



A LEI DE IGUALDADE SALARIAL, O DECRETO Nº 11.795/2023 E AS LIMITAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Enrico Scudeler Violino Campolim
Orientador: Prof. Ms. Gustavo Escher Dias Canavezzi

A Lei de Igualdade Salarial, promulgada em 3 de julho de 2023, estabelece diretrizes para o combate à diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil. Regulamentada pelo Decreto 11.795/2023, a lei impõe a empresas com 100 ou mais funcionários a apresentação do Relatório de Transparência Salarial, que coleta dados sobre disparidades de remuneração por gênero e raça. A divulgação dos dados coletados pelo governo gerou debates jurídicos, com empresas alegando que a medida violaria o direito à privacidade e a Lei Geral de Proteção de Dados. Algumas dessas empresas conseguiram liminares que isentaram a obrigatoriedade da apresentação do relatório, e outras tiveram seus pedidos negados, gerando um debate no meio jurídico sobre o tema. A discussão também aborda a eficácia jurídica e social da norma, questionando a necessidade da implementação de uma lei que se dispõe a promover um direito já previsto na Constituição Federal e consagrado como Direito Fundamental. O texto conclui levantando questões sobre a publicação do Relatório de Transparência Salarial e a Lei Geral de Proteção de Dados, bem como discute sobre a eficácia social dos Direitos Fundamentais.

Palavras-chave: Igualdade salarial – eficácia – direitos fundamentais – LGPD – transparência salarial.

Abstract: The Equal Pay Act, enacted on July 3, 2023, establishes guidelines to combat wage disparities between men and women in Brazil. Regulated by Decree No. 11,795/2023, the law requires companies with 100 or more employees to submit a Pay Transparency Report, which gathers data on wage disparities based on gender and race. The publication of the data collected by the government has sparked legal debates, with companies claiming that the measure violates the right to privacy and the General Data Protection Law. Some of these companies obtained injunctions exempting them from the obligation to submit the report, while others had their requests denied, generating ongoing legal debate on the matter. The discussion also addresses the legal and social effectiveness of the regulation, questioning the necessity of implementing a law aimed at promoting a right already established in the Federal Constitution and enshrined as a Fundamental Right. The text concludes by raising questions about the publication of the Pay Transparency Report and the General Data Protection Law, as well as discussing the social effectiveness of Fundamental Rights.

Keywords: Equal pay – effectiveness – fundamental rights – brazilian general data protections law – pay transparency.

Introdução

A luta das mulheres pela igualdade é muito mais antiga do que se imagina. Segundo a professora Céli Regina Jardim Pinto, os primeiros movimentos denominados “feministas” nasceram em meados do século XIX (Pinto, 2010, p. 1), onde as condições de vida e de trabalho das mulheres era extremamente precária, e as diferenças em relação aos homens já eram algo notável.

No Brasil, em 1917, o movimento da “União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas” já trazia um grito das mulheres sobre as condições de trabalho desumanas nas fábricas, pleiteando em seu manifesto por condições dignas e igualitárias no ofício (Pinto, 2010, p. 2).

Com o decorrer dos anos, é notório que a sociedade e o direito evoluíram, havendo uma melhora considerável nas condições de vida das mulheres. Entretanto, nossas instituições ainda demonstram um caráter machistas, dirigidas e estruturadas por homens, como será exposto adiante.

Tendo em vista tal histórico, o presente estudo traz luz ao debate da desigualdade entre gêneros, mais especificamente no quesito remuneratório, demonstrando que a luta das mulheres permanece até os dias atuais.

Este trabalho busca, utilizando de pesquisas doutrinárias e recentes julgados, analisar a questão da criação da Lei de Igualdade Salarial, sua relação com a problemática da eficácia social dos Direitos Fundamentais e a divergência de decisões sobre a publicação do Relatório de Transparência Salarial em relação à Lei Geral de Proteção de Dados.

No capítulo 1, o objetivo é apresentar um panorama geral sobre a desigualdade entre homens e mulheres, discorrendo também sobre a “igualdade” como um Direito Fundamental e sua origem no Brasil. Ademais, busca-se explanar sobre a Lei de Igualdade Salarial e sua aplicação prática, por meio do Relatório de Transparência Salarial, apresentando a legislação mencionada.

No capítulo 2, o enfoque passa a ser na criação e nos pontos principais da Lei Geral de Proteção de Dados que dialogam com o tratamento de dados pessoais e foram utilizados como argumentos que fundamentaram a provocação do poder judiciário por empresas que buscaram a isenção da obrigatoriedade à apresentação do Relatório de Transparência Salarial.

No capítulo 3, a análise parte para a questão da eficácia da igualdade enquanto Direito Fundamental. Por ser uma norma constitucional, veremos adiante que essa é dotada, teoricamente, de eficácia jurídica e eficácia social. No caso em tela, o texto busca elucidar a diferença entre tais tipos de eficácia, a fim de compreender se o direito à igualdade entre homens e mulheres possui ambos os aspectos plenamente estabelecidos.

No capítulo 4 são apresentados os dados obtidos com a publicação do primeiro Relatório de Transparência Salarial, tanto no quadro geral do país, quanto em 4 empresas escolhidas, à título exemplificativo, para demonstrar a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres nas relações de emprego. Também, são apresentadas 4 decisões proferidas em diferentes tribunais sobre ações que pleiteavam a isenção da obrigatoriedade da apresentação do relatório, tendo como principal argumento a violação à Lei Geral de Proteção de Dados.

Por fim, conclui-se o trabalho com uma análise da eficácia social dos Direitos Fundamentais, mais especificamente a igualdade, e uma análise sobre as decisões apontadas sobre a compatibilidade do Relatório de Transparência Salarial com a Lei Geral de Proteção de Dados.

