

# Juíza afasta exigências de regulamentos sobre igualdade salarial

Com o entendimento de que alguns dispositivos dos regulamentos extrapolaram a legislação de regência e criaram obrigações inéditas sobre igualdade salarial entre homens e mulheres, a juíza Paula Lange Canhos Vieira, da 7ª Vara Cível Federal de São Paulo, proibiu a União, em liminar, de exigir que uma empresa envie dados pessoais em plataforma de acesso público ou no Portal Emprega Brasil, divulgue a remuneração e critérios remuneratórios dos seus empregados no relatório de transparência, publique o relatório em site ou rede social e deposite eventual plano de ação no sindicato.

A [Lei 14.611/2023](#), que trata da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, estabeleceu obrigações para empresas com cem ou mais empregados.

A norma foi regulamentada pelo [Decreto 11.795/2023](#). Este, por sua vez, foi regulamentado pela [Portaria 3.714/2023](#) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Ambos trouxeram regras sobre o relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, que busca comparar de forma objetiva os salários, as remunerações e a proporção de ocupação de cargos. O decreto estipulou, por exemplo, que o relatório precisa ser publicado nos sites ou nas redes sociais das empresas.

Uma companhia de construção de redes e instalação de TV por assinatura acionou a Justiça e alegou que não possui site, nem redes sociais, o que inviabiliza o cumprimento da regra.

A portaria determina o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigação da desigualdade salarial na entidade sindical representativa da categoria profissional. A autora indicou que isso não está previsto na lei.

Outra exigência do decreto é que os dados e as informações constantes dos relatórios sejam anonimizados. A empresa afirmou que isso não seria possível na divulgação dos salários dos empregados.

Por fim, argumentou que a divulgação de salários “balizará a remuneração entre as empresas, com evidente prejuízo aos trabalhadores”.

## Fundamentação

A juíza Paula Vieira confirmou que a lei não determina a publicação dos relatórios e de dados sensíveis dos trabalhadores nos sites das empresas ou em redes sociais.

“A parte autora afirma que sequer possui site ou perfil em redes sociais, inexistindo obrigação legal para tanto”, assinalou ela.

O mesmo ocorre quanto à exigência de depósito de uma cópia do plano de ação no sindicato: “Não há nenhuma regra que estabeleça a necessidade de arquivamento do plano perante a entidade profissional”.

O decreto e a portaria ainda citam diversas informações que devem constar do relatório, o que inclui o cargo ou a ocupação, com as respectivas atribuições, o número total de empregados separados por sexo, raça e etnia, os dados cadastrais dos trabalhadores e os valores das remunerações.

Para a julgadora, tais obrigações “aparentemente” conflitam com a legislação e há receio de desrespeito à [Lei Geral de Proteção de Dados \(LGPD\)](#) caso sejam fornecidas todas as informações ali estabelecidas.

“Em empresas com estruturas gerenciais reduzidas, será perfeitamente possível identificar a remuneração de seus funcionários, o que contrasta com a determinação de fornecimento de ‘dados anonimizados’ determinada pela lei”.

Freepik



*Juíza proibiu União de fazer a uma empresa exigências não previstas na lei*



concluiu ela.

O escritório **Izique Chebabi Advogados** atua no processo.

**Clique [aqui](#) para ler a decisão**  
**Processo 5005157-37.2024.4.03.6100**

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2024-mar-13/juiza-afasta-exigencias-de-regulamentos-sobre-igualdade-salarial/>