas públicas uma atuação diferenciada e sensível às múltiplas formas de vulnerabilização, orientada à superação de desigualdades cumulativas arraigadas.

No exame da igualdade de gênero, é imprescindível reconhecer que a aferição da isonomia não se esgota na verificação da neutralidade formal das normas, critérios ou procedimentos considerados em abstrato, sendo indispensável a avaliação concreta de seus impactos e efeitos sociais.

A análise aqui realizada se robustece justamente a partir da Teoria

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 6239-B99D-92D2-E179 e senha 8FEA-E882-9BB6-3807

do Impacto Desproporcional, emergida nos Estados Unidos após o fim das políticas raciais segregacionistas. Nas palavras do eminente Min. Joaquim Barbosa, o impacto desproporcional pode ser definido como "Toda e qualquer prática empresarial, política governamental ou semigovernamental, de cunho legislativo ou administrativo, ainda que não provida de intenção discriminatória no momento de sua concepção, deve ser condenada por violação ao princípio constitucional da igualdade material se, em consequência de sua aplicação, resultarem efeitos nocivos de sua incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias de indivíduos". (GOMES, Joaquim Barbosa. *Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 24).

O *leading case* nessa questão foi o caso *Griggs v. Duke Power Co*., no qual a empresa requerida estabelecia como condição para a promoção de funcionários a submissão a "testes de inteligência". Os autores alegaram que os testes não se relacionavam ao desempenho das funções e que ele causava um impacto negativo desproporcional sobre os trabalhadores negros, já que estes haviam estudado em escolas segregadas, com nível educacional inferior, o que impedia o estabelecimento de igualdade de condições nesses testes. (SARMENTO, Daniel. A igualdade étnico-racial no Direito Constitucional Brasileiro: discriminação "de facto", teoria do impacto desproporcional e ação afirmativa. In: NOVELINO, Marcelo Camargo. (Org). *Leituras Complementares de Direito Constitucional: Direitos Humanos e Direitos Fundamentais.* 3ª edição. Salvador: Juspodivm, 2008, p. 214). No julgamento em questão, entendeu a Suprema Corte estadunidense, baseada no Civil Rights Act de 1964, que as práticas, procedimentos ou testes, facialmente neutros, não podem ser mantidos se eles operam no sentido de 'congelar' o status quo de práticas empregatícias discriminatórias do passado"(GOMES, Joaquim Barbosa. *Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 333 a 343).

A Corte Europeia de Justiça também tem usado a teoria do impacto

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 6239-B99D-92D2-E179 e senha 8FEA-E882-9BB6-3807

desproporcional a fim de *"coibir discriminações indiretas no campo da igualdade de gênero"*. No Caso 170/84, *Bilka-Kaufhaus vs. Von Hartz*, entendeu a Corte que, ao estipular um sistema de pensão privado cujo benefício fosse excludente a trabalhadoras em regime de tempo parcial, se incorria em discriminação indireta em relação às mulheres, à medida que eram maioria no regime mencionado. Configurava-se, portanto, violação ao art. 119 do Tratado de Roma sobre igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho (SARMENTO, Daniel. A igualdade étnico-racial no Direito Constitucional Brasileiro: discriminação "de facto", teoria do impacto desproporcional e ação afirmativa. In: NOVELINO, Marcelo Camargo. (Org). *Leituras Complementares de Direito Constitucional: Direitos Humanos e Direitos Fundamentais*. 3ª edição. Salvador: Juspodivm, 2008, p. 215)

Nesse contexto, embora o art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho preveja hipóteses de diferenciação salarial formuladas sob uma aparência de neutralidade, sua interpretação e aplicação devem ser realizadas à luz das desigualdades estruturais de gênero. Isso impõe aos empregadores um dever de conduta ativa e diligente na promoção da isonomia, da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

A título ilustrativo, um homem pode exercer jornadas de trabalho mais extensas e, em razão disso, ser percebido como mais produtivo, não por maior mérito individual, mas em virtude de condições estruturais desigualmente distribuídas, como a atribuição socialmente predominante do cuidado dos filhos à esposa. Em contrapartida, uma mulher pode ser indevidamente avaliada como menos produtiva em decorrência de afastamentos inerentes à gestação, como a necessidade de comparecer a exames pré-natais.

