



Poder Judiciário
JUSTIÇA FEDERAL
Seção Judiciária do Rio de Janeiro
26ª Vara Federal do Rio de Janeiro

AVENIDA RIO BRANCO, 243, ANEXO II, 7º ANDAR - Bairro: CENTRO - CEP: 20040-009 - Fone:
(21)3218-8264 - Email: 26vf@jfrj.jus.br

TUTELA ANTECIPADA ANTECEDENTE Nº 5011649-62.2024.4.02.5101/RJ

REQUERENTE: DROGARIAS PACHECO S/A

REQUERIDO: UNIÃO - ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO

DESPACHO/DECISÃO

Vistos etc.

DROGARIAS PACHECO S/A ajuizou ação cognitiva em face da **UNIÃO FEDERAL**, objetivando, inclusive em sede de antecipação dos efeitos da tutela *inaudita altera pars*, seja que determinado à ré que se abstenha de exigir “o envio do seus dados pessoais e restritos ao Governo Federal, através do Portal Emprega Brasil, (...) a reprodução do relatório da transparência elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego através de seu site e/ou suas redes sociais, (...) a participação dos sindicatos profissionais na elaboração de eventual plano de ação para a mitigação da desigualdade”, bem como “o depósito de cópia do plano de ação na entidade sindical representativa da categoria profissional”, de divulgar os dados da autora através do relatório da transparência, e de lhe impor qualquer penalidade “pelo não cumprimento das obrigações estabelecidas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023”.

Por fim, requer seja decretado segredo de justiça, alegando, para tanto, “a própria situação da empresa, em se ver obrigada ao ajuizamento da presente ação, tem já o potencial de provocar relevantes danos à imagem da empresa”, e que “a discussão envolvendo igualdade de gênero tem ganhado contornos cada vez mais violentos na sociedade atual e que a população, em geral, tem dificuldade em compreender os contornos estritamente jurídicos de determinados temas”.

Para tanto, alega que, em 03/07/2023, “foi publicada a Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade de salários e critérios remuneratórios entre homens e mulheres, estabelecendo uma série de novos regramentos para tanto, incluindo novas obrigações e penalidades”, regulamentada pelo Decreto n. 11.795/2023 e pela Portaria MTE n. 3.714/2023, que, assevera, extrapolam as disposições da referida lei.

Informa que, “dentre as diversas novidades trazidas pela legislação mencionada, se tem a obrigatoriedade de divulgação, por parte das pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, de informações privadas atinentes aos critérios e aos programas de ascensão e promoção funcionais por si adotados, além da publicação de um relatório de transparência, elaborado pelo próprio Ministério do Trabalho e Emprego, com informações envolvendo salários e critérios remuneratórios de cada entidade individualmente considerada, sob pena de multa”.

Sustenta que “tais exigências envolvendo a exposição do modelo de negócio das empresas e das suas estratégias salariais, para contratações, retenções de talentos, entre outros, implicam não apenas ofensa aos princípios constitucionais da privacidade e da intimidade, mas também ao princípio da livre concorrência, na medida em que terão seus dados e suas práticas salariais publicizados”, e que “o Ministério do Trabalho e Emprego já deixou claro que não será observado o anonimato das pessoas jurídicas privadas”, porquanto “estas serão identificadas detalhadamente pelo seu CNPJ, além do que os dados pessoais dos seus empregados também acabarão por serem divulgados, em flagrante prejuízo também a estes profissionais”.

Acrescenta que “o formulário a ser preenchido junto ao Portal Emprega Brasil, para fins de posterior divulgação pelo Ministério do Trabalho e Emprego, não permite que as empresas justifiquem suas práticas, o que, salvo melhor juízo, ofende o contraditório e a ampla defesa”, e que, “sendo que os critérios adotados pelo Governo Federal, para a elaboração do relatório, desconsideram por completo que o art. 461 da CLT não estabelece uma igualdade salarial incondicional, mas sim preveem diversos requisitos legais para que o efetivo direito à isonomia remuneratória”.