I. A Lei de Igualdade Salarial

I.1. Um panorama sobre a diferença salarial entre homens e mulheres

De acordo com o *Global Gender Gap Report 2024*, último estudo realizado pelo *World Economic Forum* sobre a diferença na igualdade de gênero, esse problema, obviamente, não é exclusivo do nosso país, e nos encontramos muito longe de resolvê-lo. Segundo o estudo, estamos a 134 anos de distância da plena paridade entre os gêneros (*World Economic Forum*, 2024, p. 5). Para se ter uma ideia, o *Global Gender Gap Report 2023* trouxe, em 2023, a previsão de que estaríamos a 131 anos dessa igualdade (*World Economic Forum*, 2023, p. 5), demonstrando que, a cada dia que se passa, esse objetivo se distancia da realidade.

No caso do Brasil, apesar de garantida pelo texto constitucional, considerada um direito fundamental e consagrada em cláusulas pétreas, a igualdade salarial entre homens e mulheres sempre foi uma perspectiva muito distante da nossa sociedade. A isonomia salarial vai muito além de uma questão de igualdade entre os gêneros e justiça social. Além de ser uma garantia constitucional, é um fator que atinge toda a sociedade (Schmitk; Silva; Venske, 2023, p. 2).

Observando a história do Brasil, evidencia-se que a luta contra essa desigualdade existe há mais de 80 anos, tendo amparo legal desde a Constituição Federal de 1934, a qual trazia proibições expressas da desigualdade salarial decorrente da distinção de gênero (Rodrigues, 2023, p. 1):

“Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a protecção social do trabalhador e os interesses economicos do paiz.

§ 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que collimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de differença de salario para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil” (Brasil, 1934).

A Constituição Federal de 1988, tanto em seu artigo 5º, *caput* e inciso I, juntamente com o artigo 7º, incisos XX e XXX, dispõe expressamente sobre a igualdade entre homens e mulheres, bem como sobre a proibição da diferença salarial entre os gêneros:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (Brasil, 1988);

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (Brasil, 1988);

Embora disposta na Constituição Federal, é inegável que a igualdade de remuneração entre homens e mulheres está muito longe de ser uma realidade. Diante desse quadro, evidenciou-se a necessidade da criação de políticas públicas, como a criação da Lei 14.611/2023, com o objetivo de buscar a plena eficácia desse direito fundamental, uma vez que sua existência no plano legal não bastou para trazer eficácia à norma no plano social, conforme veremos adiante.

1.2. O que é, e como se aplica a Lei de Igualdade Salarial?

A Lei nº 14.611, promulgada em 3 de julho de 2023 pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva e apelidada como “Lei de Igualdade Salarial”, foi um instrumento normativo criado com o objetivo de combater, de maneira mais enfática, a desigualdade salarial entre homens e mulheres, conforme o aduzido por seu artigo 1º:

“Art. 1º - Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função [...]” (Brasil, 2023 B).

Referido dispositivo legal estabeleceu em seu artigo 5º obrigatoriedade da publicação semestral do chamado “Relatório de Transparência Salarial” para empresas que possuam 100 (cem) ou mais funcionários, que fora regulado pelo decreto nº 11.795/2023, pela portaria MTE nº 3.714/2023 e, mais recentemente, pela Instrução Normativa MTE/GM Nº 6 de 17/09/2024.

Publicado em 23 de novembro de 2023, o decreto nº 11.795/2023 estabeleceu a obrigatoriedade das empresas que contemplassem os requisitos do artigo 5º da Lei 14.611/2023 em fornecerem as informações solicitadas pelo eSocial, para que, em 21 de março de 2024, fosse lançada a primeira edição do relatório.

O artigo 2º do decreto nº 11.795/2023, traz os objetivos da publicação do Relatório de Transparência Salarial:

“Art. 2º - O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de que trata o inciso I do caput do art. 1º tem por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos” (Brasil, 2023 A).

No que toca aos dados necessários para elaboração do relatório, a portaria MTE nº 3.714/2023 trouxe em seu artigo 3º um rol de informações contempladas pelo relatório, incluindo o número de empregados da empresa, critérios remuneratórios, incentivo à contratação de mulheres e, claro, os valores de remuneração dos empregados. Nesse último

ponto, a portaria se debruça em 10 (dez) incisos, abrangendo diversos rendimento de natureza salarial, com o objetivo de tornar mais precisa a apuração dos índices.

O primeiro Relatório de Transparência Salarial levantou dados alarmantes sobre a desigualdade salarial no Brasil, do mesmo modo que trouxe à luz o debate acerca da eficácia social dos direitos fundamentais, como será tratado posteriormente.

Ante a obrigatoriedade do fornecimento de dados ao Portal Emprega Brasil, diversas empresas e entidades sindicais acionaram o judiciário com o objetivo de obterem a isenção da obrigatoriedade a fornecerem o relatório, e, conseqüentemente, não o publicarem. Esse impasse levantou discussões no meio jurídico acerca da compatibilidade do Relatório de Transparência Salarial com a Lei Geral de Proteção de Dados, levando o debate ao pleno do Tribunal Regional Federal da 6ª Região e diversas outras tribunas do poder judiciário.

II. A Lei Geral de Proteção de Dados

Pode-se dizer que o Brasil, até agosto de 2018, não dispunha lei específica para a proteção de dados pessoais. Sua tutela era pleiteada com base em determinadas previsões estabelecidas na Constituição Federal e em algumas normas setoriais (Teffé, 2022, p. 28).

