

**A publicidade dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios: Como aplicar a lei de igualdade salarial em harmonia com a lei geral de proteção de dados pessoais?**

The disclosure of salary transparency reports and compensation criteria:  
How to apply the equal pay law in harmony with the general data protection law?

Raquel Mol Fialho

Orientadora: Profa. Dra. Ângela Barbosa Franco

**RESUMO**

A Lei nº 14.611, promulgada em 03 de julho de 2023, assegura a isonomia salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres. O artigo 5º da referida lei determina que empresas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados enviem, semestralmente, relatórios ao Ministério do Trabalho. Esses relatórios contêm dados pessoais anonimizados e indicam os critérios remuneratórios, possibilitando a análise das condições salariais e da dinâmica interna de cada empresa. Nos termos do §1º do artigo 5º, esses relatórios permitem a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de cargos de direção, gerência e chefia ocupados por homens e mulheres. Ademais, os documentos fornecem dados estatísticos sobre as relações de emprego estabelecidas, visando maior transparência nas contratações e prevenindo desigualdades relacionadas a fatores como raça, etnia, nacionalidade e idade. A elaboração desses relatórios observa a Lei nº 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Considerando que

diversas empresas no Brasil possuem mais de 100 empregados, a exigência imposta pelo artigo 5º da Lei nº 14.611/23 gera polêmica, especialmente quanto à conciliação com os princípios fundamentais da LGPD. A principal controvérsia decorre da falta de especificação sobre a forma de publicação dos relatórios, os critérios para aferir a igualdade salarial e os meios de garantir a observância dos princípios da LGPD. O comando normativo pressupõe que a omissão de dados como CPF ou nome do indivíduo equivale à anonimização. Entretanto, na prática, o cruzamento de informações pode permitir a identificação do titular do cargo e a exposição de dados sensíveis que deveriam permanecer sigilosos. Por exemplo, em empresas com poucos cargos de alto escalão, como CEO (Chief Executive Officer) e CFO (Chief Financial Officer), a mera divulgação do nome da função pode ser suficiente para revelar a identidade do ocupante e sua remuneração. Nos termos da LGPD, informações relacionadas à renda e à remuneração dos funcionários são sensíveis e devem ser tratadas como sigilosas, em respeito à privacidade dos trabalhadores. Assim, a exigência imposta pelo artigo 5º da Lei nº 14.611/23 apresenta riscos consideráveis em relação à segurança de dados. Embora o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, tenha sido editado para regulamentar a Lei nº 14.611/23, sua redação não fornece diretrizes suficientes para que as empresas implementem as determinações legais em conformidade com a LGPD. O decreto exige que os relatórios contenham os cargos ou ocupações dos trabalhadores, assim como os valores detalhados de todas as parcelas trabalhistas. Ademais, estabelece a obrigatoriedade de publicação desses relatórios em meios digitais da empresa, como sites institucionais e redes sociais, garantindo o acesso do público em geral. Essa exigência, contudo, pode resultar na identificação dos trabalhadores, sobretudo em funções de confiança ou cargos com poucos ocupantes. Mesmo sem a divulgação de nomes ou documentos de identificação, a publicidade das informações pode comprometer a privacidade dos empregados. Para agravar a situação, a não divulgação dos relatórios acarreta penalidades, incluindo multa administrativa correspondente a 3% da folha de pagamento da empresa, limitada a 100 salários-mínimos, conforme disposto no §3º do artigo 5º da Lei nº 14.611/23. A partir da divergência entre as leis, observa-se que empresas de direito privado não cumprem integralmente as exigências dos novos decretos, deixando de fornecer informações requeridas por receio de violação dos direitos relacionados à proteção de dados pessoais. Ao mesmo tempo, as empresas buscam divulgar as informações necessárias, mas enfrentam dificuldades para determinar a forma correta de fazê-lo sem correr o risco de penalização, seja pela LGPD, seja pela Lei nº 14.611/23. Conclui-se que as empresas devem ser fiscalizadas de maneira efetiva, garantindo o cumprimento da isonomia salarial. No entanto, é fundamental que essa fiscalização ocorra

sem invadir a privacidade dos funcionários, observando os princípios da LGPD e assegurando a proteção dos dados sensíveis.

Palavras-chave: Lei nº 14.611/23; dados anonimizados; violação à privacidade; LGPD.

## ABSTRACT

Law No. 14.611, enacted on July 3, 2023, ensures salary equality and remuneration criteria between men and women. Article 5 of the aforementioned law mandates that private companies with 100 (one hundred) or more employees submit biannual reports to the Ministry of Labor. These reports contain anonymized personal data and indicate the remuneration criteria, enabling the analysis of salary conditions and the internal dynamics of each company.

According to §1 of Article 5, these reports allow for an objective comparison of salaries, remuneration, and the proportion of leadership, management, and executive positions occupied by men and women. Additionally, the documents provide statistical data on established employment relationships, aiming for greater transparency in hiring and preventing inequalities related to factors such as race, ethnicity, nationality, and age. The preparation of these reports complies with Law No. 13.709/2018, known as the General Data Protection Law (LGPD).

Considering that several companies in Brazil have more than 100 employees, the requirement imposed by Article 5 of Law No. 14.611/23 has sparked controversy, particularly regarding its reconciliation with the fundamental principles of the LGPD. The main controversy arises from the lack of specification on how the reports should be published, the criteria for assessing salary equality, and the means to ensure compliance with LGPD principles. The normative command assumes that omitting data such as an individual's CPF (Brazilian tax ID) or name is equivalent to anonymization. However, in practice, cross-referencing information may allow the identification of the position holder and the exposure of sensitive data that should remain confidential.

