

## AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 7.612 DISTRITO FEDERAL

**RELATOR** : MIN. ALEXANDRE DE MORAES  
**REQTE.(S)** : CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA E OUTRO(A/S)  
**ADV.(A/S)** : CASSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES  
**ADV.(A/S)** : ALAIN ALPIN MAC GREGOR E OUTRO(A/S)  
**INTDO.(A/S)** : PRESIDENTE DA REPÚBLICA  
**PROC.(A/S)(ES)** : ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO  
**INTDO.(A/S)** : CONGRESSO NACIONAL  
**PROC.(A/S)(ES)** : ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO  
**INTDO.(A/S)** : MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO  
**PROC.(A/S)(ES)** : ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO

**DESPACHO:** Trata-se de Ação Direta de Inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, proposta pela Confederação Nacional da Indústria – CNI e pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC, tendo por objeto:

(a) a expressão “*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*”, contida no § 2º do art. 5º da Lei 14.611/2023;

b) o § 6º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pelo art. 3º da Lei 14.611/2023;

c) o art. 5º da referida Lei 14.611/2023, bem como o Decreto 11.795/2023 (em especial seus arts. 2º e 3º) e a Portaria MTE 3.714/2023 (em especial seus arts. 2º a 9º).

Eis o teor dos dispositivos questionados:

### Lei 14.611/2023

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.

Consolidação das Leis do Trabalho

Art. 461. [...].

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. (Redação dada pela Lei nº 14.611, de 2023)

Em relação ao primeiro ponto, aduzem que, ao afastar hipóteses legítimas de diferenças salariais fundadas no art. 461 da CLT, o § 2º do art. 5º da Lei 14.611/2023 desconsideraria *“as hipóteses legítimas de diferenças salariais fundadas no princípio da proporcionalidade”* para *“reputar como ilícita, indistintamente, toda e qualquer diferença salarial que possa estar expressa nos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios – cuja publicação a lei impõe”*.

Além de violar o princípio da proporcionalidade e da isonomia material, postulados compatíveis com a tipologia das desigualdades salariais fundadas em critérios razoáveis, tal medida contrariaria o princípio da segurança jurídica, já que lançaria os empregadores numa *“situação de ilicitude artificial, em posição de sujeição a sanções severas”*, nada obstante terem cumprido o parâmetro legal que *“conforma a isonomia material constitucional em seu aspecto salarial”*.

De outra perspectiva, argumentam que a nova redação dada ao § 6º do art. 461 da CLT pode ensejar interpretações no sentido de que uma *“mera desigualdade ou uma suposição de algo não comprovado (o dolo)”* poderia *“gerar aplicação de sanções, atraindo uma subjetividade unilateral absoluta no exercício de uma retenção indenizatória cumulada descabida”*.

Seria necessário, em razão disso, o afastamento da interpretação que resulta na *“possibilidade de assimilação/equiparação da discriminação (que exige*

## ADI 7612 / DF

*dolo) a simples situação de diferença salarial objetiva”, já que em contradição com o contraditório, a ampla defesa e a segurança jurídica (CF, art. 5º, XXXVI, LIV e LV).*

No que se relaciona ao último ponto, defendem a inconstitucionalidade de qualquer interpretação do art. 5º da Lei 14.611/2023 que *“imponha penalidade administrativa sem que tenha havido a possibilidade de o fiscalizado exercer seu regular direito de defesa”, ou que “permita, ainda que teoricamente, a publicização de dados pessoais, uma vez passíveis de identificação, e que são relevantes sob o ponto de vista do negócio, com impacto na concorrência, nas estratégias comerciais, no segredo comercial e na reputação ou imagem das empresas”, pois ofensivas “à ampla defesa, ao contraditório e ao devido processo legal pela imposição imediata de penalidade (art. 5º, incisos LIV e LV, da Constituição) e à intimidade, à proteção de dados, à livre iniciativa, à livre concorrência e à proporcionalidade (art. 5º, incisos X e LXXIX, art. 1º, inciso IV, e art. 170, inciso IV, todos da Constituição)”*.