Do mesmo modo, o critério da qualificação, embora aparentemente neutro, é permeado pelos efeitos do racismo e do machismo estruturais, que resultam em maior carga de trabalho de cuidado imposta às mulheres, notadamente negras e, consequentemente, em menor disponibilidade de tempo para a qualificação profissional.[1]

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 6239-B99D-92D2-E179 e senha 8FEA-E882-9BB6-3807

Com efeito, critérios como tempo de vida laboral, qualificação profissional e produtividade, ainda que formalmente imparciais, não se desenvolvem em um contexto social isento, sendo significativamente impactados por dinâmicas estruturais de machismo e racismo que conformam o mercado de trabalho e a organização social brasileira, impondo às mulheres o denominado "teto de vidro".

O referido fenômeno representa a existência de barreiras informais e implícitas que obstam o acesso das mulheres aos cargos de maior poder decisório no mercado de trabalho. Para combatê-lo, impõe-se aos empregadores deveres positivos de prevenção e correção, não sendo suficiente a invocação de critérios abstratamente neutros. A promoção da igualdade substantiva demanda a adoção de mecanismos institucionais ativos, como critérios objetivos e transparentes de promoção funcional, monitoramento de dados, revisão de práticas avaliativas e implementação de políticas de desenvolvimento profissional de mulheres. A igualdade entre homens e mulheres não exige apenas que as mulheres tenham garantidas oportunidades formalmente iguais, mas também que a elas sejam garantidas um ambiente que as permita alcançar a igualdade de resultados.

É nesse contexto que se insere a Lei nº 14.611/2023, a qual estabelece medidas estatais concretas voltadas à efetivação do princípio constitucional da igualdade material. Trata-se de medida fruto do que há de melhor na política: o desenho de política pública que realize direito fundamental. Abalizada na adoção de instrumentos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, a referida norma fortalece os mecanismos de controle social e fomenta processos de aprimoramento e transformação das estruturas organizacionais, partindo da premissa de que a promoção da igualdade constitui dever compartilhado entre o Estado, o setor privado e a sociedade, indispensável à consolidação da democracia constitucional.

Cumpre salientar, ademais, que o diploma legal assegura, de forma expressa, em seu artigo 5º, a observância da Lei Geral de Proteção de

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 6239-B99D-92D2-E179 e senha 8FEA-E882-9BB6-3807

Dados, ao prever a anonimização das informações e o tratamento estatístico dos dados divulgados, afastando, assim, qualquer possibilidade de identificação individual e resguardando os direitos fundamentais à privacidade e à proteção de dados pessoais. O relatório previsto na Lei organiza os dados dos empregados com base na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), estruturada por categorias ocupacionais, e não por cargos ou funções individualizadas.

Registre-se que a livre iniciativa (art. 1º, IV e 170 da Constituição), como princípio constitucional, não se exerce de forma absoluta ou desconectada de outras disposições constitucionais, devendo harmonizar-se com outros direitos e valores igualmente tutelados pela Constituição da República. A livre iniciativa não pode servir de fundamento para a manutenção de situações jurídicas discriminatórias incompatíveis com o texto constitucional. Consequentemente, a concorrência, as estratégias comerciais e o marketing empresarial devem desenvolver-se em conformidade com os ditames constitucionais.

É consabido que os direitos fundamentais, com destaque à igualdade, não se exaurem na relação Estado–indivíduo. Embora historicamente concebidos como direitos de defesa contra o Estado, irradiam efeitos normativos sobre as relações privadas especialmente quando há assimetria na relação de poder e dependência econômica, ambos elementos presentes na relação entre trabalhadoras mulheres e empregadores.

Inclusive é precisamente nas relações privadas que são mantidos muitos mecanismos invisibilizados de discriminação das mulheres. Isso significa assentar a eficácia dos direitos fundamentais também nas relações privadas, de modo a adequar o exercício da autonomia privada e as práticas contratuais à observância dos ditames constitucionais no âmbito das atividades econômicas e empresariais, como já tradicionalmente reconhecido por esta Corte:

> "As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado,

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 6239-B99D-92D2-E179 e senha 8FEA-E882-9BB6-3807

> mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados.
>
> (…)
>
> A ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais." (RE 201819, Rel. Min. Ellen Gracie, Rel. p/ Acórdão: Min. Gilmar Mendes, Segunda Turma, julgado em 11.10.2005).

Nessa perspectiva, revela-se constitucionalmente legítima a intervenção estatal no domínio privado quando orientada à promoção da

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 6239-B99D-92D2-E179 e senha 8FEA-E882-9BB6-3807

igualdade material, à correção de distorções estruturais e à concretização dos objetivos fundamentais da República.