For example, in companies with only a few high-level positions, such as CEO (Chief Executive Officer) and CFO (Chief Financial Officer), merely disclosing the job title may be enough to reveal the occupant's identity and salary. Under LGPD regulations, information related to employees' income and remuneration is considered sensitive and must be treated as

confidential, respecting workers' privacy. Therefore, the requirement imposed by Article 5 of Law No. 14.611/23 presents significant risks regarding data security.

Although Decree No. 11.795, issued on November 23, 2023, was introduced to regulate Law No. 14.611/23, its wording does not provide sufficient guidelines for companies to implement the legal provisions in compliance with the LGPD. The decree requires that reports include employees' positions or occupations, as well as detailed values of all labor-related payments. Moreover, it establishes the obligation to publish these reports on the company's digital platforms, such as institutional websites and social media, ensuring public access.

However, this requirement may lead to the identification of employees, particularly in trusted positions or roles with a limited number of occupants. Even without disclosing names or identification documents, making this information public could compromise employees' privacy.

To further complicate matters, failing to publish the reports results in penalties, including an administrative fine of 3% of the company's payroll, capped at 100 minimum wages, as stipulated in §3 of Article 5 of Law No. 14.611/23.

Due to the divergence between the laws, it is observed that private companies are not fully complying with the requirements of the new decrees, often refraining from providing the required information out of fear of violating data protection rights. At the same time, companies strive to disclose the necessary information but struggle to determine the correct way to do so without facing penalties under either the LGPD or Law No. 14.611/23.

It is concluded that companies must be effectively monitored to ensure compliance with salary equality. However, it is essential that this oversight occurs without infringing on employees' privacy, adhering to the principles of the LGPD and ensuring the protection of sensitive data.

Keywords: Law No. 14.611/23; anonymized data; privacy violation; LGPD.

## **1 INTRODUÇÃO**

A legislação brasileira tem uma longa trajetória na busca pela igualdade de gênero, especialmente no que tange ao princípio de igualdade salarial para trabalho de igual valor entre homens e mulheres. Desde a Constituição Federal de 1934, passando pela de 1946 e

culminando na Constituição de 1988, diversos dispositivos legais foram implementados para garantir esses direitos fundamentais. Pioneiramente, a constituição de 1934 estabeleceu a proibição da distinção salarial com base no sexo, acompanhada pela concessão do direito ao voto das mulheres, fortalecendo a inclusão e a equiparação de direitos. A Constituição de 1946 reforçou esses princípios ao consolidar, no artigo 157º, inciso II, a proibição explícita da discriminação salarial por motivo de gênero. Esse dispositivo legal fortaleceu ainda mais o entendimento de que a remuneração igualitária é um direito fundamental que deve ser respeitado por todas as entidades empregadoras no país. A década de 1980, por sua vez, testemunhou avanços significativos com a promulgação da atual Constituição Federal em 1988. No artigo 7º, inciso XXX, essa constituição reafirmou e expandiu a proteção legal ao estabelecer a proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Além das constituições federais, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, desempenhou um papel fundamental na regulamentação do direito trabalhista no Brasil. A CLT estabelece que todo trabalho de igual valor deve ser remunerado de maneira equivalente, independentemente do sexo do trabalhador. Essa norma específica reforça o princípio constitucional de igualdade e impõe obrigações claras às empresas quanto à prática de discriminação salarial, complementando os dispositivos constitucionais e consolidando a proteção trabalhista.

Com a Consolidação das Leis do Trabalho promulgada em 1943, iniciou-se uma longa jornada para tentar reduzir ao máximo as desigualdades salariais do país, com isso foram criadas as seguintes leis e emendas constitucionais: A Lei nº 9.029 promulgada em 13 de abril de 1995, que visa coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho, proibindo a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez relativa à mulher, para efetuar a sua contratação. Embora não trate diretamente da questão salarial, esta lei contribuiu para o ambiente de trabalho mais equitativo ao proteger as mulheres contra discriminação durante o processo de seleção e permanência no emprego. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça: Lançado em 2005 pelo Governo Federal, este programa incentiva empresas a adotarem práticas inclusivas que promovam a igualdade de gênero e raça no ambiente de trabalho. Embora não seja uma legislação propriamente dita, representa um esforço significativo do governo para sensibilizar e capacitar organizações a adotarem políticas de igualdade salarial e oportunidades para todos os seus funcionários. Em 2017, o Brasil vivenciou uma reestruturação significativa em sua legislação trabalhista com a promulgação da Reforma

Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017. Esta reforma trouxe profundas modificações no cenário jurídico do trabalho, com o objetivo de modernizar as relações laborais e promover um equilíbrio mais prudente entre empregadores e empregados. Entre as mudanças de maior relevância, destaca-se a introdução de dispositivos que impõem penalidades severas às empresas envolvidas em práticas discriminatórias, especialmente no que tange à disparidade salarial entre gêneros. O artigo 461-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzido pela reforma, estabelece que a igualdade salarial deve ser garantida para trabalhadores que desempenhem funções idênticas, quando esses possuam as mesmas qualificações e desempenhem as atividades sob as mesmas condições. A inobservância dessas disposições pode acarretar multas e outras sanções administrativas, evidenciando a determinação do Estado brasileiro e do legislador em combater a discriminação no mercado de trabalho. Dessa forma, nota-se que a reforma trabalhista reforça o compromisso do Estado em assegurar que a remuneração de trabalhadores não seja influenciada por fatores de gênero, raça, cor ou etnia promovendo uma maior equidade e justiça nas relações laborais.