Afirmam que o reconhecimento das inconstitucionalidades arguidas resultaria, por arrastamento, na declaração de inconstitucionalidade do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, que *“consolidam a imposição da publicação de relatórios em formatos e procedimentos que incorrem nas violações já apontadas”, sendo possível, todavia, a identificação das referidas inconstitucionalidades por violação direta e autônoma à Constituição.*

Em sede cautelar, pleiteiam as seguintes suspensões de eficácia:

a) da expressão *“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”, contida no art. 5º, § 2º, da Lei 14.611/2023, “por violação aos arts. 5º, caput, inciso I, e art. 7º, inciso XXX, da Constituição, e ao princípio da proporcionalidade”;*

b) de toda e qualquer interpretação conferida ao § 6º do art. 461 da CLT alterada pelo art. 3º da Lei 14.611/2023 que *“resulte na possibilidade de assimilação da discriminação (que exige*

## ADI 7612 / DF

*dolo) a simples situação de diferença salarial, por ofensa aos princípios da segurança jurídica, do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório constante no art. 5º, incisos XXXVI, LIV e LV, da Constituição”;*

c) da interpretação conferida ao art. 5º da Lei 14.611/2023 que *“permita a imposição de penalidade (e a imposição imediata de Plano de Ação) sem que antes tenha havido adequada e oportuna defesa por parte do empregador fiscalizado e da interpretação que chancela a publicação de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios nos quais haja a divulgação (identificável pontualmente ou pela média ou mediana) de salários vinculados a cargos e ocupações, por violação aos arts. 1º, inciso IV; 5º incisos V, X, LIV, LV e LXXIX; e art. 170, inciso IV, todos da Constituição”;*

d) do Decreto 11.795/2023 (em especial de seus arts. 2º e 3º) e da Portaria MTE 3.714/2023 (em especial seus arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º), por arrastamento.

Ao final, requerem:

a) a declaração de inconstitucionalidade da expressão *“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”, contida no § 2º do art. 5º da Lei 14.611/2023, “por violação direta à isonomia (arts. 5º, caput e incisos I, V, X; e 7º, inciso XXX, da Carta)”;*

b) a declaração de inconstitucionalidade parcial, sem redução de texto, do § 6º do art. 461 da CLT, alterado pelo art. 3º da Lei 14.611/2023, para que, mediante interpretação conforme a Constituição, esta SUPREMA CORTE *“ fixe interpretação para que o pleito de dano moral somente seja cumulável se presente situação de discriminação em sentido estrito (exigindo-se dolo), sem que a essa hipótese se equipare a mera existência objetiva de uma diferença salarial, em consonância com o princípio da segurança*

*jurídica”;*

c) a declaração de inconstitucionalidade parcial, sem redução de texto, do art. 5º da Lei 14.611/2023, para que, mediante interpretação conforme a Constituição, esta SUPREMA CORTE *“fixe interpretação no sentido de que não seja possível a aplicação de qualquer penalidade (e notadamente a imposição da elaboração do plano de ação) sem que antes o empregador fiscalizado tenha tido a oportunidade de apresentar defesa, assim como não seja possível a publicação dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios que envolva a divulgação (pontualmente, pela média ou mediana) de valores salariais e remuneratórios vinculados a cargo ou função, em respeito aos arts. 1º, inciso IV; 5º incisos V, X, LIV, LV e LXXIX; e art. 170, inciso IV, todos da Constituição”;*

d) a declaração de inconstitucionalidade, por arrastamento, do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, por incorrerem nas mesmas violações apontadas. Sucessivamente, pleiteiam a declaração de inconstitucionalidade dessas normas por violação direta à Constituição Federal, ou, ainda, o recebimento da Ação Direta de Inconstitucionalidade como Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental no ponto.

Diante da relevância da matéria constitucional suscitada e de seu especial significado para a ordem social e a segurança jurídica, mostra-se adequada a adoção do rito do art. 12 da Lei 9.868/1999, pelo que determino:

(a) solicitem-se informações, a serem prestadas pelo Presidente da República e pelo Congresso Nacional, no prazo de 10 (dez) dias;

(b) em seguida, remetam-se os autos ao Advogado-Geral da União e ao Procurador-Geral da República, sucessivamente, no prazo de 5 (cinco dias), para a devida manifestação.

**ADI 7612 / DF**

Publique-se.

Brasília, 18 de março de 2024.

**Ministro ALEXANDRE DE MORAES**

**Relator**

*Documento assinado digitalmente*