



Poder Judiciário
JUSTIÇA FEDERAL DE PRIMEIRO GRAU

MANDADO DE SEGURANÇA CÍVEL (120) nº 5003151-42.2024.4.03.6105 // 8ª

Vara Federal de Campinas

IMPETRANTE: -----

Advogado do(a) IMPETRANTE: FREDERICO RICARDO DE RIBEIRO E LOURENCO - PR29134

IMPETRADO: DIRETOR DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE SÃO PAULO,

SUPERINTENDENTE REGIONAL DO TRABALHO DO

ESTADO DO SÃO PAULO - GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM CAMPINAS

DECISÃO

Trata-se de mandado de segurança com pedido liminar impetrado por -----, qualificada na inicial, contra ato do **DIRETOR DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE SÃO PAULO, SUPERINTENDENTE REGIONAL DO TRABALHO DO ESTADO DO SÃO PAULO - GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM CAMPINAS** para que não seja obrigada a divulgar o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios em seu site, redes sociais e para seus empregados, bem como para que autoridade impetrada se abstenha de fiscalizar, autuar, instaurar processo administrativo e multar a impetrante no que concerne à divulgação do referido relatório. Ao final, requer a confirmação da medida liminar.

Relata a impetrante que as medidas adotadas pelo poder executivo para regulamentação da lei nº 14.611/2023 com a determinação de divulgação em seus domínios eletrônicos o relatório de igualdade salarial elaborado e disponibilizado pelo MTE (Decreto nº 11.795/2023 e Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.714/2023) violam o princípio da legalidade, isonomia, da ampla defesa e contraditório, da intimidade, da livre iniciativa, da proteção de dados, da segurança jurídica, bem como gera inegável concorrência desleal.

Alega a impetrante que o documento elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego “não permite a *“comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos”*, gerando verdadeiras distorções quanto aos patamares salariais, de modo que a publicidade do relatório pode implicar em imagem negativa à Requerente, mesmo que inexistam desigualdade salarial”. Além disso, *“o relatório foi elaborado pelo MTE com base na RAIS 2022, ou seja, com dados alimentados antes mesmo da própria*

publicação da lei, medida essa que afronta por absoluto o princípio da segurança jurídica, já que envolve dados de período em que a lei ainda não estava em vigência”.

A divulgação do relatório elaborado pelo MTE, da forma como elaborado, sem que sejam observados para efeitos das médias e medianas questões relativas a diferenças de tempo na função e/ou na empresa, níveis de cargos (júnior, pleno, sênior), diferenças decorrentes de comissões (que são inegavelmente variáveis conforme o desempenho individual de cada pessoa), horas extras, não atinge sua finalidade; não retrata a realidade e não permite a correta identificação da existência ou não de desigualdade salarial, servindo para macular a imagem de uma empresa perante toda a sociedade, mesmo que não exista qualquer desigualdade salarial.

Insurge-se sobre a impossibilidade de apresentar justificativas ao MTE a fim de comprovar a ausência de irregularidades, afetando sua honra e imagem perante clientes e perante o mercado como um todo.

Além disso, as normas infralegais (Decreto 11.795/2023 e a Portaria 3.714/2023) extrapolaram os estreitos limites do poder regulamentar, impondo à empresa condições específicas para a divulgação do relatório da Lei 14.611/2023, em especial a publicidade deste documento, condição essa não prevista na lei original. Por fim, que não será possível a anonimização na divulgação dos salários dos empregados de uma empresa, contrariando a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

A urgência decorre do *“dano em sua atividade comercial, com prejuízo à sua imagem, com risco de divulgação de estratégias comerciais e dados de empregados, sem que se tenha oportunizado a efetiva demonstração quanto a inexistência de qualquer desigualdade salarial”*, bem como da imposição de sanções.

Documentos juntados com a inicial. Representação processual no ID Num. 320163947 e segts.

Decido.

Pretende a impetrante não ser obrigada a divulgar o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios em seu site, redes sociais e para seus empregados, bem como para que não seja fiscalizada, autuada, instaurado processo administrativo, multas no que se refere à divulgação de referido relatório.