A história da proteção de dados no Brasil possui raízes em diferentes legislações. As primeiras tratativas do tema, conforme expõe Bruno Ricardo Bioni, foram trazidas pelo Código de Defesa do Consumidor, em seu artigo 43, *in verbis*:

“Art. 43. O consumidor, sem prejuízo do disposto no art. 86, terá acesso às informações existentes em cadastros, fichas, registros e dados pessoais e de consumo arquivados sobre ele, bem como sobre as suas respectivas fontes” (Brasil, 1990).

No texto legal, o legislador abrange no referido dispositivo todos os tipos dados e informações pessoais, conferindo ao consumidor “o direito de controlar suas informações pessoais” (Bioni, 2021, p. 125), mostrando sua preocupação em regular o tratamento de dados nas relações consumeristas.

Posteriormente, em 2011, o legislador busca mais uma vez fornecer ao titular o direito de gerenciamento de seus dados, criando a Lei nº 12.414/2011, chamada de “Lei do Cadastro Positivo”. Esse instrumento foi criado com o objetivo de “disciplinar a formação de banco de dados sob um conjunto de dados relativos às operações financeiras e de adimplementos para fins de concessão de créditos” (Bioni, 2021, p. 126), sendo considerado mais um passo que levaria o Brasil à criação de um sistema normativo específico à tutela do tratamento de dados.

Outro importante momento da história do país foi a criação da Lei nº 12.965/2014, conhecida de “Marco Civil da Internet”. Nas palavras de Bioni, “o MCI procurou, de forma principiológica, assegurar os direitos e garantias do cidadão no ambiente eletrônico” (Bioni, 2021, p. 128). Nesse contexto, discussões na seara legislativa indicavam que pretendia-se regular o ambiente digital por meio de leis penais, o que fora descartado com a criação do Marco Civil da Internet.

O Marco Civil da Internet trouxe expressamente em seu texto a proteção da privacidade e dos dados pessoais, trazendo também a necessidade do consentimento do titular para o tratamento desses dados, de acordo com o artigo 3º, II e III, e artigo 7º, IX:

“Art. 3º A disciplina do uso da internet no Brasil tem os seguintes princípios:
[...]

II - proteção da privacidade;

III - proteção dos dados pessoais, na forma da lei” (Brasil, 2014).

“Art. 7º O acesso à internet é essencial ao exercício da cidadania, e ao usuário são assegurados os seguintes direitos:

[...]

IX - consentimento expresso sobre coleta, uso, armazenamento e tratamento de dados pessoais, que deverá ocorrer de forma destacada das demais cláusulas contratuais” (Brasil, 2014).

Cabe pontuar que desde 2010 havia discussões sobre a criação de uma lei específica sobre a proteção de dados no país, mas que levou quase 10 anos para ser colocada em prática (Bioni, 2021, p. 128).

Desse modo, em 14 de agosto de 2018, o então presidente Michel Temer sancionou a Lei Geral de Proteção de Dados, instrumento que passou a regular o tratamento e a proteção de dados no Brasil.

A lei nº 13.709/2018, chamada de Lei Geral de Proteção de Dados, foi, indubitavelmente, um marco no Direito Brasileiro. Imersos na chamada “Revolução 4.0”, surgiu a necessidade de adequar nosso ordenamento jurídico para esse novo mundo, dotado de “mudanças econômicas, sociais e culturais de proporções notáveis que chega a ser quase impossível prevê-las” (Schwab *apud* Trevisanuto, 2018, p. 183).

Apesar de publicada em agosto de 2018, a *vacatio legis* das sanções estabelecidas pela Lei Geral de Proteção de Dados só teve fim 3 anos mais tarde, em 1 de agosto de 2021.

Sobre a importância da proteção de dados, explica Flávia Alcassa dos Santos:

“A proteção de dados é um direito humano que nasce vinculado à Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, com o objetivo de garantir a dignidade do ser humano e como instrumento de combate à opressão, impunidade e insultos à dignidade humana” (2020, p. 146).

Na Lei Geral de Proteção de Dados, parte-se da ideia de que todo dado pessoal tem importância e valor. Por essa razão se adotou conceito amplo de dado pessoal (Teffé; Viola, 2020, p. 2). Entretanto, a lei o diferencia, segundo o artigo 5º, incisos I e II, em duas categorias:

“Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;

II - dado pessoal sensível: 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).

Antes de discorrer sobre o tratamento dos dados pessoais sensíveis, a legislação se preocupa em esclarecer o que é o “tratamento” da qual se propõe a regular. À luz do artigo 5º, X, da Lei Geral de Proteção de Dados, entende-se por:

“X – tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração” (Brasil, 2018).

O artigo 7º da referida lei traz em seus incisos as hipóteses em que poderá ocorrer o tratamento de dados pessoais. Para o caso em tela, cabe destacar o inciso III do dispositivo, onde o legislador estabelece a permissão à administração pública para o “tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas” (Brasil, 2018).

Sabendo disso, o artigo 11 da Lei Geral de Proteção de Dados elenca as hipóteses em que pode haver o tratamento de dados pessoais sensíveis, ressaltando também em seu inciso II, alíneas “a” e “b”, situações que permitem o tratamento sem o consentimento do titular pela administração pública e órgãos de pesquisa, *in verbis*:

“Art. 11. O tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses:

II - sem fornecimento de consentimento do titular, nas hipóteses em que for indispensável para:

- a) cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
- b) tratamento compartilhado de dados necessários à execução, pela administração pública, de políticas públicas previstas em leis ou regulamentos” (Brasil, 2018).

Esclarecidos esses pontos, é possível refletir como a Lei Geral de Proteção de Dados foi utilizada como principal argumento por empresas que travaram a batalha judicial pela isenção do fornecimento de dados para emissão do Relatório de Transparência Salarial.

III. A eficácia jurídica e social dos direitos fundamentais

Como mencionado anteriormente, a obrigatoriedade à publicação dos Relatórios de Transparência Salarial levantou um debate no meio jurídico sobre a chamada eficácia social dos Direitos Fundamentais, tendo de um lado o direito à privacidade e, de outro, a promoção de uma política pública contra a desigualdade salarial.

De acordo com Carl Schmitt, “os Direitos Fundamentais são normas estampadas na Constituição Federal que possuem um grau maior de proteção, sendo “imutáveis” ou possuindo uma dificuldade maior para sua alteração, sendo que essas alterações são possíveis apenas mediante emenda constitucional (Schmitt *apud* Bonavides, 2019, p. 575).

Como apontado pelo professor Ingo W. Sarlet, lembrando a teoria tricotômica de José Afonso da Silva, “o constituinte de 1988 [...] considerou todos os direitos fundamentais

como normas constitucionais de aplicabilidade imediata” (Sarlet, 2018, p. 276), ou seja, normas que emanam seus efeitos desde o momento da promulgação da Constituição, sendo também autoaplicáveis, de forma que independem de qualquer outro texto legal para sua efetiva aplicação.

Pertinente também diferenciar o que a doutrina entende por “eficácia social” e “eficácia jurídica” da norma. Sobre a eficácia jurídica, explica José Afonso da Silva:

“Designa a qualidade de produzir, em maior ou menor grau, efeitos jurídicos, ao regular, desde logo, as situações, relações e comportamentos nela indicados; nesse sentido, a eficácia diz respeito à aplicabilidade, exigibilidade ou executoriedade da norma, como possibilidade de sua aplicação jurídica” (Afonso *apud* Sarlet, 2018, p. 245).

Por outro lado, o professor e ministro do Supremo Tribunal Federal Luís Roberto Barroso leciona que a eficácia social se confunde com o conceito de efetividade da norma:

“A efetividade significa a realização do Direito, o desempenho concreto de sua função social. Ela representa a materialização, no mundo dos fatos, dos preceitos legais e simboliza a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o dever ser normativo e o ser da realidade social” (Barroso *apud* Sarlet, 2018, p. 245).

Insta destacar que o legislador, além de estabelecer os direitos fundamentais na Constituição Federal, também instalou instrumentos para que fosse possível garantir suas eficácias e aplicabilidade, conforme leciona o professor Ingo Wolfgang Sarlet:

“[...] entendemos ser possível advogar o ponto de vista de acordo com o qual a previsão constitucional de institutos de natureza de um Mandado de Injunção contra omissões dos poderes públicos e da ação direta de inconstitucionalidade por omissão não tem, por si só, o condão de outorgar a todas as normas constitucionais a qualidade de aplicabilidade direta, pelo menos, em toda sua extensão, e a sua plenitude eficácia, sendo, pelo contrário, justamente uma prova contundente de que existem normas na Constituição que dependem de interposição do legislador [...], o que reforça a ideia de que o Mandado de Injunção e a ação de inconstitucionalidade por omissão se encontram, isto sim, a serviço da aplicabilidade imediata, da eficácia e, portanto, também da efetividade das normas constitucionais” (Sarlet, 2018, p. 273).

Tendo em vista tais conceitos, é possível se aprofundar no principal direito fundamental que inspirou a criação da Lei de Igualdade Salarial, estampado no preâmbulo da Constituição Federal, bem como em seu artigo 5º, caput, inciso I, artigo 6º, inciso XXXIV e diversos outros dispositivos espalhados do texto constitucional: a igualdade.

Sobre a igualdade como direito fundamental, professor José Afonso da Silva explica que:

“A igualdade constitui o signo fundamental da democracia. Não admite privilégios e distinções que um regime simplesmente liberal consagra.
[...]

As constituições só tem reconhecido a igualdade em seu sentido jurídico-formal: igualdade perante a lei. A Constituição de 1988 abre o capítulo dos direitos individuais com o princípio de que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art. 5º, *caput*). Reforça o princípio com muitas outras normas sobre igualdade ou buscando a igualização dos desiguais pela outorga de direitos sociais.” (Silva, 2017, p. 213).

O célebre jurista brasileiro Rui Barbosa, em seu discurso “Oração aos Moços”, trata de maneira precisa sobre a questão da igualdade formal, ou seja, aquela estabelecida em lei, e da igualdade material, que é o devido tratamento dos desiguais como desiguais, vejamos:

“A regra da igualdade não consiste senão em quinhoeirar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigalam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem” (Barbosa, 2019, p. 36).

Verifica-se, entretanto, que a igualdade proposta pelo constituinte de 1988, apesar de ser considerada uma norma constitucional de aplicabilidade imediata e um direito fundamental protegido pelo ordenamento jurídico nacional e internacional, não alcançou a eficácia social pretendida com a sua criação, manifestando-se essa defasagem na necessidade da criação de políticas públicas para sua efetiva aplicação, como a promulgação da Lei de Igualdade Salarial.

Diante desse quadro, é nítido que medidas como a obrigatoriedade da apresentação do Relatório de Transparência Salarial às empresas enquadradas no artigo 5º da Lei de Igualdade Salarial tornaram-se necessárias para promover a luta pela eficácia do direito fundamental à igualdade, haja vista que a existência da norma no plano constitucional não foi o suficiente para que o direito seja plenamente exercido no cotidiano.

Como será abordado no próximo capítulo, os dados obtidos através da publicação do primeiro relatório demonstraram, de maneira avassaladora, que o direito à igualdade está muito longe da sua eficácia social pretendida.