Longe de representar um ônus indevido, as diretrizes apresentadas na Lei em questão configuram oportunidade para que as empresas desenvolvam estratégias de marketing social positivo, ao evidenciarem compromisso concreto com valores expressamente consagrados pelo constituinte. Nesse contexto, a comunicação da marca empregadora pode refletir práticas efetivas, capazes de gerar valor social e institucional. A meu modo de ver, quanto a esta temática, emerge a função social da propriedade como meio direto fundamental apto a promover a igualdade substantiva e o propósito da ordem econômica, assegurando a todos a existência digna.

A divulgação dos relatórios de transparência salarial e a elaboração do plano de ação para mitigar a desigualdade, previsto na legislação, não possuem natureza punitiva, não havendo falar em afronta aos princípios do contraditório e da ampla defesa, pois, diversamente do que sustentam aqueles que contestam a norma, não se cuida da imposição de sanção administrativa. Trata-se, em verdade, de mecanismo de publicidade com caráter eminentemente informativo, destinado a conferir transparência à fiscalização do cumprimento da igualdade salarial, permitindo que a empresa identifique eventuais desconformidades, promova sua adequação e, assim, evite responsabilizações de maior gravidade. Trata-se daquilo que se designa por sanção-premial ou positiva (BOBBIO, Norberto. *Da estrutura à função: novos estudos de teoria do direito*. São Paulo: Manole, 2007)

Não há que se falar, igualmente, em extrapolação dos limites legais da atividade regulamentar (art. 84, IV e VI da Constituição) no Decreto nº 11795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023, uma vez que não se verifica qualquer desconformidade entre os atos normativos questionados e o conteúdo da Lei que lhes dá fundamento.

Desse modo, não se está diante de violação a preceitos fundamentais, mas, ao contrário, de sua efetiva concretização, inserindo o

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 6239-B99D-92D2-E179 e senha 8FEA-E882-9BB6-3807

Brasil no rol das experiências normativas avançada no enfrentamento da desigualdade de gênero. A Lei em questão inclusive é mencionada pela Organização Internacional do Trabalho como exemplo de política alinhada às boas práticas internacionais de transparência salarial ao lado da Diretiva de Transparência Remuneratória adotada pela União Europeia em 2023. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. *Rumo à igualdade salarial: uma resposta abrangente à disparidade salarial de gênero.* Genebra: OIT, 2026).

É certo que ainda há espaço para avanços necessários, tanto no plano legislativo quanto no âmbito das políticas públicas voltadas à promoção da igualdade de gênero e o combate à violência contra a mulher. Todavia, a preservação da higidez do ato normativo impugnado, com a consequente garantia da efetividade da igualdade salarial, mostra-se como instrumento importante no enfrentamento estrutural das práticas discriminatórias no mercado de trabalho.

Portanto, acompanho a conclusão pela improcedência dos pedidos deduzidos nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 7612 e 7631, e, portanto, julgo procedente o pedido da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 92, nos termos do art. 24, da Lei 9.868/199, de modo a assegurar a manutenção da divulgação dos relatórios salariais nos termos da Lei nº 14.611/203 regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023 e Portaria MTE nº 3.714/2023.

Com essas considerações, acompanho o voto proferido pelo Excelentíssimo Relator.

É como voto.

[1] Em 2022, as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que os homens aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos. Essas tarefas consumiram 21,3 horas semanais delas contra 11,7 horas deles. O recorte por cor ou raça também possibilita verificar essa diferença entre mulheres. As mulheres pretas ou pardas gastavam 1,6 hora a mais por semana nessas tarefas do que as brancas. Já entre os homens não houve distinção significativa nesse recorte. Além disso, a

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 6239-B99D-92D2-E179 e senha 8FEA-E882-9BB6-3807

diferença entre mulheres brancas e pretas ou pardas aumentou desde 2016, início da série histórica desse indicador. IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 12 maio 2026.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 6239-B99D-92D2-E179 e senha 8FEA-E882-9BB6-3807

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

RELATOR	**: MIN. ALEXANDRE DE MORAES**
REQTE.(S)	: CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S)	: CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES
ADV.(A/S)	: ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S)	: PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S)	: MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES)	: ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S)	: CAMILA ALVES DA CRUZ
AM. CURIAE.	: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S)	: THAIS FURTADO DE ALMEIDA
AM. CURIAE.	: INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S)	: ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA
ADV.(A/S)	: NATALIE ALVES LIMA
AM. CURIAE.	: DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES)	: DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE.	: ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S)	: CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA
AM. CURIAE.	: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S)	: MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO

DEBATE

O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN (PRESIDENTE) - Gostaria de ouvir o eminente Ministro-Relator, eis que algumas sugestões Vossa Excelência acolheu no curso dos debates. Pois não, Ministro Alexandre.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (RELATOR) - Obrigado, Presidente! Presidente, houve maioria para a declaração de constitucionalidade da norma. Há ponderações, tanto do Ministro Flávio

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 7F10-3EA0-0078-FC82 e senha B0F7-B1EB-7E2B-C954

Dino, pela constitucionalidade com fundamentação, e do Ministro Cristiano Zanin, pela interpretação conforme do § 1º do art. 5º.

Ministro Zanin e Ministro Flávio, acho que poderemos chegar a um consenso de unanimidade. O § 1º do art. 5º diz: § 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam comparação...

O texto da lei é constitucional, porque exige a anonimização. A preocupação é que eventual regulamentação permita a identificação. Não me oporia, em absoluto, mas não me parece que declarar parcialmente inconstitucional seria tecnicamente o mais correto, porque, em nenhum momento, a lei permite isso. Talvez, na fundamentação - e essa é a minha sugestão -, incluiria no voto, inclusive na ementa, que as empresas, no tocante ao § 1º do art. 5º, não poderão ser responsabilizadas pela não apresentação dos relatórios caso a alteração das normas infralegais permita a identificação dos dados vedados pelo § 2º do art. 5º. Estaríamos salvaguardando os direitos das empresas e, eventualmente, o poder público teria que ir a juízo. Acho que isso solucionaria o problema.

É a minha sugestão, Presidente.

O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN (PRESIDENTE) - Ouviremos o Ministro Zanin, mas creio, Ministro Alexandre, que o fundamental é estabelecer essa linha divisória para a não identificação.

Ministro Zanin.

O SENHOR MINISTRO CRISTIANO ZANIN - Senhor Presidente, diante desse acréscimo de fundamentação do Ministro Alexandre de Moraes, Relator, reajusto meu voto para acompanhar na íntegra Sua Excelência nos termos do voto proferido. Reajusto e acho que dessa forma ficamos com a definição de que sempre será necessária a adoção de metodologia atual e eficiente para preservar a anonimização que está expressamente prevista no § 1º do art. 4º da Lei nº 14.611.

Reajusto o voto para acompanhar o eminente Relator na íntegra.

O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN (PRESIDENTE) - Muito obrigado, Ministro!

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 7F10-3EA0-0078-FC82 e senha B0F7-B1EB-7E2B-C954

O SENHOR MINISTRO FLÁVIO DINO - Ministro Fachin?

O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN (PRESIDENTE) - Pois não, Ministro Flávio Dino.

O SENHOR MINISTRO FLÁVIO DINO - Ao tempo que saúdo Vossa Excelência, agradeço mais uma vez a atenção do eminente Relator. Este foi o sentido do meu voto: o que ele acabou de anunciar e, no mesmo sentido, o Ministro Zanin. Apenas, Ministro Alexandre, sugeriria, no fim da frase que Vossa Excelência leu, acrescentar: tal como efetuado pelas normas infralegais vigentes. Parece despiciendo, mas não é, por conta da suposta ou pretendida leitura de que as atuais normas infralegais são defeituosas. Não são. Embora alguém possa dizer que esse não é um contencioso de constitucionalidade e, sim, de legalidade, vis-à-vis a norma infralegal, vis-à-vis a norma legal, mas creio que fica mais clara a preocupação. Atualmente, como disse quando do meu voto, as normas infralegais, universalmente, são tidas como boas. Apenas isto: "tal como as normas infralegais vigentes", para não parecer que o Supremo está, nesta assentada, pondo em dúvida o sistema tal como existente. Ao contrário, o bloco normativo vigente é constitucional, e apenas teria uma eficácia paralisante para o futuro - sabemos bem que as intempéries brasileiras são bastante variadas e dinâmicas. Apenas essa é a preocupação.

Obrigado, Presidente!

O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN (PRESIDENTE) - Muito obrigado a Vossa Excelência!