## **2. PROMULGAÇÃO DA LEI 14.611/2023 E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA O AVANÇO DA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL.**

Em 03 de julho de 2023 foi promulgada a Lei nº 14.611, criada com o objetivo de garantir a isonomia salarial entre homens e mulheres. Para atingir essa finalidade, a referida lei introduziu modificações expressivas no ordenamento jurídico brasileiro, dentre essas modificações podemos citar a alteração do artigo nº 461 da Consolidação das Lei Trabalhistas (CLT), que versa sobre identidade de funções dentro de uma empresa. A nova lei impõe as penalidades a serem aplicadas às empresas em caso de identificação de discriminação salarial. Além disso, a Lei nº 14.611/2023 prevê medidas para assegurar a fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego em relação às empresas, bem como mecanismos para promover a transparência salarial. Tais mecanismos incluem a criação de canais específicos para realizar denúncias, a implementação de novos meios de fiscalização contra a discriminação salarial, a inclusão de programas para a capacitação das mulheres para o mercado de trabalho em igual condição com os homens. Ainda, esta lei estabeleceu, em especial, que empresas de direito privado com mais de 100 (cem) empregados devem publicar, semestralmente, relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios. O descumprimento dessas medidas obrigatórias acarretará a imposição de penalidades e será aplicado multa administrativa, cuja a quantia poderá alcançar até 3% da folha de pagamento dos empregados, limitada a cem

salários mínimos. As fiscalizações dessas medidas e a aplicação de tais multas ficarão a cargo do poder executivo federal, sendo ele competente para julgar tais demandas.

Para que a Lei 14.611/2023 tenha uma aplicabilidade prática e segura, o Decreto nº 11.795/2023 ergueu-se para que a Lei de Igualdade Salarial (LIS) fosse regulamentada. Este decreto dispõe sobre os mecanismos que as empresas com mais de 100 (cem) funcionários devem adotar para prevenir a discriminação salarial. Este decreto regulamenta também as atribuições e critérios que poderão servir de base para equiparação salarial, conforme prescreve o artigo 2º do referido decreto. Ficou definido no Decreto nº 11.795/2023 que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) deve definir e divulgar as informações e o procedimento para que as empresas realizem o encaminhamento desses relatórios para análise. Bem como a Lei nº 14.611/023, o decreto determina que os dados apresentados devem ser anonimizados, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Pessoas jurídicas de direito privado que se enquadrarem nos requisitos da Lei nº 14.611/2023 devem publicar os relatórios em seus próprios sites eletrônicos ou redes sociais, garantindo que sejam de fácil acesso e tenham ampla divulgação, devendo ocorrer entre os meses de março e novembro do ano em questão. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) poderá solicitar informações complementares e dados adicionais necessários para identificar eventuais desigualdades, em qualquer época, incluindo o período pós divulgação dos relatórios. Caso sejam identificadas as disparidades salariais, o artigo 3º e os parágrafos subsequentes do Decreto nº 11.795/2023 estabelecem as medidas a serem tomadas em relação às empresas, incluindo, por exemplo, a criação de programas de capacitação para os funcionários e a implementação de cursos adicionais. Ao final, o Decreto nº 11.795/2023 regulamenta, em seu artigo 4º e seguintes, as competências e funções do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no que se refere à exposição das desigualdades. Inclui-se nas atribuições do referido Ministério a criação de portais de denúncia para que os empregados possam registrar queixas diretamente, sem intervenção das empresas, bem como a análise das informações contidas nos relatórios, entre outras competências.

A Portaria nº 3.714/2023 regulamenta o Decreto nº 11.795/2023, especificando os critérios que devem ser observados pelos empregadores ao apresentar o relatório de transparência salarial. O relatório a ser enviado será dividido em duas seções. A primeira seção deverá conter os dados extraídos do eSocial, quais sejam, dados cadastrais do empregador; número total de trabalhadores por estabelecimento; número total de trabalhadores, discriminados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário

contratual, da remuneração e dos cargos do empregador, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). A segunda seção deverá incluir os dados extraídos da plataforma Emprega Brasil, contendo informações sobre a existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários; critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados; existência de incentivo à contratação de mulheres; identificação dos critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, gerência e direção; e a existência de iniciativas ou programas do empregador que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares. O artigo 3º, parágrafo único, ressalta que os valores apresentados nos relatórios devem ser separados por sexo, raça e etnia, incluindo as verbas salariais e remuneratórias correspondentes. Ademais, a publicação dos relatórios deve ocorrer nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, referentes ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente. A Portaria nº 3.714/2023 também estabelece diretrizes para o plano de ação destinado à mitigação da desigualdade salarial e dos critérios remuneratórios entre homens e mulheres. Se verificado alguma desigualdade salarial, o empregador será notificado pela auditoria fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e terá um prazo de 90 dias, contados a partir da primeira notificação, para apresentar o Plano de Ação para a Mitigação da Desigualdade Salarial e dos Critérios Remuneratórios. Ao final desse prazo, deverá ser enviada uma cópia do plano à entidade sindical representativa da categoria profissional. O plano de ação deverá conter as medidas a serem adotadas; metas e prazos para aferição dos resultados; planejamento anual e avaliação das medidas semestralmente. Os empregadores devem implementar cursos de capacitação e inclusão no ambiente de trabalho para evitar a reincidência de discriminação. Por fim, o artigo 11 da Portaria nº 3.714/2023 prevê os canais de denúncia os quais serão disponibilizados no aplicativo da carteira digital, sem prejuízo de outros canais que possam ser criados com a mesma finalidade.