Para concessão da medida liminar devem concorrer os dois pressupostos legais colhidos do inciso III do artigo 7º da Lei nº 12.016/2009: a relevância do fundamento jurídico (*fumus boni iuris*) e a possibilidade de ineficácia de eventual concessão de segurança quando do julgamento do feito, caso a medida não seja concedida de pronto (*periculum in mora*).

No presente caso, **não** reconheço a presença dos requisitos para

concessão da liminar pretendida.

A Lei n. 14.611/23 dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, alterando o art. 461 da CLT, bem como determina a publicação de relatórios de transparência e de critérios remuneratórios pelas empresas com mais de 100 (cem empregados):

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, 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.

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no [art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

§ 4º O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, 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), além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

Art. 6º Ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Regulamentando o dispositivo acima, o Decreto n. 11.795/2023

dispõe que:

Art. 1º Este Decreto regulamenta a [Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023](#), em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, para dispor sobre:

I - o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios; e

II- o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

Parágrafo único. As medidas previstas neste Decreto aplicam-se às pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito.

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 e deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

I - o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações -CBO, com as respectivas atribuições; e

II - o valor:

a) do salário contratual;

b) do décimo terceiro salário;

c) das gratificações;

d) das comissões;

e) das horas extras;

f) dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;

g) do terço de férias;

h) do aviso prévio trabalhado;

i) relativo ao descanso semanal remunerado;

j) das gorjetas; e

k) relativo às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

§ 1º Ato do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecerá as informações que deverão constar do Relatório de que trata o caput e disporá sobre o formato e o procedimento para o seu envio.

§ 2º Os dados e as informações constantes dos Relatórios deverão ser:

I - anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a [Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018](#); e

II - enviados por meio de ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º O Relatório de que trata o caput deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.

§ 4º A publicação dos Relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro, conforme detalhado em ato do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 5º Para fins de fiscalização ou averiguação cadastral, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório.

Art. 3º Verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas com cem ou mais empregados deverão elaborar e implementar Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, que deverá estabelecer: I - as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos; e

II - a criação de programas relacionados à:

- a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
- b) promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e
- c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

§ 1º Na elaboração e na implementação do Plano de Ação de que trata o caput, deverá ser garantida a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados, preferencialmente, na forma definida em norma coletiva de trabalho.

§ 2º Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a participação referida no § 1º se dará, preferencialmente, por meio da comissão de empregados estabelecida nos termos dos [art. 510-A](#) a [art. 510D da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#).

§ 3º Na hipótese do § 2º, a empresa que tiver entre cem e duzentos empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

Art. 4º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego:

I - disponibilizar ferramenta informatizada para:

- a) o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e

b) a divulgação dos Relatórios e de outros dados e informações sobre o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres;

II - notificar, quando verificada desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho, as empresas para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens;

III - disponibilizar canal específico para recebimento de denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

IV - fiscalizar o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e

V - analisar as informações contidas nos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

E a Portaria MTE nº 3.714/2023 tratou das informações que devem estar contidas no Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, bem como sua publicação em sítios eletrônicos/redes sociais:

Art. 3º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será composto por duas seções, contendo cada uma, as seguintes informações:

I - Seção I - dados extraídos do eSocial:

a) dados cadastrais do empregador;

b) número total de trabalhadores empregados da empresa e por estabelecimento;

c) número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal; e

d) cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); e

II - Seção II - dados extraídos do Portal Emprega Brasil:

a) existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;

b) critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;

c) existência de incentivo à contratação de mulheres;

d) identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção; e

e) existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

Parágrafo único. O valor da remuneração de que trata a alínea "c", do inciso I do caput, deverá conter:

- I- salário contratual;
- II- décimo terceiro salário;
- III- gratificações;
- IV- comissões;
- V- horas extras;
- VI- adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;
- VII- terço de férias;
- VIII- aviso prévio trabalhado;
- IX- descanso semanal remunerado;
- X- gorjetas; e
- XI- demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, compõem a remuneração do trabalhador.

Art. 4º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deverá ser feita pelos empregadores em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantida a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral.

