



STF nº 1217

25 de maio de 2026

Prof. Jean Vilbert

## 1. CONCURSO PÚBLICO: EXIGÊNCIA DE "APTIDÃO PLENA" PARA PcD É INCONSTITUCIONAL

### Destaque


São inconstitucionais normas estaduais que restringem o acesso de pessoas com deficiência a cargos públicos pela exigência de "aptidão plena", **por violarem a competência da União para fixar normas gerais sobre proteção e integração social das PcD (CF, art. 24, XIV e § 1º) e o princípio da isonomia**; a exclusão exige análise concreta da compatibilidade entre a deficiência e as atribuições do cargo.

ADI 7.401/PI, Rel. Min. Nunes Marques, Plenário, por unanimidade, julgamento virtual finalizado em 15/5/2026.


### Caso Fático


Crementina, candidata com deficiência física, inscreveu-se em concurso público para cargo no Estado do Piauí. Foi excluída com base no art. 61, § 1º, da Lei estadual nº 6.653/2015 e no art. 25, § 6º, do Decreto estadual nº 15.259/2013, que vedavam, em abstrato, a participação de PcD em cargos cujo exercício exigisse "aptidão plena". A PGR ajuizou ADI sustentando ofensa à competência da União para fixar normas gerais sobre PcD e à isonomia. A norma estadual é constitucional?

### Conteúdo-Base

 **CF, art. 24, XIV e § 1º** (*competência concorrente: União fixa normas gerais sobre proteção e integração de PcD*).

 **CF, art. 5º, caput** (*isonomia*).

 **Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da PcD), art. 34, § 3º** (*vedação expressa à exigência de aptidão plena*).

 O Estatuto da PcD veda restrições ao trabalho das pessoas com deficiência, inclusive em concursos públicos, e proíbe expressamente a "exigência de aptidão plena". A legislação federal exige apenas a compatibilidade entre a deficiência e as atribuições do cargo, aferida concretamente.



📌 A exclusão da PcD jamais pode ocorrer em abstrato ou a priori, mas mediante demonstração objetiva da incompatibilidade no caso concreto, sob pena de discriminação indireta. O Estado tem o dever de promover adaptações razoáveis e tecnologias assistivas para viabilizar a inclusão.

### Discussão e Entendimento Aplicado

📢 A competência legislativa concorrente do art. 24 da CF permite aos Estados editar normas suplementares, mas dentro dos parâmetros das normas gerais fixadas pela União. **O Estatuto da PcD (Lei nº 13.146/2015) consolidou essas normas gerais e vedou expressamente a exigência de aptidão plena (art. 34, § 3º).** As normas piauienses contrariaram diretamente esse parâmetro federal.

⚖️ O Plenário reafirmou que a atuação subnacional não pode reduzir o padrão de proteção fixado pela União. **Vale o princípio da vedação da proteção insuficiente: o ente local pode ampliar a proteção, nunca restringi-la.**

📢 A norma piauiense exigia aptidão plena em abstrato, definida em parecer de equipe multiprofissional. **Esse modelo configura discriminação indireta: substitui a avaliação concreta da compatibilidade entre deficiência e atribuições por critério padronizado que exclui PcD em série.**

⚖️ O Plenário declarou a inconstitucionalidade integral dos dispositivos e modulou os efeitos com eficácia **a partir da publicação da ata de julgamento de mérito**, protegendo a confiança legítima e a boa-fé dos atos administrativos já realizados.

### Como Será Cobrado em Prova

Sobre a exigência de "aptidão plena" em concurso público para vedar o ingresso de pessoa com deficiência:

- A) É admissível, desde que prevista em lei estadual específica e fundamentada em parecer técnico.
- B) É admissível para cargos militares e para os que envolvam segurança pública.
- C) É vedada apenas quando o candidato comprovar uso de tecnologia assistiva no concurso.
- D) É vedada pelo Estatuto da PcD. A exclusão exige análise concreta da compatibilidade.
- E) Dispensa o Estado do dever de adaptação razoável ao posto de trabalho.

### Comentários:

A) Incorreta. A lei estadual não pode restringir o padrão federal de proteção; a Lei nº 13.146/2015 veda expressamente a exigência de aptidão plena (art. 34, § 3º).



- B) Incorreta. A vedação não admite essa distinção; o STF declarou a inconstitucionalidade da exclusão abstrata, inclusive para cargos militares.
- C) Incorreta. O uso de tecnologia assistiva não é requisito para o candidato; ao contrário, é dever do Estado promover adaptação razoável.
- D) **Correta.** O art. 34, § 3º, do Estatuto da PcD veda a exigência de aptidão plena, e a exclusão depende da demonstração concreta da incompatibilidade entre a deficiência e as atribuições do cargo.
- E) Incorreta. A adaptação razoável e a oferta de tecnologias assistivas são deveres do Estado, não condições impostas ao candidato (Lei nº 13.146/2015, art. 34).

## Inteiro Teor

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

No âmbito da competência legislativa concorrente, embora a atuação dos entes subnacionais não se restrinja à suplementação ou repetição das normas gerais veiculadas em lei federal, a criação de regime jurídico diverso deve ser motivada pela existência de peculiaridade local devidamente comprovada e observado o princípio da vedação da proteção insuficiente (1).