## **2.1 DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES DO PONTO DE VISTA BRASILEIRO**

Como visto, a constituição federal e o legislador, por meio das diversas disposições normativas ao ordenamento jurídico brasileiro, buscaram promover a igualdade entre homens e mulheres. Entretanto, a desigualdade salarial é uma realidade brasileira.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2019, ficou constatado que mulheres ganhavam o equivalente a 77,7% do salário dos homens.

Essa mesma pesquisa constata que apenas 54,5% de mulheres participam da força de trabalho. Podemos destacar que essa desigualdade entre homens e mulheres decorre de vários fatores; um dos citados no referido estudo é de diferença na carga horária, visto que muitas mulheres que ocupam um cargo no mercado de trabalho também exercem funções domésticas (IBGE, 2019).

Em 2022, o Relatório Global de Diferença de Gênero, elaborado pelo Fórum Econômico Mundial (FEC), demonstrou que o Brasil ocupava a 94ª posição, dentre 146 países envolvidos. No ano de 2023, o ranking foi atualizado e o Brasil alcançou a 57ª posição, resultando em um aumento significativo no desenvolvimento do país em relação a desigualdade entre gêneros. O índice é uma média simplificada de algumas questões objetivas, nas quais podemos observar: participação e oportunidade econômicas, oportunidades educacionais, acesso a saúde, dentre outras. A disparidade nos quesitos foi de baixa amplitude, elevando, assim, a posição do Brasil no ranking comparado aos demais países avaliados (FEC, 2023).

Diante das análises acima mencionadas, é evidente que o Brasil vem aderindo aos programas impostas pela legislação, resultando assim na diminuição das desigualdades salariais, ainda que de uma forma mais lenta. O Ministério do Trabalho (MTE), publicou, no dia 25/03/2024, que o Brasil é um país pioneiro na elaboração de relatórios que mostram a desigualdade salarial e na publicidade desses dados. Neste relatório que foi publicado, consta que, atualmente, mulheres recebem 19,4% a menos que os homens na força de trabalho brasileira, de acordo com o grupo ocupacional que cada membro ocupa. Diante disso, ressalta-se que, apesar das dificuldades enfrentadas no país em relação a desigualdade de gênero, está havendo avanços significativos.

### **3. NORMAS, JURISPRUDÊNCIAS E RELATÓRIOS PUBLICADOS**

No dia 23 de fevereiro de 2024, a empresa Bater-Life Indústria e Comércio LTDA impetrou o mandado de segura, de nº5002085-07.2024.4.04.7202, com pedido liminar, visando assegurar o direito líquido e certo alegadamente ameaçado. A impetração fundamenta-se na alegação de que "os dados de remuneração a serem divulgados pelo Impetrante, embora destinados a serem anonimizados, podem sujeitar as empresas a ações decorrentes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), uma vez que apesar de haver a

manifestação a anonimização, por se tratar de empresa onde o contato dos funcionários é de forma corriqueira e de que muitos cargos são exclusivos, tal situação tornariam fácil a identificação da pessoa, mesmo com anonimização, ou seja, a empresa não estaria cumprindo com a legislação vigente da LGPD, uma vez que ocorreria a identificação da pessoa do respectivo cargo, o que poderia ocasionar a empresa o pagamento dos danos, bem como da multa fixada pela respectiva legislação" (mandado de segurança/2024). O pedido liminar formulado pela empresa impetrante foi negado na justiça federal de Santa Catarina- SC, sob a justificativa de que o pedido liminar feito pela parte autora não atendia os requisitos previstos em lei, quais sejam, a plausibilidade jurídica do direito alegado (*fumus boni iuris*) e o perigo da demora na entrega da prestação jurisdicional (*periculum in mora*). A fundamentação jurídica constante na sentença enfatiza que o dano precisa ser irreversível no âmbito patrimonial, funcional ou moral, não se enquadrando no caso em tela.

Ainda, deixa claro que a pretensão requerida vai de encontro à determinação prevista em expressa disposição legal, seja ele o artigo 5º da Lei 14.611/2023, o qual é considerado constitucional. Julga improcedente o pedido inicial com base na tese de que o referido artigo é constitucional, o qual não pode ser afastado no início da demanda em sede de pedido liminar. Diante do exposto, entendeu-se que o disposto na Lei 14.611/2023 é constitucional e está regulamentado pelo Decreto nº 11.795/2023 e pela Portaria do MTE nº 3.714/2023. A presente ação foi julgada improcedente e a liminar indeferida.

No mesmo sentido, a empresa SK Industrial LTDA impetrou o mandado de segurança de nº 5002086-89.2024.4.04.7202, com pedido liminar, alegando que a nova lei de igualdade salarial (Lei nº 14.611/23) viola a lei geral de proteção de dados (Lei nº13.709/2018). No entanto, assim como a decisão anterior, o pedido liminar foi julgado improcedente, firmando as mesmas teses anteriormente apresentadas. A sentença fundamenta que a liminar não preenche os requisitos legais, quais sejam, a plausibilidade jurídica do direito alegado (*fumus boni iuris*) e o perigo da demora na entrega da prestação jurisdicional (*periculum in mora*) e ao final enfatiza que a norma encontra-se constitucional, não sendo possível afastá-la de plano.

Foi interposto pelo partido novo no Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº 7631 que discute pontos da Lei nº14.611/2023 que trata sobre igualdade salarial entre homens e mulheres. A ação de inconstitucionalidade visa revisar a nova lei, com o objetivo de trazer segurança jurídica para os empregadores que precisarão

apresentar os relatórios de transparência salarial. O partido novo argumenta que a exigência de divulgação desses relatórios é inconstitucional por violar o princípio da livre iniciativa, previsto na constituição federal. Alega-se que a imposição de exibição dos cargos e suas respectivas remunerações constitui uma violação do princípio já mencionado.