Art. 5º O Ministério do Trabalho e Emprego coletará os dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como as informações complementares por eles prestadas e publicará o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos meses de março e setembro de cada ano, na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

Parágrafo único. As informações complementares a que se refere o caput serão prestadas pelos empregadores, em ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, relativas ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente.

Art. 6º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, será obrigatória após a disponibilização da aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

DO PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS

Art. 7º Após a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do Decreto nº 11.795, de 2023, verificada a

desigualdade salarial e de critérios de remuneração, os empregadores serão notificados, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

§ 1º A notificação a que se refere o caput será realizada a partir da implementação do Domicílio Eletrônico Trabalhista, nos termos do artigo 628-A da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, aprovada pelo DecretoLei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ressalvados os procedimentos administrativos de fiscalização previstos ou iniciados nos termos da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021.

§ 2º O prazo para apresentação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios correrá a partir da primeira notificação, nos termos do inciso II do art. 4º do Decreto nº 11.795, de 2023.

§ 3º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens de que trata o caput poderá ser elaborado e armazenado em meio digital com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).

§ 4º Uma cópia do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.

A igualdade entre homens e mulheres já está prevista na Constituição como um dos direitos e garantias fundamentais (art. 5º, I). Outrossim, a Consolidação das Leis Trabalhistas já prevê normas de proteção ao trabalho da mulher, inclusive para corrigir distorções e evitar discriminação de gênero. No entanto, segundo dados do IBGE, as mulheres recebem remuneração 20,7% inferior à dos homens (R\$2.636 contra R\$3.326)[\[1\]](#).

Em vistas a dar concretude ao princípio da igualdade previsto na Constituição, o artigo 461 da CLT determina que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”.

Por sua vez, a Lei de Igualdade Salarial (Lei n. 14.611/23) não apenas reitera esse objetivo, mas também introduz mecanismos práticos para alcançá-lo, como a exigência de publicação de relatórios de transparência.

Izabella Borges e Josiane Falco, ao comentarem a referida lei, acentuam que *no Brasil, a Lei da Igualdade Salarial surge como uma iniciativa para melhorar esse cenário, estabelecendo diretrizes mais precisas e introduzindo a possibilidade de fiscalização efetiva via órgãos públicos e sociedade civil. Além de abordar as disparidades salariais existentes, a lei é um caminho para erradicação da desigualdade histórica que, por vezes, se esconde atrás de pretextos legalmente justificáveis, como os previstos no artigo 461 da CLT*[\[2\]](#).

Neste momento, à luz das peculiaridades próprias do mandado de

segurança, não verifico que houve exorbitância da função regulamentar tal como sustentado pela parte impetrante, tendo em vista que a finalidade da lei é garantir a publicidade na transparência salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, bem como estabelecer plano de ação para mitigar a desigualdade. Também não verifico violação explícita aos princípios mencionados pela parte impetrante (legalidade, isonomia, ampla defesa, contraditório, intimidade, livre iniciativa, proteção de dados, da segurança jurídica), nem concorrência desleal. Afinal, como mencionado acima, a lei e os seus regulamentos, vieram a dar concretude à igualdade entre os gêneros há muito garantida pela Constituição Federal e por diversos tratados internacionais assinados pelo Brasil.

O envio de dados da forma como determinada cumpre o propósito da lei (publicidade de dados), inclusive quanto à anonimização, sendo os dados/informações padronizados a todos os estabelecimentos.

Sobre este tema específico, transcrevo trecho do artigo “Lei de Igualdade Salarial sob a perspectiva da proteção de dados”, de autoria de Camila Maruyama e Daniele Verza Marcon^[3]:

“A anonimização envolve o uso de técnicas que removem a possibilidade de identificar direta ou indiretamente o indivíduo, afastando, por isso, a incidência da LGPD. Se o processo de anonimização puder ser revertido, todavia, permitindo a identificação das pessoas a quem os dados dizem respeito, então a LGPD será aplicável, sujeitando a empresa à fiscalização e penalidades em caso de descumprimento.

