



Great
Place
To
Work.[®]

Certificada

Jun/2022 - Jun/2023

BRASIL



AÇÕES JUDICIAIS LEI ISONOMIA SALARIAL



Sistema
Fiep



FIEP
SESI
SENAI
IEL

INCONSTITUCIONALIDADES LEI ISONOMIA SALARIAL



Lei 14.611/2023 - Decreto 11.795/2023 - Portaria MTE 3.714 de 24/11/2023.

FORMAIS:

- Decreto e Portaria inovam em relação a lei e violam o art. 87, II da Constituição ao obrigar as empresas a publicar o relatório em site próprio ou afins. A Lei só determina a publicação, sem qualquer especificação a respeito da forma como se dará (se interna ou não).
- Decreto e Portaria impõe ordem de preferência na forma como se dará a participação dos representantes das entidades sindicais ou dos representantes dos empregados nos locais de trabalho.
- Portaria obriga depósito no sindicato do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios remuneratórios entre Homens e Mulheres.



MATERIAIS

- **Violação da LGPD, com a possibilidade de identificação dos titulares dos salários (exemplo gerente jurídico).** Viola a intimidade (art. 5º, X, CF) e a proteção de dados pessoais (art. 5º, LXXIX, CF).
- **Expõe o salário dos empregados, sendo este segredo comercial ou industrial, protegido pelo art. 6º, VI da Lei 13.709/2018 (LGPD), e violação a livre iniciativa e livre concorrência (art. 1º, IV e art. 170 caput e inc IV, CF) – vide investigações CADE.**
- **Violação ao contraditório e ampla defesa (art. 5º, LV CF) pois não permite a apresentação de defesa antes da imposição de multa.**



AÇÕES AJUIZADAS

0000124-79.2024.5.09.0029 – SIVEPAR – MS 20^aVT – Julgado extinto por incabível. Em fase recursal.

0000208-97.2024.5.09.0088 – SIVALE – MS 23^aVT – Negada a liminar. Processo em curso.

0000249-31.2024.5.09.0002 – TI Paraná – MS 02^aVT – Negada a liminar. Processo em curso.

0000279-57.2024.5.09.0005 – SINDIMETAL PB – MS 05^aVT – Aguarda apreciação.

5009141-18.2024.4.04.7000 – FIEP – ACP 2^aVCJF – Intimada União para manifestação.

Despacho TI Paraná:

A Lei nº 14.611/2023 prevê expressamente a obrigação de publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, a ser disponibilizada "em plataforma digital de acesso público" (art. 5º, § 4º), bem como a "participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho" no plano de ação (art. 5º, § 2º).

Desta forma, não há extrapolamento do poder regulamentar na forma com que o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria MTE nº 3.714/2023 previram a divulgação dos relatórios ao público em geral, e :::::
a participação de representantes das entidades sindicais no plano de ação.

O art. 5º, da Lei nº 14.611/2023, ao determinar a publicação dos relatórios, ressalva que deve ser "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)". E o Decreto nº 11.795/2023, que regulamentou os mecanismos de transparência salarial, estabeleceu expressamente que os dados e as informações constantes dos relatórios "deverão ser anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018" (art. 2º, § 2º, I).

O objetivo da divulgação desses relatórios é justamente permitir "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" (art. 5º, § 1º, da Lei nº 14.611/2023).

Despacho TI Paraná:

Nesse contexto, não se verifica, a princípio, risco de violação da LGPD pela divulgação dos relatórios com as informações especificadas no art. 2º, do Decreto nº 11.795/2023, especialmente por se tratarem de dados anonimizados.

Também não se verifica, de plano, constitucionalidade quanto ao plano de ação previsto no art. 5º, § 2º, da nº 14.611/2023. Trata-se de mecanismo eleito pelo legislador como meio para mitigação da desigualdade salarial, que atende, inclusive, determinação expressa do art. 5º, I e art. 7º, XXX, ambos da Constituição da República. Eventual discordância de avaliação da Auditoria-Fiscal do Trabalho quanto à constatação de desigualdade salarial, nada impede que busque os meios administrativos ou judiciais disponíveis adequados.

Ante todo o exposto, ausente a probabilidade do direito alegado e o perigo de dano, indefiro a liminar.

Liminar 26 VFRJ - 5011649-62.2024.4.02.5101/RJ

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.

Liminar 26 VFRJ - 5011649-62.2024.4.02.5101/RJ

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 inventivo 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.

Liminar 26 VFSP - 5004530-33.2024.4.03.6100

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, dispendo 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.

Liminar 26 VFSP - 5004530-33.2024.4.03.6100

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.

Liminar 26 VFSP - 5004530-33.2024.4.03.6100

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.

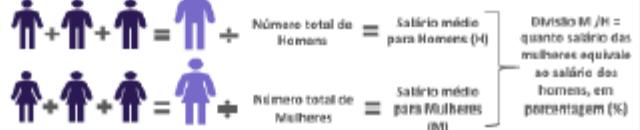
Diante do exposto, concedo em parte a tutela antecedente para afastar a obrigatoriedade da autora (matriz e filiais) de enviar os dados pessoais e restritos ao Governo Federal, por meio do Portal Emprega Brasil, eis que o preenchimento parcial do formulário não é possível; bem como de reproduzir o relatório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

Relatório de Transparência e Igualdade salarial de Mulheres e Homens 1º Semestre de 2024

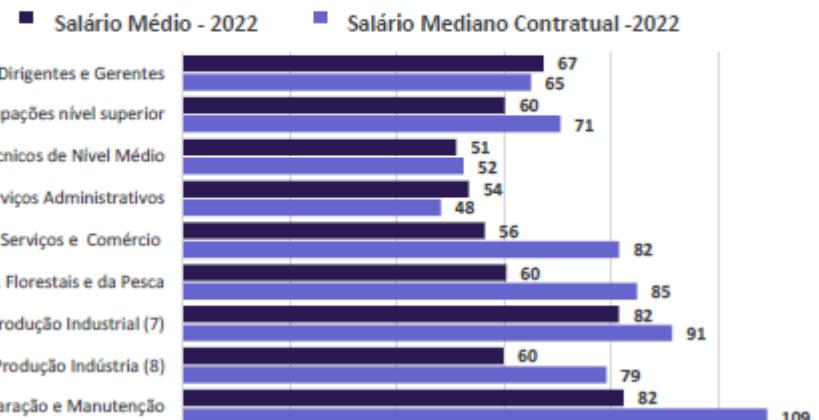
CNPJ pessoa jurídica (100 empregados e mais)

Fls.: 118

Diferentes definições de salário mostram variações nas diferenças entre mulheres e homens. O salário mediano das mulheres equivale a 90,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 70,8% e o salários de admissão 88,4%.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Mediano Contratual (pago ou não) - 2022	A mediana é o ponto do meio no conjunto dos empregados em que há tantas pessoas com salário maior quanto salário menor, para mulheres e para homens. Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) = Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	90,5
Salário Mediano de Admissão (pago ou não) 2023		88,4
Salário Médio Efetivamente Pago (com descontos e acréscimos) - 2022		70,8

Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens:



Anexo I - Modelo de Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (1581827)

Fonte: eSocial, Rais 2021 e Portal Emprega Brasil fev.2023

Composição dos empregados pode explicar parcialmente as diferenças porque usualmente o salário de mulheres é menor que o dos homens.



Políticas e critérios de remuneração declaradas pela empresa

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes, viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade desenvolvimento de ideias e sugestões	
Ações para aumentar a diversidade	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	



OBRIGADO

JURÍDICO | SISTEMA FIEP