A ação proposta pelo Partido Novo foi distribuída ao Ministro Alexandre de Moraes, sob o número 7612, sendo ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Confederação Nacional do Comércio (CNC). A petição específica que não se questiona o princípio constitucional da isonomia, mas sim os pontos da Lei nº 14.611/2023 que precisam ser ajustados para que, ao longo do tempo, a duração do vínculo empregatício, o tempo de função e a perfeição técnica não sejam interpretados como desigualdade salarial ou de gênero. A ação de inconstitucionalidade está em andamento e possui previsão para julgamento em plenário pela Suprema Corte.

Em julho de 2024, foi apreciado pelo Tribunal Regional Federal da 6ª Região (TRF-6) a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais empregados divulgarem o Relatório de Transparência Salarial, instituído pela Lei n.º 14.611/2023 e regulamentado pelo Decreto n.º 11.795/2023 e pela Portaria MTE n.º 3.714/2023. A Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG), ao ajuizar ação civil pública, sustentou que tais atos normativos extrapolaram os limites estabelecidos pela lei, criando exigências que violariam direitos fundamentais como a intimidade, a proteção de dados pessoais, a livre iniciativa, a livre concorrência e as garantias do contraditório e da ampla defesa. Argumentou, ainda, que a divulgação obrigatória dos relatórios poderia gerar interpretações equivocadas sobre práticas remuneratórias legítimas, decorrentes, por exemplo, de senioridade, formação ou funções distintas, além de expor informações que poderiam permitir a identificação indireta de trabalhadores, especialmente em empresas com estruturas pequenas ou cargos ocupados por apenas um indivíduo de determinado sexo, comprometendo o sigilo empresarial e a proteção de dados pessoais. Em análise recursal, o TRF-6 reconheceu que o caso exigia ponderação entre o direito à igualdade salarial entre homens e mulheres e os direitos fundamentais ligados à proteção dos dados pessoais e à livre iniciativa. Concluiu que o Decreto e a Portaria não previram mecanismos mínimos capazes de assegurar a anonimização efetiva das informações, de modo que a publicidade compulsória dos relatórios, nos moldes estabelecidos pelos atos regulamentares, poderia gerar riscos concretos de violação à privacidade e à estratégia empresarial das companhias obrigadas. Diante desse cenário, o Tribunal concedeu liminar,

com efeitos erga omnes, para suspender os efeitos do Decreto n.º 11.795/2023 e da Portaria MTE n.º 3.714/2023, especificamente no que diz respeito à publicidade dos relatórios de transparência salarial, até o julgamento definitivo da ação. Posteriormente, a Presidência do TRF-6 suspendeu essa liminar, sob o fundamento de potencial prejuízo à ordem administrativa e ao interesse público. Contudo, o Plenário da Corte restabeleceu a decisão original, entendendo que a Presidência não detinha competência para suspender decisões proferidas por outros desembargadores do próprio Tribunal, ressalvadas situações excepcionais não configuradas no caso concreto. Assim, reafirmou-se a necessidade de resguardar os direitos fundamentais envolvidos, mantendo a suspensão da obrigatoriedade de divulgação pública dos relatórios até a análise final do mérito.

Até o momento, a Ação Direta de Inconstitucionalidade referente à Lei n.º 14.611/2023 e aos atos normativos que regulamentam a obrigatoriedade de elaboração e publicidade do Relatório de Transparência Salarial ainda não foi julgada pelo Supremo Tribunal Federal. Não obstante, observa-se que diversos Tribunais Regionais Federais têm adotado entendimento no sentido de suspender a exigibilidade dos relatórios, especialmente no ponto em que impõem a sua divulgação pública. A fundamentação predominante nas decisões é a de que os dispositivos regulamentares, em especial o Decreto n.º 11.795/2023 e a Portaria MTE n.º 3.714/2023, extrapolam os limites estabelecidos pela lei e podem afrontar direitos fundamentais assegurados pela Constituição e pela LGPD.

Os TRFs têm reconhecido que a ausência de critérios técnicos mínimos de anonimização e de mecanismos efetivos de mitigação de riscos pode permitir a reidentificação de trabalhadores, o que configura violação à proteção de dados pessoais, sobretudo em empresas com estruturas reduzidas ou cargos ocupados por apenas um indivíduo de determinado sexo ou categoria. Além disso, as decisões destacam que a divulgação irrestrita das informações pode comprometer o sigilo empresarial, a livre iniciativa e a livre concorrência, uma vez que expõe a estrutura remuneratória interna de forma ampla, sem contexto adequado e sem assegurar o exercício do contraditório e da ampla defesa pelas empresas sujeitas à obrigação.

Nesse cenário, a divulgação dos Relatórios de Transparência Salarial sem mecanismos eficazes de anonimização pode, de fato, expor dados pessoais ou permitir sua reidentificação, ainda que de forma indireta. Diante disso, é plenamente possível que trabalhadores se sintam

lesados e busquem proteção judicial com fundamento na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 13.709/2018).

### **3.1–RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL PUBLICADO PELAS EMPRESAS**

Após a promulgação da Lei 14.611/2023, que determina a publicação dos relatórios de transparência salarial, as empresas de direito privado com mais de 100 (cem) funcionários foram obrigadas a divulgar os referidos relatórios, observando os requisitos estabelecidos na legislação mencionada. Tais empresas devem publicar os relatórios em seus próprios sites, assegurando a máxima publicidade e facilitando o acesso às referidas informações.

A primeira empresa a ser analisada foi a registrada no CNPJ 17.745.613/0001-52, localizada no interior de Minas Gerais. A empresa divulgou os dados de forma agregada, listando os cargos, como, por exemplo, o de trabalhadores em serviços administrativos, e apresentando a porcentagem de empregados que ocupam esses postos. No gráfico disponibilizado no site, também constam os critérios remuneratórios, tais como plano de carreira, cumprimento de metas de produção, tempo de experiência, entre outros. Além disso, a empresa menciona ações para aumentar a diversidade entre os seus funcionários, como políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência doméstica, chefes de família, LGBTQIA+), bem como políticas de promoção de mulheres para cargos de chefia e gerência. Também são apresentadas as porcentagens de empregados contratados por sexo, etnia e raça.

Entretanto, no primeiro relatório publicado em março de 2023, não constam as informações relativas ao valor salarial que cada funcionário recebe, tampouco há discriminação detalhada dos cargos. Dessa forma, o relatório é insuficiente, à luz das disposições previstas na Lei 14.611/2023, configurando-se, do ponto de vista jurídico, como um relatório incompleto.

As empresas estão aprimorando a elaboração de seus relatórios de transparência salarial, tornando-os mais detalhados e alinhados com as exigências da Lei nº 14.611/23. Um exemplo disso é o relatório publicado em março de 2024 pela empresa registrada sob o CNPJ 02.421.421/0059-38. A empresa estruturou suas informações de maneira mais clara, discriminando melhor os cargos e apresentando dados de forma agregada. Essa evolução

representa um avanço na busca por maior transparência e equidade salarial, permitindo uma análise mais aprofundada das dinâmicas internas das empresas.

No entanto, apesar dos progressos, ainda há desafios a serem superados para que os relatórios atendam integralmente aos critérios estabelecidos pela legislação e seus decretos regulamentadores. A Lei nº 14.611/23 e o Decreto nº 11.795/23 exigem que os relatórios contenham não apenas a distribuição dos cargos e critérios remuneratórios, mas também informações detalhadas sobre os valores das parcelas salariais, permitindo uma comparação objetiva entre as remunerações de homens e mulheres. No caso dos relatórios analisados, embora haja a indicação de critérios como plano de carreira, metas de produção e tempo de experiência, a ausência de informações sobre os valores efetivamente pagos a cada categoria profissional compromete a transparência pretendida pela legislação.

Outro ponto a ser aprimorado diz respeito à publicidade das informações. O decreto determina que as empresas disponibilizem os relatórios em suas plataformas digitais de forma acessível ao público, garantindo a ampla divulgação dos dados. Contudo, muitas empresas ainda enfrentam dificuldades na conciliação entre a transparência exigida e a proteção dos dados pessoais dos funcionários, conforme estabelecido pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). A divulgação de determinados cargos e critérios pode, mesmo sem a menção direta a nomes, possibilitar a identificação indireta de alguns trabalhadores, especialmente em empresas menores ou em funções de alta liderança.

Dessa forma, apesar dos avanços observados na elaboração dos relatórios, ainda há um longo caminho a percorrer para garantir o pleno cumprimento das exigências legais sem comprometer a privacidade dos funcionários. Para isso, as empresas devem continuar aprimorando seus processos de coleta e apresentação de dados, buscando um equilíbrio entre a transparência e a proteção das informações pessoais, a fim de evitar penalizações e assegurar a conformidade com as normativas vigentes.

#### **4. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)**

A Lei nº 13.709 de agosto de 2018, dispõe sobre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e tem como finalidade a proteção do princípio constitucional da liberdade e privacidade de dados pessoais. O princípio da liberdade, previsto na Lei Geral de Proteção de

Dados (LGPD), instituída pela Lei nº 13.709/2018, consagra ao titular dos dados pessoais o direito de acesso facilitado e gratuito às informações relacionadas ao tratamento de seus dados. Esse princípio assegura que o titular tenha pleno conhecimento sobre os dados armazenados, os locais de armazenamento, as finalidades específicas do tratamento e a exposição dessas informações. Além disso, em consonância com o disposto no art. 6º, inciso IV, da LGPD, garante-se ao titular o direito de verificar a exatidão, a integridade e a atualização dos seus dados, promovendo maior transparência e controle sobre suas informações pessoais.

Já o princípio da privacidade, também abordado pela LGPD, reforça a necessidade de proteger os direitos fundamentais de liberdade e privacidade dos indivíduos, garantindo que seus dados pessoais sejam tratados de forma confidencial e segura. Nos termos do art. 2º da referida lei, a proteção da privacidade está intrinsecamente ligada à preservação da autonomia dos titulares, assegurando que seus dados não sejam divulgados de maneira indevida ou utilizados para fins que possam comprometer sua identidade ou segurança. Nesse contexto, os agentes de tratamento têm o dever de implementar medidas técnicas e administrativas eficazes para prevenir a violação de dados e garantir que o uso das informações seja compatível com as finalidades declaradas.

Conforme ensina Baptista (2021), "os princípios da LGPD não apenas orientam a aplicação da lei, mas também atuam como pilares para assegurar que a relação entre titulares e agentes de tratamento seja baseada em transparência, boa-fé e respeito à dignidade humana". Assim, o respeito aos princípios da liberdade e da privacidade demonstra a relevância da LGPD na consolidação de uma cultura de proteção de dados no Brasil.

Um estudo realizado pela United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) indica que cerca de 71% dos países dispõem de legislação que assegura a proteção dos dados pessoais. Apenas 15% dos países ainda não possuem uma norma específica para proteção dos dados pessoais, demonstrando assim que a maioria das nações envolvidas na pesquisa se preocupa em garantir a proteção dos dados da população, tornando esse um assunto relevante no âmbito internacional.