Ministro Alexandre.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (RELATOR) - Presidente, estou totalmente de acordo. Nos debates, todos concordamos que as normas constitucionais e infralegais atuais são suficientes. Complementarei com isso.

O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN (PRESIDENTE) - Vale dizer, compreende-se o que o Ministro Dino designou por bloco normativo, de acordo com a Constituição.

O SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (RELATOR) -

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 7F10-3EA0-0078-FC82 e senha B0F7-B1EB-7E2B-C954

Exatamente.

O SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN (PRESIDENTE) - Acho que isso harmoniza todas as compreensões até agora manifestadas.

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 7F10-3EA0-0078-FC82 e senha B0F7-B1EB-7E2B-C954

PLENÁRIO

EXTRATO DE ATA

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612
PROCED. : DISTRITO FEDERAL
RELATOR : MIN. ALEXANDRE DE MORAES
REQTE.(S) : CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)
ADV.(A/S) : CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES (20016/DF, 091152/RJ)
ADV.(A/S) : ALAIN ALPIN MAC GREGOR (101780/RJ) E OUTRO(A/S)
INTDO.(A/S) : PRESIDENTE DA REPÚBLICA
PROC.(A/S)(ES) : ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S) : CONGRESSO NACIONAL
PROC.(A/S)(ES) : ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
INTDO.(A/S) : MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
PROC.(A/S)(ES) : ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO
AM. CURIAE. : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA - CNTI
ADV.(A/S) : CAMILA ALVES DA CRUZ (37349/DF)
AM. CURIAE. : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC
ADV.(A/S) : THAIS FURTADO DE ALMEIDA (45384/DF)
AM. CURIAE. : INSTITUTO NOS POR ELAS
ADV.(A/S) : ALBERTO EMANUEL ALBERTIN MALTA (6665-A/AP, 90836/BA, 46056/DF, 44130/ES, 78680/GO, 29547-A/MA, 70839/PE, 26747/PI, 126102/PR, 260280/RJ, 79111-A/SC, 456898/SP)
ADV.(A/S) : NATALIE ALVES LIMA (65667/DF)
AM. CURIAE. : DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
PROC.(A/S)(ES) : DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL
AM. CURIAE. : ELAS PEDEM VISTA
ADV.(A/S) : CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA (32288/DF)
AM. CURIAE. : ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO FEDERAL
ADV.(A/S) : MARCUS VINICIUS FURTADO COELHO (A2467/AM, 18958/DF, 167075/MG, 2525/PI, 259423/RJ, 463101/SP)

Decisão: Após a leitura do relatório e a realização das sustentações orais, o julgamento foi suspenso. Falaram: pelo *amicus curiae* Instituto Nós Por Elas, a Dra. Camilla Dias Lopes Liporaci; pela requerente Confederação Nacional da Indústria – CNI, a Dra. Fernanda de Menezes Barbosa; pela requerente Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC, a Dra. Luciana Diniz Rodrigues; pela Advocacia-Geral da União, a Dra. Isadora Maria Belém Rocha Cartaxo de Arruda, Advogada da União; pelo *amicus curiae* Defensoria Pública da União, o Dr. Gustavo Zortéa da Silva, Defensor-Público Federal; pelo *amicus curiae* Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, a Dra. Roseline Rabelo de Jesus Morais; pelos *amici curiae* Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI e Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – CNTC, a Dra. Cristina Aguiar Ferreira da Silva; e, pelo *amicus curiae* Elas

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 7B37-5D99-D096-A0B3 e senha 14B7-1724-D86B-1AD1

Pedem Vista, a Dra. Ana Beatriz Robalinho. Presidência do Ministro Edson Fachin. Plenário, 13.5.2026.

Decisão: O Tribunal, por unanimidade, conheceu da ação direta de inconstitucionalidade e julgou-a improcedente, nos termos do voto do Relator. Presidência do Ministro Edson Fachin. Plenário, 14.5.2026.

Presidência do Senhor Ministro Edson Fachin. Presentes à sessão os Senhores Ministros Gilmar Mendes, Cármen Lúcia, Dias Toffoli, Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Nunes Marques, André Mendonça, Cristiano Zanin e Flávio Dino.

Procurador-Geral da República, Dr. Paulo Gustavo Gonet Branco.

Carmen Lilian Oliveira de Souza
Assessora-Chefe do Plenário

Documento assinado digitalmente conforme MP n° 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp sob o código 7B37-5D99-D096-A0B3 e senha 14B7-1724-D86B-1AD1