IV. A publicação do Relatório de Transparência Salarial e a Lei Geral de Proteção de Dados

IV.1. Dos dados obtidos pelo 1º Relatório de Transparência Salarial

No que toca às estatísticas obtidas por meio do primeiro Relatório de Transparência Salarial, os resultados foram alarmantes. Em relação à média nacional, com base nos dados obtidos através das informações fornecidas pelas 49.587 empresas colaboradoras, o relatório constatou que as mulheres ganham cerca de 80,6% do salário percebido pelos homens (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024 E).

Ademais, verificou-se que as mulheres são partes em 6.990.855 vínculos empregatícios, enquanto os homens estão presentes em 10.684.948 (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024 E), o que demonstra, além da desigualdade salarial, a defasagem da inserção das mulheres no mercado de trabalho formal.

A título exemplificativo, é pertinente analisar os dados obtidos nos relatórios do primeiro semestre de 2024, publicados por algumas empresas conhecidas pela população, de modo a evidenciar que essa disparidade está mais próxima do que se imagina.

Primeiramente, vide alguns dados obtidos através do Relatório de Transparência Salarial publicado pela empresa iFood, famosa plataforma de entregas de refeições, conveniada com diversos restaurantes espalhados pelo Brasil. De acordo com o relatório, a empresa é composta por cerca de 45,9% de mulheres, sendo 33,1% não negras e 12,8% negras, e 54,1% de homens, sendo 37,7% não negros e 16,4% negros (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024 A).

Também, os dados coletados pelo portal eSocial, fornecidos pelo iFood, indicaram que as mulheres percebem um salário equivalente a 76,3% dos salários dos homens (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024 A).

Agora, vejamos os dados obtidos com a publicação do relatório da empresa Google Brasil Internet, que gerencia os servidores do site de buscas Google aqui no Brasil. O relatório apontou que a empresa é composta por cerca de 48,7% de mulheres, sendo 42,1% não negras e 6,6% negras, e 51,3% de homens, sendo 44,9% não negros e 6,4% negros. Sobre o percentual médio de remuneração, verifica-se uma “aproximação” entre os rendimentos, sendo que o salário das mulheres equivale a 94,1% do salário dos homens (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024 B).

Trazendo a discussão mais próxima à cidade de Sorocaba, é conveniente analisar os dados obtidos pelo Relatório de Transparência Salarial de duas empresas locais, que possuem distintas áreas de atuação, mas que são de grande relevância para o interior de São Paulo: Unimed Sorocaba e Votorantim Cimentos.

A Unimed Sorocaba é uma empresa do setor privado que trabalha com o fornecimento de planos de saúde, reunindo diversos médicos associados, e conta com uma grande infraestrutura hospitalar na cidade de Sorocaba. Apesar de seu tamanho, os dados obtidos pelo relatório publicado pela filial gerenciadora do hospital foram alarmantes.

Apesar de contar com 78,9% do seu quadro de funcionários composto por mulheres, e apenas 21,1% de homens, ainda sim é possível verificar uma disparidade na remuneração média entre os gêneros. Segundo o documento, mesmo que as mulheres possuam um salário médio contratual maior que o dos homens, no total de 105,9%, a remuneração média, contando descontos e acréscimos, cai para 97,1% da remuneração recebida por funcionários do sexo masculino (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024 D).

Por fim, cabe analisar o Relatório de Transparência Salarial da Votorantim Cimentos, uma empresa que nasceu na cidade de Votorantim como uma fábrica de cimentos e que cresceu a ponto de atuar em diversos ramos de atividade, tanto no mercado interno, quanto no mercado

externo. Por conta do porte da empresa e da existência de diversas filiais, vejamos alguns dados coletados através do relatório publicado pela matriz.

O quadro da empresa é composto por 51,4% de mulheres, sendo 42,2% de mulheres não negras e 9,2 % de mulheres negras, e 48,6% de homens, sendo 38,7% de homens não negros e 9,9% de homens negros (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024 C).

Ainda, mesmo havendo mais mulheres do que homens no quadro de funcionários, assim como o exemplo da Unimed Sorocaba, as mulheres recebem uma remuneração média em cerca de 70,7% do salário dos homens, mesmo sendo maioria em relação ao gênero (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024 C).

De maneira geral, é possível verificar, através dos dados estatísticos apresentados, que as mulheres recebem, até mesmo sendo maioria no quadro de funcionários das empresas, um salário médio inferior ao dos homens, bem como é possível identificar uma enorme desproporcionalidade na contratação de pessoas negras e pessoas não negras, evidenciando que a problemática da desigualdade se estende muito além da questão do gênero, alcançando também a temática da desigualdade racial que se encontra impregnada no Brasil.

IV.2. A batalha jurídica entre o direito à privacidade, o fornecimento de dados sensíveis e a aplicação da Lei de Igualdade Salarial

Com a obrigatoriedade do fornecimento de dados pelas empresas ao Portal Emprega Brasil, diversas empresas e entidades sindicais, principalmente dos Estados de São Paulo e Minas Gerais, acionaram o judiciário em busca de derrubar tal determinação legal.

Entre diversas decisões, umas que concederam a liminar de dispensa, e outras que a negaram, vale analisar a decisão proferida no plenário do Tribunal Regional Federal da 6ª Região no Agravo de Instrumento nº 6002221-05.2024.4.06.0000, sobre a decisão de indeferimento de liminar da Ação Civil Pública que correu sob nº 6008977-76.2024.4.06.3800, emitida após a publicação do primeiro Relatório de Transparência Salarial.

A Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG) ajuizou referida Ação Civil Pública alegando que o Decreto nº 11.795/2023 era atentatório contra a Lei Geral de Proteção de Dados e ineficaz quanto ao seu objetivo, uma vez que os dados coletados poderiam ser interpretados de maneira equivocada. Vejamos os argumentos trazidos pela Federação no processo em questão, publicados pelo portal da Confederação Nacional das Indústrias:

“[...] violara os princípios da intimidade e da proteção dos dados pessoais, além da livre iniciativa, da livre concorrência, do contraditório e da ampla defesa. Adicionalmente, argumentou que a publicação de relatórios com legítimas diferenças remuneratórias (como por senioridade ou nível de escolaridade), sem a prévia oportunidade de contraditório e ampla defesa, poderia acarretar a falsa impressão, pela sociedade, de práticas discriminatórias” (CNI, 2024).

Ademais, o pedido liminar de isenção da apresentação do relatório foi deferido pelo Tribunal, dotado de efeito *erga omnes*, sob fundamento principal de que haveria uma lesão à proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, alegando que não haveria “mecanismos mínimos

de compatibilização entre a anonimização dos dados e a publicidade das informações obrigatórias” (Brasil, 2024 D).

Vale pontuar que essa decisão proferida pelo Tribunal Regional Federal da 6ª Região rapidamente caiu nas mãos do público, sendo noticiada em diversos meios de comunicação, haja vista que o relator ressaltou a eficácia *erga omnes* do feito, ou seja, ampliando seus efeitos não apenas às empresas sob égide da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG), mas para todas as empresas presentes no território nacional.

Por outro lado, vejamos uma decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, onde a juíza Danielle Bertachini negou o deferimento à liminar que pleiteava a dispensa da apresentação do relatório, no Mandado de Segurança que tramitou pelo nº 0000177-52.2024.5.12.0037, diante das mesmas alegações trazidas pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais de que, com a publicação do relatório, haveria ofensa à Lei Geral de Proteção de Dados.

Nesse caso, a magistrada trouxe à fundamentação da decisão o artigo 5º da Lei de Igualdade Salarial, destacando que referida lei se atenta à anonimização dos dados dos empregados, *in verbis*:

“Art. 5º - Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens” (Brasil, 2023 B).

Desse modo, a justiça entendeu que não foram contemplados os requisitos que autorizam a concessão da liminar, sendo eles o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*, rejeitando o pedido do impetrante (Brasil, 2024 A).

Vejamos mais uma decisão, também originária do Tribunal Regional da 12ª Região, no Mandado de Segurança nº 0000445-36.2024.5.12.0028, onde o magistrado Sergio Massaroni igualmente decidiu pelo indeferimento à mesma tutela provisória, fundamentando que, no caso em tela, também não são contemplados os requisitos para sua concessão, bem como não há direito líquido e certo por parte da impetrante Tupy S.A. Vejamos um trecho da decisão:

“No entanto, apesar das alegações da impetrante, **não vislumbro, de plano, presentes os requisitos informadores da concessão da liminar, em especial do relevante direito a ser configurado como líquido e certo.** Em primeiro lugar, porque observo que, a relatada notícia, extraída no site do Ministério do Trabalho, traz esclarecimentos sobre acréscimos de informações a serem incluídas no relatório de transparência, que não se mostram significativas a provocar o efeito alegado [...]

Quanto aos demais argumentos da impetrante, observo que se referem a dispositivos constantes da própria Lei 14.611/2023 e do Decreto n. 11.795/2023, ou seja, no que diz respeito: **ao sigilo das informações que serão divulgadas (art. 2.º do Decreto 11.795), forma de divulgação desses dados que ofenderiam o disposto no art. 461 da CLT e peculiaridades das diferenças salariais existentes; violação (Art. 5.º da Lei n.º 14.611/2023), provocando flagrante vulnerabilidade em relação à concorrência, com a publicação de dados sensíveis; e criação de obrigações pelo Decreto (11.795/2023) em extrapolação ao que consta na lei.** Essas consequências emanam como efeitos da própria lei (em sentido amplo), cuja apreciação é incabível em sede de Mandado de Segurança” (Brasil, 2024 B, grifo nosso).

Nessa decisão, o magistrado se preocupa em trazer, de maneira pontual, os dispositivos legais da Lei de Igualdade Salarial e do Decreto nº 11.795/2023 que versam sobre as alegações da impetrante. Desse modo, explica que alguns de seus efeitos decorrem da própria lei, de modo que não é cabível à impetrante discutir o mérito da legalidade da publicação do relatório por meio do Mandado de Segurança.

Vejamos, por fim, uma decisão proferida no Tribunal Regional Federal da 3ª Região no Agravo Interno nº 5010506-85.2024.4.03.0000, tendo como relator o senhor desembargador Rubens Calixto, que, pelas razões a seguir apresentadas, concedeu a dispensa à obrigatoriedade da entrega do Relatório de Transparência Salarial pela empresa agravante CM Capital Markets. Vejamos a fundamentação, nas palavras do relator, que explica de maneira clara as razões pelas quais concedeu a dispensa, entendendo que a publicação do relatório é lesiva às normas da Lei Geral de Proteção de Dados:

“Em cognição sumária, **verifico que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria TEM 3.714/23).**

Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, **entendo haver dúvidas acerca da legitimidade e função da publicação do relatório de transparência salarial.**

[...]

Todavia, penso que a **publicidade eventualmente disfuncional pode acarretar danos consideráveis às partes envolvidas**, principalmente através das redes sociais, ambiente comunicativo que ainda carece de regulamentação no Brasil e carrega potencial lesivo de consideráveis dimensões, seja no âmbito comercial ou pessoal.