Alega que “o Decreto n° 11/795/2023 e a Portaria MTE n° 3.714/2023 impõem a adoção de práticas que não são exigidas pela legislação ordinária, sob pena de exposição pública e reprovação social por meios que sugerem que as empresas que não as adotem, nos exatos termos esperados, sejam contrárias ou refratárias à igualdade de gênero, o que não necessariamente será o caso”, e que, no seu entender, é claro o objetivo de “constranger as empresas a adotarem práticas trabalhistas que a lei não impõe”.

Menciona que a Lei n. 14.611/2023, “embora preveja a publicação do relatório de transparência pelas entidades privadas com 100 (cem) ou mais empregados, assegura, de forma expressa, que os dados serão anônimos e unificados, não havendo qualquer referência quanto à forma de divulgação pelas empresas de tais informações”, e que, não obstante, o Decreto n. 11.795/2023 exige que dele conste uma série de informações, bem como seja o mesmo “publicado nos sites das próprias empresas, nas suas redes sociais ou em instrumentos similares”.

Ressalta “que a Portaria MTE n° 3.714/2023 excede não apenas a Lei n° 14.611/2023, como o próprio Decreto n° 11.795/2023, ao exigir que as empresas forneçam, através do Portal Emprega Brasil, seus dados quanto à

existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários, critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados, existência de incentivo à contratação de mulheres, identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia/gerência/direção, existência de iniciativas ou de programas do empregador que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares, entre outras informações adicionais”, igualmente exigindo que as empresas os publiquem “em seus sites, redes sociais ou instrumentos similares”.

Pondera que “as informações solicitadas no Portal Emprega Brasil não encontram respaldo na lei”, e referem-se a “políticas salariais privadas que não têm qualquer caráter obrigatório por parte dos empregadores”, sendo exigidas “diversas informações sigilosas, que não se limitarão ao conhecimento por parte do Governo Federal, mas serão objeto de divulgação pelo Ministério do Trabalho e Emprego (e pelas próprias empresas!), em flagrante ofensa à livre concorrência e à livre iniciativa, além de ofensa aos princípios da legalidade, da razoabilidade e da proporcionalidade”.

Salienta que os referidos atos normativos “também inovam no que tange à participação dos representantes das entidades sindicais e dos representantes dos empregados nos locais de trabalho, na apresentação e na implementação do plano de ação para a mitigação da desigualdade”, na medida em que, “enquanto a Lei nº 14.611/2023 apenas refere que fica garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho, quando identificada desigualdade (o que remonta a uma opção), o Decreto nº 11.795/2023 estabelece que tais atores deverão participar da elaboração do programa (o que remonta a uma obrigação), enquanto a Portaria MTE nº 3.714/2023 prevê, ainda, que uma cópia do documento deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional, obrigações essas que não encontram qualquer lastro na lei original”.

Sustenta que, “se nenhuma empresa é obrigada a ter quadro de carreiras ou plano de cargos e salários, tampouco programa de incentivo à contratação de mulheres ou de apoio ao compartilhamento de obrigações familiares, nenhuma empresa é obrigada a conceder licença-maternidade ou licença-paternidade estendidas (...), e se a lei não estabelece tais critérios para fins de igualdade salarial entre homens e mulheres”, questiona “o fundamento para que sejam exigidas tais informações do empregador”.

Afirma que “a análise será realizada por grandes grupos de CBO, abrangendo diversos cargos e atividades profissionais completamente distintas entre si, o que revela uma disparidade ainda maior entre as informações reais e as informações que a União Federal pretende sejam divulgadas”, e que “o relatório da transparência deixa de observar critérios que a própria legislação trabalhista (art. 461 da CLT) estabelece como justificativa legal para diferenças salariais, tais como produtividade, perfeição técnica, tempo de serviço para o mesmo empregador superior a 04 (quatro) anos e diferença de tempo na função

superior a 02 (dois) anos”, razão pela qual aponta “ilegalidade na comparação salarial objeto do relatório da transparência, porquanto não serão consideradas as hipóteses legais em que distinção salarial é legítima e lícita”.

