



Poder Judiciário
JUSTIÇA FEDERAL DE PRIMEIRO GRAU

TUTELA ANTECIPADA ANTECEDENTE (12135) Nº 5004530-33.2024.4.03.6100 / 26ª Vara Cível Federal de São Paulo

REQUERENTE: DROGARIA SÃO PAULO S.A., DROGARIA SAO PAULO S.A., DROGARIA SAO PAULO S.A., DROGARIA SAO PAULO S.A., DROGARIA SAO PAULO S.A.

Advogado do(a) REQUERENTE: JULIO CESAR GOULART LANES - SP285224-A

REQUERIDO: UNIÃO FEDERAL

DECISÃO

DROGARIA SÃO PAULO, qualificada na inicial, ajuizou a presente ação de rito comum contra a UNIÃO FEDERAL, pelas razões a seguir expostas:

Afirma, a autora, que a Lei n. 14.611/23 dispôs sobre a igualdade de salário e critérios remuneratórios entre homens e mulheres e estabeleceu regras para a implementação desta, prevendo obrigações e penalidades. O Decreto n. 11.795/23 e a Portaria MTE n. 3.714/23 regulamentaram a referida Lei.

Sustenta, a autora, que além de simplesmente regulamentarem a Lei, criaram obrigações novas, ofendendo princípios constitucionais, como o do direito à privacidade e à intimidade, à livre concorrência, entre outros.

Alega haver inconstitucionalidade formal no Decreto e na Portaria antes mencionadas, bem como inconstitucionalidade material e ilegalidade no formulário da transparência e em sua divulgação.

Pede a concessão da tutela provisória de urgência para que a ré e, em especial o Ministério do Trabalho, se abstenham de exigir da autora (matriz e filiais) o envio de seus dados pessoais e restritos ao Governo Federal, por meio do Portal Emprega Brasil; de divulgar os dados da autora (matriz e filiais) por meio do relatório da transparência; de exigir das mesmas a reprodução do relatório da transparência elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em seu site e/ou suas redes sociais; de impor qualquer penalidade à autora (matriz e filiais) pelo não cumprimento dessas obrigações previstas no Decreto n. 11.795/23 e na Portaria MTE n. 3.714/23; de exigir a participação dos sindicatos profissionais na elaboração de eventual plano de ação para mitigação da desigualdade e de exigir o depósito de cópia do plano de ação na entidade sindical representativa da categoria profissional.

Pede, ainda, que o feito se processe em segredo de justiça.

É o relatório. Decido.

Muito embora a autora tenha intitulado a peça apresentada como tutela antecipada de urgência em caráter antecedente, verifico que apresentou os argumentos de forma minuciosa e formulou pedido final de “tornar definitivas a obrigação da União Federal e de seus órgãos, em especial o Ministério do Trabalho e Emprego, para que se abstenham de:”, repetindo o pedido de tutela. **Assim, determino que se corrija a autuação para que a presente ação seja cadastrada como de rito comum com pedido de tutela antecipada.**

Indefiro o pedido de segredo de justiça. É que não está presente nenhuma das hipóteses do art. 189 do Código de Processo Civil.

Passo ao exame do pedido de antecipação da tutela. Para sua concessão é necessária a presença dos requisitos do art. 300 do Código de Processo Civil: a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil ao processo. Passo a analisá-los.

A Lei n. 14.611/23 dispôs sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, alterando artigos da CLT. Esta Lei, em seu art. 5º, previu:

“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.”

(Grifei)

E seu art. 6º estabeleceu que Ato do Poder Executivo instituiria protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

A Lei previu, portanto, a publicação do relatório da transparência mas garantiu a anonimidade dos dados.

O Decreto, em seu art. 2º, trata do relatório de transparência salarial e critérios remuneratórios, dispondo que o mesmo deve conter uma série de informações, que elenca. Em seu § 2º, estabelece que os dados e informações do relatório devem ser anonimizados e enviados por meio de ferramenta informatizada, disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Mas, em seu § 3º, determina a publicação dos relatórios nos sítios eletrônicos das próprias empresas, redes sociais ou instrumentos similares, garantindo a ampla divulgação a empregados, colaboradores e público em geral.

A Portaria, por sua vez, prevê que o referido relatório seja elaborado com base nas informações prestadas pelas empresas no eSocial e nas informações complementares coletadas na aba igualdade salarial e de critérios remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

Entre os dados a serem extraídos do Portal, estão a existência ou não de quadro de carreira e plano de cargos e salários; de critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão de empregados; identificação de critérios para promoção a cargos de chefia, gerência e direção; existência de iniciativas ou programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

Ora, da simples leitura da Portaria, verifica-se que, de fato, ela extrapolou a própria Lei.

Também o Decreto, ao determinar a publicação nos sítios eletrônicos e redes sociais das empresas, do dito relatório da transparência, foi além do previsto na Lei.

O art. 5º da Constituição da República, em seu inciso II, garante que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de Lei. Sob o pretexto de se regulamentar a Lei, não podem ser criadas novas obrigações.

Tem, pois, razão, a autora, ao afirmar que houve desrespeito à Constituição.

Entretanto, nem todas as regras previstas no Decreto e na Portaria atentam contra o princípio da legalidade. A medida, na extensão pleiteada na inicial, não pode ser concedida.

Em relação ao afastamento da regra relativa à participação de sindicato na elaboração de eventual plano de ação para mitigação de desigualdade, bem como de depósito do plano na entidade sindical, não verifico a urgência necessária para o deferimento de tutela neste momento. A questão será tratada por ocasião da sentença, em cognição exauriente.

Está, pois, presente em parte a probabilidade do direito alegado.

O “periculum in mora” também está presente, eis que a autora ficará sujeita a sanções caso não apresente as informações aqui discutidas.

Diante do exposto, **concedo em parte a tutela antecedente** para afastar a obrigatoriedade da autora (matriz e filiais) de enviar os dados pessoais e restritos ao Governo Federal, por meio do Portal Emprega Brasil, eis que o preenchimento parcial do formulário não é possível; bem como de reproduzir o relatório da transparência elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em seu site e/ou suas redes sociais.

Citem-se e intmem-se.

São Paulo, 29 de fevereiro de 2024.

SÍLVIA FIGUEIREDO MARQUES

Juíza Federal

Assinado eletronicamente por: SILVIA FIGUEIREDO MARQUES

29/02/2024 18:09:28

<https://pje1g.trf3.jus.br:443/pje/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>

ID do documento: 316364231



24022918092814100000305675345

IMPRIMIR

GERAR PDF