Há que se prevenir o risco de a publicidade ser utilizada como simples ferramenta de exposição pública, conversível em mera execração, com todas as consequências que isso pode acarretar, violando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade.

[...]

Em primeira análise, afigura-me que a divulgação dos relatórios de transparência não aparenta cumprir os fins naturais da publicidade, mas sim o de expor abertamente as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários, podendo caracterizar indevido constrangimento público.

Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas” (Brasil, 2024 C, grifo nosso).

Nessa mesma decisão, o magistrado salienta que é “muito louvável e necessária a equiparação salarial de gênero e raça” (Brasil, 2024 C), entretanto, ressalta que a promoção da igualdade salarial nos referidos aspectos deve ser promovida por meios legais alternativos, inclusive através de sanções pecuniárias, afastando, mais uma vez, a hipótese de utilizar o Relatório de Transparência para tal.

Apresentadas tais decisões, verifica-se que ainda não há unanimidade dos tribunais sobre a matéria em questão, havendo decisões que corroboram com o entendimento de que a publicação do relatório vai contra a Lei Geral de Proteção de Dados, e outras que não vislumbram nenhuma lesão ao direito de privacidade das empresas.

Conclusão

É fato que a promulgação da Lei de Igualdade Salarial foi um marco importante no combate à desigualdade de gênero no Brasil, reafirmando um Direito Fundamental protegido pela Constituição Federal, mas que, na prática, ainda não atingiu a eficácia social desejada. A implementação do Relatório de Transparência Salarial teve como objetivo criar uma forma de evidenciar a problemática da diferença salarial entre os gêneros, promovendo uma política pública que pudesse combater essa disparidade.

A obrigatoriedade da publicação do relatório imposta pela Lei de Igualdade Salarial gerou diversas discussões no meio jurídico, principalmente sobre a questão do tratamento de dados pessoais. A relutância de algumas empresas à publicação do relatório levou o debate à apreciação do poder judiciário, sobre uma possível violação da Lei Geral de Proteção de Dados, gerando diversas decisões com as mais variadas fundamentações, umas a favor da publicação do relatório, e outras avessas.

No que toca à eficácia das normas e dos Direitos Fundamentais, pode-se concluir que o preceito fundamental da igualdade, como apontados os estudos, ainda não atingiu sua eficácia social pretendida. Segundo as doutrinas apresentadas, apenas a eficácia jurídica foi atingida pela norma, uma vez que, embora esse direito possa ser postulado na via judicial, não é plenamente eficaz no plano das relações sociais cotidianas.

Os dados divulgados pelo primeiro Relatório de Transparência Salarial mostram que as desigualdades salariais continuam a ser uma infeliz realidade no nosso país, evidenciando a distância entre a norma no plano jurídico e a realidade prática. Dessa forma, a mera existência da igualdade no plano legal, por si só, não resolve completamente essa existência dessa disparidade, sendo necessário a implementação de medidas complementares, como leis e demais políticas públicas para alcançar sua eficácia social.

Concluindo, embora a resistência por parte de algumas empresas, o relatório não fere a proteção de dados pessoais sensíveis, uma vez que a legislação estabelece a anonimização e o devido tratamento de dados, conforme previsto no próprio texto da Lei Geral de Proteção de Dados, da Lei de Igualdade Salarial e do Decreto 11.795/2023.

Ainda que o meio jurídico apresente algumas controvérsias, o entendimento majoritário encontrado nas pesquisas, e que tende a se consolidar, é o de que a publicação do relatório, nos moldes em que foi estabelecida pela lei, não entra em conflito com as normas de proteção de dados.

Desse modo, é nítido que a luta das mulheres alcançou uma evolução significativa, uma vez que medidas como a publicação do Relatório de Transparência Salarial e o apoio majoritário dos tribunais na causa evidenciam uma movimentação que quebra com os padrões machistas do nosso país, principalmente em relação ao Poder Judiciário, indicando que o Brasil caminha para um futuro mais justo e igualitário.

Portanto, a implementação de políticas como a Lei de Igualdade Salarial representa uma medida essencial na busca por uma sociedade igualitária. O desafio permanece em garantir que essas políticas sejam bem sucedidas socialmente, de modo que faça valer não só a igualdade, mas todos os Direitos Fundamentais protegidos pela nossa Constituição. É importantíssimo que o Estado, as empresas e a própria sociedade trabalhem juntos para promover a igualdade de gênero e de raça, utilizando dos dados obtidos com os Relatórios de Transparência Salarial publicados e de todas outras formas possíveis que nosso ordenamento jurídico e instituições possam fornecer, de modo que se faça valer a igualdade não só na esfera legal, mas de modo efetivo nas relações sociais e empregatícias.