Na espécie, a legislação federal exige apenas que a deficiência seja compatível com as tarefas, não que o candidato seja pleno em todas as capacidades físicas ou mentais abstratas. Pelo contrário, há vedação expressa à exigência da denominada aptidão plena (2).

Ademais, a exclusão do candidato de concurso público nunca deve ser em abstrato ou a priori, mas objetivamente demonstrada à luz das atribuições inerentes ao cargo para o qual concorre. Nesse cenário, há discriminação indireta que substitui a avaliação da deficiência e transfere ao indivíduo limitação que, por vezes, repousa sobre o Estado, quanto ao dever de promover adaptação razoável e de oferecer tecnologias assistivas, viabilizando, assim, a proteção e a inclusão social desse grupo social vulnerável.

Com base nesses e em outros entendimentos, o Plenário, por unanimidade, julgou procedente a ação para declarar a inconstitucionalidade do caput e da expressão exceto nos casos em que se exija aptidão plena do candidato em razão da função a ser desempenhada, constante do 1, ambos do art. 61 da Lei nº 6.653/2015 (3), bem como do art. 25, 6, do Decreto nº 15.259/2013 (4), todos do Estado do Piauí. Por fim, de modo a concretizar a segurança jurídica, protegendo a confiança legítima e a boa-fé, o Plenário decidiu modular os efeitos da decisão, conferindo-lhe eficácia a partir da data da publicação da ata de julgamento de mérito.

(1) Precedentes citados: RE 676.335 (decisão monocrática), ADI 3.081, ADPF 567, ADI 4.351 e RE 1.298.923 AgR.

(2) Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência): Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.(...) 3 É vedada restrição ao trabalho da



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

(3) Lei n 6.653/2015 do Estado do Piauí: Art. 61. Não se aplica o disposto no artigo anterior aos casos de provimento de cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato, auferida em parecer emitido por equipe multiprofissional, e desde que a legislação específica do cargo contenha a exigência de aptidão plena para o ingresso na carreira. 1 O exame de aptidão física não poderá excluir sumariamente o candidato em razão de sua deficiência, exceto nos casos em que se exija aptidão plena do candidato em razão da função a ser desempenhada.

(4) Decreto n 15.259/2013 do Estado do Piauí: Art. 25. Em igualdade de condições com os demais candidatos, às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo ou emprego cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, sendo-lhes reservadas no mínimo 10% (dez por cento) e no máximo 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas. (...) 6 Não haverá reserva de vagas para pessoas deficientes nos concursos para provimento de cargos militares ou para o provimento de qualquer cargo ou emprego que exija aptidão plena do candidato.

ADI 7.401/PI, relator Ministro Nunes Marques, julgamento virtual finalizado em 15.05.2026 (sexta-feira), às 23:59

## 2. IGUALDADE SALARIAL: LEI Nº 14.611/2023 É CONSTITUCIONAL

### Destaque

É constitucional a Lei nº 14.611/2023, que estabelece mecanismo de transparência salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, **por dar concretude à igualdade material e à proibição de distinção de renda por sexo (CF, arts. 3º, 5º, I, e 7º, XXX), observados a anonimização dos dados (LGPD) e o plano de ação em caso de disparidade injustificada**; a sanção administrativa exige descumprimento do dever informacional.

ADC 92/DF, ADI 7.612/DF e ADI 7.631/DF, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Plenário, por unanimidade, julgamento finalizado em 14/5/2026.

### Caso Fático

A Equilibra-se Tecnologia S.A., empresa com 320 empregados, deixou de publicar o relatório semestral de transparência salarial exigido pela Lei nº 14.611/2023. Dona Florinda, empregada da empresa, denunciou a omissão ao Ministério do Trabalho. Confederações empresariais ajuizaram ADIs questionando a Lei nº 14.611/2023, sustentando: (i) violação à proteção de dados



peçoais; (ii) interferência indevida na livre iniciativa; (iii) imposição de sanção sem clareza dos critérios.

### Conteúdo-Base

**CF, arts. 3º, 5º, I, e 7º, XXX** (igualdade material e proibição de distinção de renda por sexo).

**Lei nº 14.611/2023, arts. 3º e 5º** (alteração da CLT (art. 461) e publicação semestral de relatórios).

**Lei nº 13.709/2018 (LGPD)** (anonimização dos dados nos relatórios de transparência).

A Lei nº 14.611/2023 instituiu duas frentes: (i) alteração do art. 461 da CLT para tratar de discriminação salarial; (ii) obrigação de publicação semestral de relatórios por PJ de direito privado com 100 ou mais empregados, com dados anonimizados nos termos da LGPD.

O regime sancionatório opera em camadas: (a) a mera disparidade estatística não enseja penalidade automática; (b) a sanção administrativa pressupõe descumprimento do dever informacional (omissão na publicação); (c) constatada disparidade injustificada, cabe ao empregador plano de ação com metas, prazos e participação sindical.

