

PGR se posiciona contra trechos da Lei da Igualdade Salarial

Nas ações que contestam trechos da [Lei da Igualdade Salarial](#), o procurador-geral da República, Paulo Gonet, defendeu afastar qualquer possibilidade de divulgação, nos relatórios de transparência salarial, de valores vinculados a cargos ou funções identificadas; e invalidar a necessidade de implementação de plano para mitigação de desigualdade salarial nos casos de empresas que tenham justificativa válida para isso, baseada na CLT.

A lei em questão, de 2023, trata da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres. Ela estabeleceu obrigações para empresas com cem ou mais empregados.

O [relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios](#), previsto na norma, busca comparar de forma objetiva os salários, as remunerações e a proporção de ocupação de cargos. Ele é elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com base em dados do sistema de prestação de informações trabalhistas ao governo federal.

A regulamentação da norma estipulou, por exemplo, que o relatório precisa ser publicado nos sites ou nas redes sociais das empresas. Conforme a lei, também é preciso apresentar um plano de ação para corrigir eventuais discrepâncias salariais.

A norma foi regulamentada pelo [Decreto 11.795/2023](#). Este, por sua vez, foi regulamentado pela [Portaria 3.714/2023](#) do MTE. Ambos citam diversas informações que devem constar do relatório, o que inclui os cargos ou as ocupações, com as respectivas atribuições, e os valores das remunerações.

Duas ações no Supremo Tribunal Federal contestam pontos da lei. Uma delas foi [movida](#) pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Confederação Nacional do Comércio, Bens, Serviços e Turismo (CNC). Já [a outra](#) é do Partido Novo.

A CNI e a CNC alegam que a divulgação dos relatórios de transparência salarial causa dano injusto às empresas e que a lei ignora desigualdades legítimas e objetivas, como o tempo na função e na empresa e a perfeição técnica do trabalho. Já o Novo alega que os relatórios expõem informações sensíveis sobre estratégia de preços e custos das empresas.

Plano de ação

Na visão de Gonet, um trecho da lei permite a interpretação de que empresas devem apresentar e implementar o plano de ação mesmo se as desigualdades salariais tiverem “justificativas legítimas”.

Ele se refere ao §2º do artigo 5º da norma, segundo o qual tal plano de ação deve ser implementado “independentemente do descumprimento” do artigo 461 da CLT.

Esse trecho da CLT prevê a igualdade salarial para todo trabalho de igual valor e idêntica função prestado à mesma empresa, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Mas afasta tal exigência caso o empregador tenha um quadro de pessoal organizado em carreira ou plano de cargos e salários, com promoções por merecimento e antiguidade; caso o trabalhador seja readaptado em uma nova função por deficiência física ou mental; e caso os empregados não sejam contemporâneos no cargo.

Segundo o PGR, a Lei de Igualdade Salarial desconsidera as hipóteses de desigualdade de remuneração “eventualmente lastreada em justificativa lícita, razoável e admitida pelo ordenamento jurídico”.

Assim, empregadores em situações distintas são tratados de forma idêntica — tanto aqueles “que adotam práticas discriminatórias” quanto os que atuam de acordo com a CLT.

Antonio Augusto/MPF



PGR se manifestou em duas ações no STF que contestam trechos da norma de 2023



Para Gonet, não há por que obrigar um empregador “que já não pratica indevida desigualdade remuneratória” a implementar um plano de combate à discriminação salarial.

Relatórios

Quanto aos relatórios de transparência salarial, o PGR entendeu que, apesar de haver determinação para que os dados sejam publicados de forma anonimizada, a lei e sua regulamentação permitem a identificação dos empregados a partir “da simples correlação entre cargo e valor do salário”.

Na sua opinião, isso viola a privacidade, a intimidade, a proteção dos dados pessoais, a livre iniciativa e a livre concorrência.

Para ele, a obrigação de divulgação desses relatórios desconsidera as hipóteses legítimas de desigualdade salarial previstas na CLT, além de “contingências norteadoras do desenvolvimento profissional individual, tais como o merecimento e a antiguidade no posto ou função”.

Mais do que isso, tornar públicos tais dados pode causar danos irreversíveis às empresas “perante a opinião pública” e estimular a suposição geral de que elas estão implementando práticas discriminatórias contra mulheres.

**Clique [aqui](#) para ler a manifestação da PGR
ADI 7.612**

**Clique [aqui](#) para ler a manifestação da PGR
ADI 7.631**

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-mai-05/pgr-se-posiciona-contras-trechos-da-lei-da-igualdade-salarial/>