Referências bibliográficas

- BARBOSA, Rui. **Oração aos moços**. Edições do Senado Federal, v. 2017, Brasília: Senado Federal, 2019. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/564558/Oracao_aos_mocos_Rui_Barbosa.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 13 out. 2024.
- BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 34. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2019.
- BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Rio de Janeiro: Assembleia Nacional Constituinte, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 13 out. 2024.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 58. ed. Brasília, DF: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023.** Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 160, n. 221, p. 2-4, 23 nov. 2023 A. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Decreto/D11795.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014.** Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 abr. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 13 out. 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). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 160, n. 126, p. 2-3, 4 jul. 2023 B. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Lei/L14611.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 set. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). **Mandado de Segurança nº 0000177-52.2024.5.12.0037-SC.** Impetrante: Brasnile Industrial LTDA. Impetrado: Superintendente Regional do Trabalho e Emprego em Santa Catarina. Relator: Desembargadora Danielle Bertanchini. Florianópolis, 28 de fevereiro de 2024 A. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000177-52.2024.5.12.0037/1#87f198c>. Acesso em: 13 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). **Mandado de Segurança nº 0000445-36.2024.5.12.0028-SC.** Impetrante: Tupy S/A. Impetrado: Secretário de Inspeção do Trabalho (Ministério do Trabalho). Relator: Desembargador Sergio Massori. Florianópolis, 30 de março de 2024 B. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000445-36.2024.5.12.0028/1#7f2062c>. Acesso em: 13 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (3ª Região). **Agravo de Instrumento nº 5010506-85.2024.4.03.0000.** Agravante: CM Capital Markets Corretora de Câmbio, Título e Valores Mobiliários LTDA. Agravado: União Federal. Relator: Desembargador Rubens Calixto. São Paulo, 26 de abril de 2024 C. Disponível em: <https://pje2g.trf3.jus.br/pje/ConsultaPublica/DetalheProcessoConsultaPublica/documentoSemLoginHTML.seam?ca=2b2f6ab32a669b2cc1bcfe9c23be04fd9024ff37ce5c2657f3a335d372015>

2270ffe8114b2b49ea8c7b21b7a047bc115ec6648af710f17b7&idProcessoDoc=289426082&codigo=. Acesso em: 13 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (6ª Região). **Agravo de Instrumento nº 6002221-05.2024.4.06.0000-MG**. Agravante: Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais – FIEMG. Agravado: União – Advocacia Geral da União. Relator: Desembargador Lincoln Rodrigues de Faria. Belo Horizonte, 22 de março de 2024 D. Disponível em: https://eproc2g.trf6.jus.br/eproc/controlador.php?acao=acessar_documento_publico&doc=381711124490295486144488433000&evento=381711124490295486144488499466&key=d7234cc5cf983571064b4825a7d823323ccc8025373969d46678e11bfd892dca&hash=23fb8c0226d1ce9b68436c6c56ccf6a6. Acesso em: 13 out. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 1º Semestre 2024**. São Paulo: iFood, 2024 A. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/wp-content/uploads/2024/03/v2-Relatorio-de-Transparencia-e-Igualdade-Salarial-de-Mulheres-e-Homens-1o-Semestre-2024.pdf>. Acesso em: 13 out. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 1º Semestre 2024**. São Paulo: Google, 2024 B. Disponível em: <https://blog.google/intl/pt-br/novidades/por-dentro-do-google/nosso-relatorio-de-transparencia-salarial-de-2024/>. Acesso em: 13 out. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 1º Semestre 2024**. São Paulo: Votorantim Cimentos, 2024 C. Disponível em: <https://www.votorantimcimentos.com.br/wp-content/uploads/2024/03/CNPJ-01.637.8950001-32.pdf>. Acesso em: 13 out. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 1º Semestre 2024**. São Paulo: Unimed Sorocaba, 2024 D. Disponível em: https://www.unimedsorocaba.coop.br/repositorio/documentos/porta1/2024/Relatorio_HMS_280324.pdf. Acesso em: 13 out. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relatório Interativo de Transparência 2024**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024 E. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoimjNhY2IyN2UtMjllMy00MjQxLTg2YzYtNjc5Yzk0YjE4MjQxIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTZhNTEtNGYxOC04YWw5LWVmOThmYmFmYTtk3OCj9>. Acesso em: 13 out. 2024.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Feminismo, história e poder**. Rev. Sociol. Polít. v. 18, n. 36, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/GW9TMRsYgQNzxNjZNcSBf5r/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 out. 2024.

RODRIGUES, Fabiana Alves. **Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil**. Estudos feministas, v. 31, n. 1, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/FD9sRqs7L8PpsMYftwH6Bvw/#>. Acesso em: 13 out. 2024.

SANTOS, Flávia Alcassa dos. **Vista do A lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD) e a exposição de dados sensíveis nas relações de trabalho.** Revista TRT 10, v. 24, n. 2, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/419/347>. Acesso em: 13 out. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora Ltda, 2018.

SCHMITK, N; SILVA, E. D; VENSKE, M: **A disparidade da igualdade salarial de gênero no brasil.** Anais do Salão de Iniciação Científica Tecnológica ISSN - 2358-8446, 2023. Disponível em: <https://www.phantomstudio.com.br/index.php/sic/article/view/2833/pdf>. Acesso em: 13 out. 2024.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

SUPERINTENDÊNCIA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. TRF-6 restabelece liminar que dispensa publicação do relatório de transparência salarial em todo o país. **CNI.** Conexão Trabalho. 2024. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/trf-6-restabelece-liminar-que-dispensa-publicacao-do-relatorio-de-transparencia-salarial-em-todo-o-pais/>. Acesso em: 13 out. 2024.

TEFFÉ, C, S; VIOLA, M; **Vista do Tratamento de dados pessoais na LGPD:** estudo sobre as bases legais. *Civilistica.com.* Rio de Janeiro, a. 9, n. 1, 2020. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510/384>. Acesso em: 13 out. 2024.

TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. **Dados Pessoais Sensíveis: Qualificação, Tratamento e Boas Práticas.** 1. ed. São Paulo: Editora Foco, 2022.

TREVISANUTO, Tatiene Martins Coelho. **Vista do A Revolução 4.0 e os impactos na área jurídica.** Revista JurisFIB, 2018. Disponível em: <https://revistas.fibbauru.br/jurisfib/article/view/338/309>. Acesso em: 13 out. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2023.** Genebra: World Economic Forum, 2023. Disponível em: https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2023/06/WEF_GGGR_2023.pdf. Acesso em: 13 out. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2024.** Genebra: World Economic Forum, 2024. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf. Acesso em: 13 out. 2024.