

A Justiça Federal negou a duas empresas de Pinhalzinho (SC) liminares para que não precisassem entregar ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, instituído por normas trabalhistas publicadas em 2023. As empresas alegaram que a obrigação descumpriria a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), mas o juiz Narciso Leandro Xavier Baez, da 2ª Vara Federal de Chapecó, entendeu que as legislações não são incompatíveis.

O juiz considerou que a divulgação dos relatórios tem como objetivo, de acordo com a lei contestada pelas empresas [14.611/2023] permitir “a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico”.

Para Baez, a legislação é “mais uma ferramenta a auxiliar na igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função”. Por outro lado, o juiz lembrou que “a própria LGPD traz em seu bojo uma série de mecanismos que possibilitam justamente resguardar a privacidade e a intimidade dos empregados da empresa impetrante”.

As normas estabelecem que as empresas devem promover a preservação do anonimato, com “utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis no momento do tratamento, por meio dos quais um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo”, observou o juiz, em decisões proferidas quarta-feira (27/2).

As empresas alegaram que em ambas “o contato dos funcionários é de forma corriqueira e que muitos cargos são exclusivos, tal situação tornaria fácil a identificação da pessoa”. Os relatórios devem ser publicados por pessoas jurídicas de direito privado com mais de 100 empregados. “A alegada circunstância fática acerca da existência de cargos isolados na empresa, o que ocasionaria a identificação da pessoa, não afasta a obrigatoriedade de cumprimento na norma geral e aplicável a todos”, afirmou Baez.

O juiz ponderou, ainda, se a situação poderia indicar “aparente conflito de princípios constitucionais. De um lado, faz-se presente o direito à privacidade do indivíduo empregado. Todavia, a mesma Constituição Federal ‘proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil’. Tal direito à isonomia salarial, respeitadas as normas da LGPD, tem como ferramenta a observância do disposto na Lei nº 14.611/2023”, concluiu Baez. Cabe recurso.

[MANDADO DE SEGURANÇA Nº 5002085-07.2024.4.04.7202/SC](#)

[MANDADO DE SEGURANÇA Nº 5002086-89.2024.4.04.7202/SC](#)

**Fonte:** TRF4, em 29.02.2024