

com a privacidade de dados sensíveis de seus colaboradores, a preservação da imagem da empresa perante seus pares e a preservação do princípio da livre concorrência e livre iniciativa.

Juntou procuração e documentos.

Custas recolhidas.

É o breve relatório.

FUNDAMENTO E DECIDO.

A pretensão é passível de apreciação em regime de plantão, nos termos do art. 1º da Resolução n. 71/09 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ.

Em análise prefacial, verifico a presença dos requisitos autorizadores para concessão da medida vindicada. A saber.

O pedido de tutela provisória, com fundamento na urgência, encontra amparo legal no art. 300 do CPC. O referido dispositivo exige, cumulativamente, a presença de dois requisitos: a) probabilidade do direito; e b) perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo. Além dos mencionados requisitos, caso o provimento tenha natureza de tutela antecipada, exige-se que não exista perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão (art. 300, §3º, CPC), ou seja, se os efeitos da decisão forem irreversíveis, a tutela provisória de urgência, de natureza antecipada, não poderá ser concedida.

A Lei n. 14.611/2023 foi editada com o objetivo de combater a desigualdade salarial entre homens e mulheres, bem como implementar mecanismos fiscalizatórios que concretizem a igualdade gênero no âmbito do mercado de trabalho. Nesse sentido, dispõem os arts. 1º e 2º da referida lei que:

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm).

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.

Dentre as medidas estabelecidas com o objetivo de garantir a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, foi instituído o relatório de transparência salarial, nos seguintes termos:

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

peçoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm) (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 (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DecretoLei/De15452.htm#c461), 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 (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm) (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.

No mesmo sentido, dispõe o Decreto nº 11.795/2023, que regulamentou a Lei nº 14.611/2023:

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:

(...)

§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.

O conteúdo do relatório de transparência salarial foi detalhado na Portaria MTE nº 3.714/2023, que regulamentou o Decreto nº 11.795/2023:

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.*

No caso, extrai-se que os textos normativos acima mencionados desbordaram da autorização constitucional conferida ao Estado para atuar na qualidade de agente normativo e regulador da atividade econômica.

Nessa linha, dispõe, expressamente, o art. 174 da Constituição Federal “Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado.”

Com efeito, a legislação inovou e criou obrigações que invadem a liberdade da atividade econômica e negocial das empresas privadas, não sendo possível, ainda, justificar o ato inquinado no disposto no art. 7º, inciso XXX, da Constituição Federal que preceitua:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Isso porque o cumprimento do disposto no inciso XXX acima transcrito pode ser garantido mediante regular fiscalização dos órgãos competentes sem a necessária publicização das informações da empresa, ainda que mediante anonimização dos trabalhadores/empregados. A empresa ficará obrigatoriamente exposta ao escrutínio público, se aplicadas as normas impugnadas, que são manifestamente exorbitantes do poder legislativo estatal, violadoras da cláusula constitucional do devido processo legal em sua vertente substantiva.

A urgência no deferimento da medida resta demonstrada tendo em vista o iminente encerramento do prazo para apresentação dos relatórios e a consequente sujeição das empresas às sanções legalmente cominadas.

Registro, ainda, a reversibilidade da presente medida, sendo certo que o dano às empresas acaso venha ao final ser julgado procedente o pedido deduzido na inicial é irreparável ou de difícil reparação.

Pelo exposto, **DEFIRO** a tutela de urgência pleiteada.

Intimem-se.

Após, remetam-se os autos à 14ª Vara desta Seção Judiciária para regular processamento do feito.

Brasília, 29 de março de 2024

(assinado digitalmente)

POLLYANNA KELLY MACIEL MEDEIROS MARTINS ALVES

Juíza Federal Plantonista

Assinado eletronicamente por: POLLYANNA KELLY MACIEL MEDEIROS MARTINS ALVES

29/03/2024 21:21:57

<https://pje1g.trf1.jus.br:443/consultapublica/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam> ID do documento:



24032918531529600002

IMPRIMIR

GERAR PDF