Menciona que “a divulgação, por si só, de toda e qualquer informação quanto a salário e critérios salariais praticados pelos estabelecimentos empresariais, com a identificação do seu CNPJ, ao público em geral, seja via plataforma do Programa de Disseminação Estatísticas do Trabalho (PDET), seja via site ou rede social da própria empresa, permite, a partir da combinação de dados, a identificação e a vinculação das informações aos empregados, expondo dados relevantes e, conseqüentemente, ofendendo os direitos de privacidade, intimidade e proteção de dados, a eles garantidos, além de impactar na a livre concorrência e no resguardo do segredo do negócio de cada entidade”.

Por fim, aduz que, caso possibilitado o cruzamento de informações fornecidas, resta violado o art. 12 da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados, e que, “ao prever a divulgação das informações de planos de carreira, estratégias remuneratórias e critérios salariais, se abre a possibilidade das entidades concorrentes acessarem informações estratégicas da expoente, retirando a sua possibilidade de alegar concorrência desleal em caso de utilização indevida dessas informações”.

DECIDO.

Ab initio, reputo necessária a retificação da autuação, para que dela conste, no campo “Classe da Ação”, o procedimento comum, na medida em que já foi formulado o pedido principal.

Verifico, ainda, que existe pedido de decretação de segredo de justiça.

Assim dispõe o art. 189 do CPC, in verbis:

Art. 189. Os atos processuais são públicos, todavia tramitam em segredo de justiça os processos:

I - em que o exija o interesse público ou social;

II - que versem sobre casamento, separação de corpos, divórcio, separação, união estável, filiação, alimentos e guarda de crianças e adolescentes;

III - em que constem dados protegidos pelo direito constitucional à intimidade;

IV - que versem sobre arbitragem, inclusive sobre cumprimento de carta arbitral, desde que a confidencialidade estipulada na arbitragem seja comprovada perante o juízo.

§ 1º O direito de consultar os autos de processo que tramite em segredo de justiça e de pedir certidões de seus atos é restrito às partes e aos seus procuradores.

§ 2º O terceiro que demonstrar interesse jurídico pode requerer ao juiz certidão do dispositivo da sentença, bem como de inventário e de partilha resultantes de divórcio ou separação.

Nenhuma das hipóteses elencadas encontra-se presente. Não há motivos para que o Juízo vislumbre, na mera propositura de demanda, perigo para a imagem da empresa, ou possibilidade de alegada violência, que a autora sequer determina de que forma atingiria sua atividade.

Ademais, não há nos autos documentação de cunho sigiloso, ou que possa comprometer suas atividades no que tange à concorrência.

Passo à análise do pedido de tutela antecipada.

Assim dispõe a Lei n. 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens:

(...)

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.

(...)

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados;
e

V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

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).
(grifei)

§ 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.

Por seu turno, o Decreto n. 11.795/2023, ao regulamentar a supramencionada Lei, elenca uma série de informações a serem prestadas nos referidos “relatórios de transparência”:

(...)

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, compeham 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 (grifei)

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.

A Portaria MTE Nº. 3.714/2023, que regulamenta o Decreto n. 11.795/2023, especifica mais ainda as informações a serem prestadas. Confira-se:

(...)

Art. 2º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações prestadas pelos empregadores ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas- eSocial e as informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

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, componham a remuneração do trabalhador.

Art. 4º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deverá ser feita pelos empregadores em seus sites 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. (grifei)

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. (grifei)

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.

(...)

Analisando as alegações da autora, bem como a legislação apontada, verifico a verossimilhança necessária para o deferimento da tutela antecipada.

Isto porque a intenção do legislador ordinário é garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres, e não se vislumbra motivo para que, ao menos em linha de princípio, tal fiscalização não possa ocorrer através de bancos de dados muito mais precisos, tais como o próprio e-Social, do FGTS, do CNIS e outros, protegidos pelo devido sigilo.

Não parece razoável exigir de empresas que forneçam todos os dados, relativos até mesmo a políticas trabalhistas que, tal como afirmado pela demandante, sequer são obrigatórias, bem como que tais dados sejam publicizados inclusive em redes sociais, mediante determinação constante de decreto e portaria, sem o devido respaldo legal, e sem que se demonstre que tais dados são necessários para que se efetive a igualdade salarial que a legislação apontada pretende garantir.