Voltando para o âmbito nacional, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) foi sancionada em 14 de agosto de 2018 e passou a vigorar no dia 14 de agosto de 2020, concedendo um prazo de dois anos para que todas as empresas e entidades pudessem

implementar e realizar os ajustes necessários para que a lei tivesse plena aplicação. Entretanto, em 2020 o mundo inteiro vivenciou a pandemia da COVID-19, que veio a atingir diversos setores da vida global, como por exemplo a economia, setores públicos e privados, dentre outros. Diante desse cenário mundial foi necessário a prorrogação dos prazos para a aplicação de multa, que passou a valer após 1º de agosto de 2021. Diante da necessidade de proteção dos dados pessoais que foram expostos, a mencionada lei traz duas definições importantes para sua compreensão, a saber: dados pessoais e dados pessoais sensíveis. Os dados pessoais são as informações relacionadas a uma pessoa natural que possam identificá-la ou que sejam de fácil identificação, ou qualquer dado que possa levar à identificação de uma pessoa física, não incluindo as pessoas jurídicas. A identificação pode ocorrer de duas maneiras: a direta e a indireta. A primeira faz referência aos dados que permitem a identificação imediata, como, por exemplo, o Registro Geral (RG), enquanto a segunda refere-se aos dados que, relacionados a outras informações, levam à identificação, como o número de telefone de uma pessoa natural.

Os dados sensíveis estão relacionados à origem racial ou étnica, convicção religiosa, opiniões políticas, etc., conforme disposto na Lei Geral de Proteção de Dados.

[...] dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural (BRASIL, 2018).

A Lei Geral de Proteção de Dados trouxe maior proteção aos dados sensíveis, pois está intimamente relacionado à vida íntima de um ser humano, necessitando expressamente do consentimento do titular para o tratamento desses dados e caso seja desrespeitado, pode gerar graves danos ao seu titular.

## **5. CONFLITO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS COM A LEI DA IGUALDADE SALARIAL**

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e a Lei de Igualdade Salarial são dois marcos importantes no Brasil, cada uma com seu objetivo específico. No entanto, a aplicação simultânea dessas normas pode gerar conflitos, especialmente no que diz respeito à transparência salarial e à proteção de informações pessoais dos trabalhadores. A LGPD (Lei nº 13.709/2018) estabelece diretrizes para o tratamento de dados pessoais, garantindo direitos fundamentais de privacidade e segurança. Já a Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023)

tem como propósito assegurar que homens e mulheres recebam remunerações iguais para funções equivalentes, promovendo a equidade no mercado de trabalho.

O problema surge porque a Lei de Igualdade Salarial exige a divulgação de informações sobre remuneração e critérios de remuneração, permitindo maior transparência e fiscalização para evitar discriminações salariais. No entanto, tais informações podem ser consideradas dados pessoais e sensíveis, conforme a LGPD, principalmente quando permitem a identificação dos indivíduos. Dessa forma, expor esses dados sem a devida cautela pode resultar em violações à privacidade dos funcionários e possíveis sanções às empresas. A harmonização entre transparência salarial e proteção de dados é um desafio, mas pode ser superado com medidas que garantam tanto a igualdade de direitos quanto a privacidade dos trabalhadores. Assim, as empresas evitam riscos legais e promovem um ambiente corporativo mais justo e seguro para todos.

## **6. COMO AS NOVAS TECNOLOGIAS PODEM AJUDAR NA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL.**

Com o avanço das novas tecnologias, a fiscalização das empresas pode ser realizada de maneira eficiente e segura, garantindo a igualdade salarial sem comprometer a privacidade dos funcionários. Ferramentas como a Inteligência Artificial (IA) e outros meios digitais possibilitam a análise e o cruzamento de dados de forma automatizada, assegurando conformidade com a legislação trabalhista e de proteção de dados. A IA pode ser utilizada para processar grandes volumes de informações salariais sem expor individualmente os trabalhadores. Por meio de técnicas como anonimização e criptografia, os dados podem ser analisados para identificar padrões de discriminação salarial sem revelar a identidade dos envolvidos. Dessa forma, é possível gerar relatórios que indiquem possíveis desigualdades, permitindo que empresas corrijam distorções sem infringir a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Diversas tecnologias podem ser aplicadas nesse processo, como o Machine Learning, que utiliza algoritmos para analisar padrões salariais e identificar discrepâncias sem necessidade de intervenção humana direta, o Blockchain, que garante transparência e segurança na coleta e armazenamento de dados salariais, evitando manipulações e assegurando registros imutáveis, e a Criptografia Avançada, que protege os dados dos funcionários, garantindo que informações sensíveis não sejam acessadas por pessoas não

autorizadas. Além disso, o Big Data Analytics permite o processamento de grandes volumes de dados de diferentes empresas para gerar análises comparativas sobre igualdade salarial de forma segura, e os Sistemas de Auditoria Automatizada possibilitam o monitoramento em tempo real da conformidade com a legislação, identificando possíveis irregularidades sem expor indivíduos.

Plataformas digitais também podem ser desenvolvidas para auditorias automatizadas, permitindo que os órgãos fiscalizadores tenham acesso apenas a informações necessárias e anonimizadas. Dessa forma, as empresas ficam protegidas contra o risco de expor dados sensíveis e ao mesmo tempo cumprem com as exigências da Lei de Igualdade Salarial, garantindo um ambiente mais justo para todos os empregados. Outra vantagem das tecnologias de fiscalização digital é a capacidade de gerar relatórios precisos e imparciais, reduzindo o risco de erros humanos e garantindo maior transparência. Essas ferramentas também podem ser integradas a sistemas internos das empresas, facilitando a adequação às normas sem gerar burocracias excessivas.

