

## Lei da Igualdade Salarial invade liberdade de empresa, diz juíza federal

Por entender que a Lei 14.611/2023 — conhecida como Lei da Igualdade Salarial — criou demandas que invadem a liberdade empresarial, a juíza plantonista Pollyanna Kelly Maciel Martins Alves, da 14ª Vara Federal Cível da Seção Judiciária do Distrito Federal, concedeu liminar a 11 empresas de um mesmo grupo econômico para suspender a divulgação do relatório de transparência salarial exigida pelo diploma legal.

Considerada um marco na luta contra a desigualdade de gênero no Brasil, a Lei 14.611 estabelece diretrizes para que a igualdade de remuneração entre homens e mulheres seja alcançada no mercado de trabalho. Nesse sentido, a norma determina que empresas com cem ou mais empregados divulguem relatórios semestrais de transparência salarial. O objetivo é identificar e corrigir disparidades de remuneração para trabalhos de igual valor ou no exercício da mesma função.



*Lei 14.611/23 busca identificar disparidades salariais entre homens e mulheres*

O relatório é elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base em dados do e-Social, sistema de prestação de informações trabalhistas ao governo federal. Concluído o estudo, ele deve ser divulgado pelas empresas — que terão um prazo para apresentar um plano de ação para corrigir eventuais discrepâncias salariais.

No caso em questão, as empresas reclamaram que o órgão não explicou detalhadamente como elaborou o documento, nem deu chance para que eventuais diferenças de remuneração pudessem ser esclarecidas. Como o prazo estabelecido para a divulgação do relatório estava perto de terminar, as companhias entraram com pedido de liminar para suspender a publicação.

No pedido, dois atos normativos foram contestados: o Decreto 11.795/2023 — que regulamentou a Lei de Igualdade Salarial — e a Portaria MTE 3.714/2023 — responsável por detalhar o decreto. Isso porque, segundo as empresas, ambos lesam direitos e garantias individuais ao exigir o envio das informações sobre salários e a divulgação dos relatórios. As autoras da ação também sustentaram que a publicação dos relatórios gera preocupações em relação à privacidade de dados sensíveis dos trabalhadores; à preservação da imagem das companhias; e ao princípio da livre iniciativa.

## Lei extrapolou



Ao analisar o caso, a juíza Pollyanna Alves apresentou as principais disposições contidas na Lei 14.611/2023. A julgadora registrou que, ao prever a publicação dos relatórios, a lei estabeleceu que os dados dos trabalhadores devem ser divulgados sob a condição de anonimato.

Além disso, a legislação determina que, caso seja identificada desigualdade salarial, a empresa deverá implementar plano de ação para mitigar o problema. Já na hipótese de a companhia descumprir a exigência de publicação do relatório, a lei prevê a aplicação de multa administrativa com valor correspondente a até 3% da folha de salários do empregador.

Feito o registro, a juíza considerou que, mesmo que tenha tido o cuidado de prever a proteção da identidade dos profissionais, a legislação, por outro lado, “inovou e criou obrigações que invadem a liberdade da atividade econômica e negocial das empresas privadas”.

Ela destacou que o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão “por motivo de sexo”. E, embora a Lei da Igualdade Salarial busque concretizar tal premissa, a juíza entendeu que o cumprimento desse comando constitucional pode ser garantido por meio de “regular fiscalização dos órgãos competentes” e sem a “publicização das informações da empresa, ainda que mediante anonimização dos trabalhadores”.

“A empresa ficará obrigatoriamente exposta ao escrutínio público, se aplicadas as normas impugnadas, que são manifestamente exorbitantes do poder legislativo estatal, violadoras da cláusula constitucional do devido processo legal”, disse a juíza ao reconhecer a urgência da liminar.

Representante das empresas, o advogado **Luciano Andrade Pinheiro**, sócio do escritório Corrêa da Veiga Advogados, disse que a decisão é importante porque permite a discussão judicial sem que sejam aplicadas sanções “imediatas e desproporcionais”.

“Obrigar a divulgação de um relatório que o Ministério do Trabalho elaborou sem transparência, sem dizer como chegou aos números e sem deixar que as empresas questionem os resultados é um flagrante excesso”, disse Pinheiro.

Clique [aqui](#) para ler a decisão

**Processo 1020692-80.2024.4.01.3400**

**Autores:** Sem autor