Se tal não bastasse, a exigência de publicação dos dados, ao que tudo indica, contrasta de forma flagrante com a suposta garantia de anonimato e sigilo, fulcrados, ao menos de forma hipotética, na Lei n. n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados.

No ponto, impõe-se ressaltar, ainda, que eventuais distinções, entre as empresas que compõem o setor privado do País, no que tange a programas de incentivo e benefícios não obrigatórios, sob a ótica das leis trabalhistas, não podem ser, em linha de princípio, usados como parâmetro para se estabelecer critérios de igualdade salarial entre homens e mulheres.

À evidência, a igualdade a ser assegurada é entre os empregados de **uma mesma empresa**, homens e mulheres, que exerçam as mesmas funções. Não por outra razão, não se vislumbra, ao menos neste momento processual, qualquer utilidade na divulgação de tais informações ao público em geral.

No que tange ao *periculum in mora*, a autora alega ter sido instada a apresentar os dados da Seção II do relatório de transparência, a ser enviado através do Portal Emprega Brasil, até a presente data, razão pela qual entendo presente o segundo requisito necessário para o deferimento da tutela antecipada vindicada.

Diante do exposto, **INDEFIRO** o segredo de justiça requerido, e **DEFIRO** a tutela antecipada, para que a ré se abstenha de exigir da autora o envio do seus dados pessoais e restritos ao Governo Federal, através do Portal Emprega Brasil, a reprodução do relatório da transparência elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego através de seu site e/ou suas redes sociais, a participação dos sindicatos profissionais na elaboração de eventual plano de ação para a mitigação da desigualdade, bem como o depósito de cópia do plano de ação na entidade sindical representativa da categoria profissional.

Deve ainda a ré se abster de divulgar quaisquer dados da autora através do relatório da transparência, e de lhe impor qualquer penalidade pelo não cumprimento das obrigações estabelecidas no Decreto n. 11.795/2023 e na Portaria MTE n. 3.714/2023, tal como requerido na inicial.

Intime-se a União Federal, **com urgência e por mandado**, para imediato cumprimento, e cite-se (artigo 335 do CPC).

Sem prejuízo, retifique a Secretaria a autuação, para que dela consta, como “Classe da Ação”, o Procedimento Comum, e retire o segredo de justiça anteriormente cadastrado (evento 3).

Decorrido o prazo sem manifestação, voltem conclusos.

Oferecida resposta, deve a parte demandada noticiar se há possibilidade de conciliação, deduzindo, se for o caso, os seus termos de modo objetivo e circunstanciado.

Em seguida, à autora, em réplica, oportunidade em que, tendo sido informada pela ré a existência de proposta de autocomposição, deve a demandante manifestar-se especificamente sobre ela, valendo o silêncio como recusa, importando registrar, no ponto, que a aludida transação poderá ocorrer a qualquer tempo.

Deverá ainda a autora, em réplica, manifestar-se acerca de eventuais preliminares e prejudiciais suscitadas na resposta, especialmente sobre eventual arguição de ilegitimidade (artigo 338 CPC).

Registro, por oportuno, sem a necessidade de maiores digressões, que cabe à própria parte, ao protocolar a inicial, ou posteriormente, no curso do processo, proceder ao cadastramento, no sistema eProc, dos procuradores que deseja ver intimados, visto que tal atividade traduz um dever seu.

P.I.

Documento eletrônico assinado por **FRANA ELIZABETH MENDES, Juíza Federal na Titularidade Plena**, na forma do artigo 1º, inciso III, da Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006 e Resolução TRF 2ª Região nº 17, de 26 de março de 2018. A conferência da **autenticidade do documento** está disponível no endereço eletrônico <https://eproc.jfrj.jus.br>, mediante o preenchimento do código verificador **510012617492v2** e do código CRC **c4486a46**.

Informações adicionais da assinatura:
Signatário (a): FRANA ELIZABETH MENDES
Data e Hora: 29/2/2024, às 16:32:49

5011649-62.2024.4.02.5101

510012617492 .V2

Conferência de autenticidade emitida em 06/03/2024 08:59:01.