### Discussão e Entendimento Aplicado

A Lei nº 14.611/2023 é política pública de igualdade material entre mulheres e homens nas relações laborais. **Concretiza os objetivos fundamentais da República (CF, art. 3º) e a proibição de distinção de renda por sexo (CF, arts. 5º, I, e 7º, XXX)**. Não viola a livre iniciativa: trata-se de mecanismo de compliance compatível com o ordenamento.

Os instrumentos da lei são: isonomia remuneratória, transparência por relatórios semestrais (PJ com 100 ou mais empregados), canais de denúncia, programas de diversidade, capacitação profissional. **A publicidade dos dados deve respeitar a privacidade, mediante anonimização nos termos da LGPD**. A LGPD é parâmetro obrigatório, não obstáculo à transparência.

Sobre o regime sancionatório, o Plenário distinguiu duas situações: (i) **a mera constatação de desequilíbrios estatísticos no relatório não enseja aplicação imediata de penalidade**; (ii) a sanção administrativa pressupõe descumprimento do dever informacional, ou seja, a omissão da empresa em publicar o documento de transparência.

Constatada disparidade injustificada, o empregador deve elaborar e executar plano de ação para mitigar a distorção, com metas, prazos e participação sindical. **Por fim, afasta-se a responsabilização da empresa quando alterações infralegais supervenientes fragilizem o processo de anonimização**: a empresa cumpridora não responde por falha do regulamento.

### Como Será Cobrado em Prova



Sobre a sanção administrativa por descumprimento da Lei nº 14.611/2023, em relação aos relatórios de transparência salarial:

- A) Decorre da identificação de disparidade salarial entre homens e mulheres no relatório.
- B) Decorre da omissão da empresa em publicar o relatório semestral de transparência.
- C) Decorre da recusa do empregador em elaborar plano de ação para mitigar a disparidade.
- D) Decorre da ausência de participação sindical na elaboração do relatório semestral.
- E) Decorre da publicação do relatório com identificação nominal dos empregados.

### Comentários:

A) Incorreta. A mera disparidade estatística no relatório não enseja penalidade imediata; a sanção exige descumprimento do dever informacional.

B) **Correta.** A sanção administrativa da Lei nº 14.611/2023 pressupõe o descumprimento do dever informacional, caracterizado pela omissão da empresa em publicar o relatório semestral de transparência.

C) Incorreta. A recusa em executar plano de ação tem consequências próprias (descumprimento de obrigação trabalhista), mas a sanção administrativa específica refere-se à omissão informacional. Confira o enunciado, sempre!

D) Incorreta. A participação sindical é exigência do plano de ação, não do relatório de transparência.

E) Incorreta. A publicação com identificação nominal violaria a LGPD; mas o regime sancionatório próprio da Lei nº 14.611 visa coibir a omissão na publicação, não a publicação irregular.

### Inteiro Teor

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

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

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

Nesse contexto, a norma institui instrumentos para assegurar a isonomia remuneratória, coibir condutas discriminatórias, fixar mecanismos de transparência, estruturar canais para denúncias de discriminação, fomentar programas de diversidade e inclusão no ambiente do trabalho e impulsionar a capacitação profissional de mulheres.



O fornecimento de informações e a subsequente divulgação, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do resultado agregado dos relatórios semestrais constituem expedientes instrumentais de compliance, impositivos às pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados. Essa sistemática de publicidade deve, obrigatoriamente, preservar a privacidade e resguardar o sigilo das informações mediante a anonimização dos dados, em estrita observância aos ditames da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Ademais, caso verificada disparidade remuneratória injustificada, cumpre ao empregador elaborar e executar plano de ação para mitigar a distorção, com metas, prazos e participação garantida das entidades sindicais e dos representantes dos trabalhadores. Entretanto, a mera constatação de desigualdades estatísticas no relatório não enseja a aplicação imediata de penalidade; a sanção administrativa pressupõe o descumprimento do dever informacional, caracterizado pela omissão da empresa em publicar o respectivo documento de transparência.

Por fim, afasta-se a responsabilização de empresas caso eventuais alterações supervenientes na regulamentação infralegal venham a fragilizar o processo de anonimização e exposição de dados pessoais e concorrenciais vedados por lei.

Com base nesses e em outros entendimentos, o Plenário, por unanimidade, julgou procedente a ação declaratória de constitucionalidade e improcedentes as ações diretas de inconstitucionalidade para considerar a Lei n 14.611 de 2023 (1) e sua regulamentação em conformidade com a Constituição Federal.

(1) Lei n 14.611/2023: Art. 3 O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n 5.452, de 1 de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação: Art. 461. (...) 6 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. 7 Sem prejuízo do disposto no 6, 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. 5 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 n 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais). 1 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. 2 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 n 5.452, de 1 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 (...).

ADC 92/DF, relator Ministro Alexandre de Moraes, julgamento finalizado em 14.05.2026 (quinta-feira)



ADI 7.612/DF, relator Ministro Alexandre de Moraes, julgamento finalizado em 14.05.2026 (quinta-feira)

ADI 7.631/DF, relator Ministro Alexandre de Moraes, julgamento finalizado em 14.05.2026 (quinta-feira)

\*\*\*