## **7. CONCLUSÃO**

Portanto, a adoção de novas tecnologias para fiscalização não apenas promove a equidade salarial de maneira segura, mas também protege tanto os empregados quanto às empresas contra possíveis infrações legais. Com o uso adequado da IA e de meios digitais, é possível garantir um ambiente de trabalho mais justo e em conformidade com as leis, sem comprometer a privacidade e a segurança dos dados dos funcionários. A Lei de Igualdade Salarial representa um avanço significativo no ordenamento jurídico brasileiro, sendo essencial para combater a disparidade de remuneração entre homens e mulheres e promover um mercado de trabalho mais justo. As empresas estão cada vez mais empenhadas em cumprir essa norma, buscando formas de garantir a transparência salarial sem desrespeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores protegidos pela LGPD. Nesse contexto, as novas tecnologias desempenham um papel crucial, pois possibilitam a implementação da igualdade salarial na prática, oferecendo soluções inovadoras que conciliam fiscalização eficiente, segurança de dados e conformidade legal. Dessa forma, a tecnologia se torna uma aliada indispensável para empresas e órgãos reguladores na construção de um ambiente corporativo mais justo e equilibrado para todos.

## REFERÊNCIAS

**ALMEIDA, Siderly do Carmo Dahle de; SOARES, Tania Aparecida.** Os impactos da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD no cenário digital. Perspectivas em Ciência da Informação, v. 27, n. 3, p. 26-45, jul./set. 2022. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pci/a/tb9czy3W9RtzgbWWxHTXkCc/?lang=p>. Acesso em: 20 de dez de 2024.

**BAPTISTA, Danilo Doneda.** Proteção de Dados Pessoais: A Função dos Princípios na LGPD. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. Disponível em: <https://doneda.net/artigos/>. Acesso em: 20 de dez de 2024.

**BRASIL, Justiça Federal, 2º Vara Federal de Chapecó – Santa Catarina.** Proteção da Intimidade e Sigilo de Dados, Garantias Constitucionais, DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO, processo de nº 5002085-07.2024.4.04.7202, Justiça Federal-TRF4, Chapecó, Santa Catarina, 2024. Disponível em:

[https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia\\_visualizar&id\\_noticia=27955](https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=27955).

Acesso em: 18 de ago de 2025.

**BRASIL, Justiça Federal, 2º Vara Federal de Chapecó – Santa Catarina.** Proteção da Intimidade e Sigilo de Dados, Garantias Constitucionais, DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO, processo de nº 5002086-89.2024.4.04.7202, Justiça Federal-TRF4, Chapecó, Santa Catarina, 2024. Disponível em:

[https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia\\_visualizar&id\\_noticia=27955](https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=27955).

Acesso em: 19 de ago de 2024.

**BRASIL.** Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 20 de dez de 2024.

**BRASIL.** Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2023. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Planalto, Brasília, DF, 03 jul. 2023. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm). Acesso em: 22 de out de 2024.

**BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego.** Brasil é pioneiro na elaboração de relatório que mostra desigualdades salariais entre mulheres e homens. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/brasil-e-pioneiro-na-elaboracao-de-relatorio-que-mostra-desigualdades-salariais-entre-mulheres-e-homens>.

Acesso em: 22 de out de 2024.

**FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL.** Relatório Global de Diferença de Gênero 2023.

Disponível em: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR23\\_news\\_release\\_PT.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR23_news_release_PT.pdf).

Acesso em: 22 de out de 2024.

**INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA.** Desigualdade de gênero no Brasil: um panorama. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em:

[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 21 de out de 2024.

**MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos.** Reflexões sobre a Lei n. 14.611/2023: avanços e desafios na implementação da equidade remuneratória de gênero no Brasil. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, v. 16, n. 31, p. 158-185, jan./jun. 2024. Disponível em:

[https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16332/minharro\\_erotilde\\_reflexoes\\_lei\\_14611\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16332/minharro_erotilde_reflexoes_lei_14611_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 20 de dez de 2024.

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Dois anos de Lei da Igualdade Salarial: avanços e desafios na busca por equidade no trabalho. 03 jul. 2025.** Disponível em:

[https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/julho/dois-anos-de-lei-da-igualdade-salarial-avancos-e-desafios-na-busca-por-equidade-no-trabalho?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/julho/dois-anos-de-lei-da-igualdade-salarial-avancos-e-desafios-na-busca-por-equidade-no-trabalho?utm_source=chatgpt.com). Acesso em: 05 nov. 2025.

**NASCIMENTO, Bruna Laís Campos do; SILVA, Edilene Maria da.** Lei Geral de Proteção de Dados e repositórios institucionais: reflexões e adequações. Em Questão, Porto Alegre, v. 29, e127314, 2023. Disponível em:

[https://www.scielo.br/j/emquestao/a/w3xQNY4bnwtwK6MxzgyKgsy/#:~:text=Segundo%20o%20Art.,do%20servi%C3%A7o%20p%C3%BAblico%20\(BRASIL%2C%202018](https://www.scielo.br/j/emquestao/a/w3xQNY4bnwtwK6MxzgyKgsy/#:~:text=Segundo%20o%20Art.,do%20servi%C3%A7o%20p%C3%BAblico%20(BRASIL%2C%202018). Acesso em: 20 de dez de 2024.

**TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO (Brasil).** Agravo de Instrumento n. 6002520-79.2024.4.06.0000. Julgado em: 18 jul. 2024. Belo Horizonte: TRF-6, 2024. Acesso em: 02/10/2025