Mas, ainda que o processo de anonimização seja revertido e os dados possam ser caracterizados como pessoais, é importante lembrar o motivo da sua divulgação: de um lado, o cumprimento de uma obrigação legal do empregador; de outro, a possibilidade de exercício de direitos (como a renegociação salarial, caso constatada uma disparidade) pelos titulares. Tais motivos são elencados pelo artigo 7º, incisos II e VI, e artigo 11, inciso II, alíneas ‘a’ e ‘d’, da LGPD, como hipóteses que autorizam o tratamento de dados pessoais.

É importante lembrar, nesse sentido, que a LGPD não impede a publicidade de dados pessoais, principalmente quando o tratamento dos dados tem por objetivo promover objetivos legítimos, como é o caso da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

O que a LGPD exigirá, caso venha a ser aplicável, é a correta delimitação da finalidade do tratamento, a adequação e a necessidade da divulgação dos dados (debatidas também durante a tramitação do Projeto de Lei nº 1085/2023), bem como a adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos e garantir a segurança dos titulares.

Uma certeza, porém, existe: a LGPD — caso se aplique, em caso de eventual impossibilidade de anonimização dos dados — não representa nenhum entrave ao cumprimento da Lei de Igualdade Salarial. Os objetivos da legislação podem ser compatibilizados com a autodeterminação informativa, inclusive para fomentar

medidas práticas que sejam necessárias para reduzir — e com esperança — extinguir a disparidade salarial entre homens e mulheres. (grifei)”

A Presidente do Tribunal Regional Federal da 6ª Região, Desembargadora Federal Monica Jacqueline Sifuentes, ao apreciar o pedido Suspensão de Liminar e de Sentença nº 6002520-79.2024.4.06.0000/MG, suspendeu os efeitos de uma liminar que desobrigava empresas de todo o país de divulgar relatórios de transparência salarial previstos no Decreto n. 11.795/2023 e na Portaria nº 3.714/2023 do Ministério do Trabalho e Emprego. Na decisão em que suspendeu a liminar, a Presidente do TRF6 reconhece que, como não são divulgados nomes e dados individuais de cada empregado, não há lesão à intimidade, à privacidade ou à Lei 13.709/18, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A presidente do TRF6 assinalou, ainda, que a Lei da Igualdade Salarial “reflete o compromisso do texto constitucional em promover não apenas a igualdade formal, mas também a igualdade substancial, por meio de políticas públicas que buscam equilibrar as disparidades de gênero existentes na sociedade, sendo poder-dever do Estado promover um ambiente de justiça social e equidade”[\[4\]](#).

Ante o exposto, INDEFIRO a medida liminar.

Eventual discordância da parte impetrante deve ser objeto de recurso próprio.

Intime-se a impetrante a impetrante a retificar o valor da causa de acordo com o benefício econômico pretendido e a recolher as custas processuais, no prazo de 15 (quinze) dias, sob pena de extinção. Não sendo possível apurar o valor da causa, de imediato, deverá a impetrante proceder ao recolhimento das custas processuais, no mínimo, pela metade do valor máximo da tabela em vigor. No mesmo prazo, deverá regularizar a representação processual comprovando que o Sr. Fabiano Villarinhos Castro (ID Num. 320165217 - Pág. 1) tem poderes para representar a empresa, a teor do disposto na cláusula 7ª, § 1º do contrato social (Num. 320165204 - Pág. 15).

Cumpridas as determinações supra, requisitem-se as informações da autoridade impetrada.

Após, dê-se vista ao MPF e conclusos para sentença.

Int.

[1] Cf. https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_916585/lang--pt/index.htm#:~:text=apenas%2051%20centavos.-,No%20Brasil%2C%20o%20quadro%20de%20desigualdades%20do%20mercado%20de%20trabalho,a%20dos%20homens%20n%C3%A3o%20negros.

[2] Lei da Igualdade Salarial: impactos e resistência do meio empresarial. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2024-mar-27/lei-da-igualdade-salarial-impactos-e-a-resistencia-domeio-empresarial/>>

[3] Disponível em:< <https://www.conjur.com.br/2024-mar-12/lei-de-igualdade-salarial-sob-perspectiva-da-protecao-de-dados-pessoais/>>

[4] <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/agu-reverte-liminar-que-impediadivulgacao-de-dados-sobre-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres>