



Informe Estratégico – Empresas questionam judicialmente o Relatório de Transparência Salarial

1 - Empresas estão ingressando com ações na Justiça Federal questionando a obrigatoriedade da divulgação, por parte das pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, de **informações relativas aos critérios e programas de ascensão e promoção funcionais adotados**, além da **publicação do Relatório de Transparência Salarial**, elaborado pelo próprio Ministério do Trabalho e Emprego, com informações envolvendo salários e critérios remuneratórios, sob pena de pagamento de multa.

Nas ações tem sido consignado que o Ministério do Trabalho e Emprego estaria informando que **não será observado o anonimato das empresas**, que poderão ser identificadas pelo seu CNPJ, e que os dados pessoais dos empregados também poderão acabar sendo divulgados, em flagrante prejuízo aos profissionais.

Está sendo alegado, também, que o formulário do Relatório de Transparência Salarial, a ser preenchido pelas empresas junto ao Portal Emprega Brasil, para fins de posterior divulgação pelo Ministério do Trabalho e Emprego, **não permite que as empresas justifiquem suas práticas**, em prejuízo do direito ao contraditório e ampla defesa, previstos no inciso LV do [art. 5º](#) da Constituição Federal, sendo que os critérios adotados pelo Governo Federal, para a elaboração do Relatório, divulgados em “live” realizada em fevereiro de 2024, desconsiderou que o [art. 461](#) da CLT **não estabelece uma igualdade salarial incondicional**, mas prevê **diversos requisitos** para o efetivo direito à isonomia remuneratória.

Está sendo alegado, ainda, que o [Decreto nº 11/795/2023](#) e a [Portaria do MTE nº 3.714/2023](#), impõem a **adoção de práticas que não são exigidas** pela [Lei nº 14.611/2023](#), com risco de exposição pública e reprovação social por meios que sugerem que as empresas que não as adotem, nos exatos termos esperados, sejam contrárias ou refratárias à igualdade de gênero, o que não é necessariamente o caso.

As empresas têm ressaltado nas ações que não são contrárias à igualdade salarial entre homens e mulheres, porém **as exigências impostas pela nova legislação**

são dotadas de diversas inconstitucionalidades e ilegalidades.

No pedido tem sido solicitado que a União Federal **se abstenha de exigir das empresas o envio do formulário da transparência**, bem como que **se abstenha de divulgar o Relatório da Transparência Salarial**.

Até o momento, em pelo menos duas ações, a [5004530-33.2024.4.03.6100](#), em curso na 26ª Vara Cível Federal de São Paulo, e a [5011649-62.2024.4.02.5101](#), em curso na 26ª Vara Federal do Rio de Janeiro, a Justiça Federal **decidiu favoravelmente** ao requerido pelas empresas, tendo **deferido a liminar**, afastando a obrigatoriedade das empresas de enviarem os dados pessoais e restritos ao Governo Federal, por meio do Portal Emprega Brasil, bem como afastando a exigência de reprodução, pelas empresas, do Relatório da Transparência Salarial, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em seu “site” e/ou suas redes sociais.

Na ação nº [5011649-62.2024.4.02.5101](#), em curso perante a 26ª Vara Federal do Rio de Janeiro, ao deferir a tutela antecipada o Juízo consignou o seguinte:

[...] a intenção do legislador ordinário é garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres, e não se vislumbra motivo para que, ao menos em linha de princípio, **tal fiscalização não possa ocorrer através de bancos de dados muito mais precisos, tais como o próprio e-Social, do FGTS, do CNIS e outros, protegidos pelo devido sigilo.**

Não parece razoável exigir de empresas que forneçam todos os dados, relativos até mesmo a políticas trabalhistas que, tal como afirmado pela demandante, **sequer são obrigatórias**, bem como **que tais dados sejam publicizados inclusive em redes sociais**, mediante determinação constante de decreto e portaria, **sem o devido respaldo legal, e sem que se demonstre que tais dados são necessários para que se efetive a igualdade salarial que a legislação apontada pretende garantir.**

Se tal não bastasse, a exigência de publicação dos dados, ao que tudo indica, **contrasta de forma flagrante com a suposta garantia de anonimato e sigilo**, fulcrados, ao menos de forma hipotética, na Lei nº 13.709/2018 – **Lei Geral de Proteção de Dados**.

No ponto, impõe-se ressaltar, ainda, que eventuais distinções, entre as empresas que compõem o setor privado do País, no que tange a programas de incentivo e benefícios não obrigatórios, sob a ótica das leis trabalhistas, **não podem ser**, em linha de

princípio, **usados como parâmetro para se estabelecer critérios de igualdade salarial entre homens e mulheres.**

À evidência, a igualdade a ser assegurada é entre os empregados de uma mesma empresa, homens e mulheres, que exerçam as mesmas funções. Não por outra razão, **não se vislumbra, ao menos neste momento processual, qualquer utilidade na divulgação de tais informações ao público em geral.** (Grifou-se)

2 - Para informações complementares acesse:

- [Informe Estratégico](#) com o tema **Implementação, medidas e orientações sobre a lei da igualdade salarial entre mulheres e homens**, que aborda sobre o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria MTE nº 3.714/2023, com informações sobre a implementação, medidas e orientações sobre a Lei da Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens.
- [Informe Estratégico](#) com o tema **Lei determina a inclusão de dados sobre raça e etnia em documentos trabalhistas**, que trata sobre a Lei nº 14.553/2023 que alterou dispositivos do “Estatuto da Igualdade Racial”, determinando a inclusão de dados sobre raça e etnia em documentos trabalhistas.
- [Informe Estratégico](#) com o tema **Informações sobre o Relatório de Transparência Salarial**, que aborda sobre informações divulgadas pelos Ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres na “Live” Tira-Dúvidas sobre o tema "Lei da Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios: Entendendo o Relatório de Transparência".

Marco Antonio Redinz

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

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT