

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS - CCJE
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO - FND**

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E O ENFRENTAMENTO À
DESIGUALDADE SALARIAL:
UM ESTUDO DA LEI N° 14.611/2023 E O PAPEL DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO**

CINTHYA CLARA SANTOS FERREIRA

RIO DE JANEIRO

2024

CINTHYA CLARA SANTOS FERREIRA

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E O ENFRENTAMENTO À
DESIGUALDADE SALARIAL:
UM ESTUDO DA LEI N° 14.611/2023 E O PAPEL DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Dra. Renata Versiani.

RIO DE JANEIRO

2024

CIP - Catalogação na Publicação

F575r Ferreira, Cinthya Clara Santos
RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E O
ENFRENTAMENTO À DESIGUALDADE SALARIAL: UM ESTUDO DA
LEI N° 14.611/2023 E O PAPEL DO JUDICIÁRIO
BRASILEIRO / Cinthya Clara Santos Ferreira. -- Rio
de Janeiro, 2024.
72 f.

Orientadora: Renata Versiani.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2024.

1. Lei 14.611/2023. 2. ESG. 3. Agenda 2030 . 4.
Interseccionalidade. 5. Desigualdade salarial. I.
Versiani, Renata , orient. II. Titulo.

CINTHYA CLARA SANTOS FERREIRA

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E O ENFRENTAMENTO À
DESIGUALDADE SALARIAL:
UM ESTUDO DA LEI N° 14.611/2023 E O PAPEL DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Dra. Renata Versiani.

Data da aprovação: 03/12/2024

Banca Examinadora: Renata Versiani_____.

Orientadora

Juliana Xavier Benício_____.

Membro da banca

Gabriel Rodrigues_____.

Membro da banca

*Dedico à memória de minha avó, Severina
Maria.*

AGRADECIMENTOS

Para a Cinhya de 2018, que concluiu o ensino médio ainda perdida, sem saber quais seriam os próximos passos: nós conseguimos.

Parafraseando Audre Lorde, entre silêncios, opressões e palavras não ditas, finalmente aprendi a romper barreiras – visíveis e invisíveis – até encontrar a profissional que pretendo ser. Os caminhos que me levaram até a Nacional de Direito da UFRJ não foram fáceis, mas só foram possíveis graças ao apoio de muitas mãos.

Por isso gostaria de agradecer a todos que estiveram comigo durante este percurso.

Agradeço à minha família, pelo incentivo aos estudos e por me mostrarem que sou capaz. À minha avó, Silvia (*in memoriam*), que sempre esteve em oração por mim e foi minha maior fonte de acolhimento.

Aos amigos que compartilharam essa jornada comigo, especialmente: à Ana Beatriz, que esteve presente desde a matrícula; ao Bernardo, pelo reencontro e pela escuta ativa; ao Victor, por abrir espaço e me deixar ser amiga dos seus amigos (menção honrosa aos membros do Chancels – amo vocês).

Agradeço especialmente às minhas meninas, Dalila e Mariah, por compartilharem comigo um espaço de acolhimento e pertencimento – com vocês, me sinto mais forte.

Agradeço, ainda, a todos os professores com quem tive contato, por demonstrarem, com dedicação, o valor da universidade pública. Agradeço especialmente à minha orientadora, por mostrar em sala de aula como traçar novos caminhos para o Direito do Trabalho e por fornecer as ferramentas necessárias para construir as bases de grande parte deste trabalho.

Por fim, agradeço aos mentores e profissionais com quem tive contato ao longo desta caminhada, os conselhos e palavras que recebi foram essenciais para que eu reconhecesse meu potencial e vislumbrasse outros mundos possíveis.

Para sobrevivermos na boca desse dragão que chamamos de américa, tivemos de aprender esta primeira lição, a mais vital: que nossa sobrevivência nunca fez parte dos planos. Não como seres humanos. Essa visibilidade que nos torna mais vulneráveis é também a fonte de nossa maior força. Porque a máquina vai tentar nos reduzir a pó de qualquer maneira, quer falemos, quer não.

Audre Lorde.

RESUMO

O presente trabalho realiza uma investigação sobre os avanços legislativos relativos ao enfrentamento da desigualdade salarial, com foco na Lei 14.611/2023 e seus desdobramento. Para tanto, a interseccionalidade, os avanços e diretrizes dispostos nos princípios do ESG (Enviromental, Social and Goverance) com enfoque no Social, foram utilizados como ferramentas teóricas para investigar a aplicabilidade e cumprimento da Lei 14.611/2023, conhecida como Lei da Igualdade Salarial. Adicionalmente, faz-se um estudo sobre as lutas das mulheres por direitos no Brasil com utilização dos marcadores sociais de diferença (classe, gênero e raça), uma vez que são capazes de revelar posições sociais pouco vistas como o da mulher negra. Para tanto, foi utilizado o método sociojurídico crítico, a partir do qual o direito é compreendido em sua interseção com a realidade e seus antagonismos. Nesse quadro, o conceito de interseccionalidade foi fundamental, uma vez que o presente trabalho se relaciona com o debate do processo de subvalorização do trabalho feminino. Ao final, além das estatísticas disponíveis quanto aos avanços empresariais e o efetivo cumprimento não apenas da Lei de Igualdade Salarial como a efetiva comprovação dos valores de ESG, foi realizada pesquisa jurisprudencial quanto ao tema, realizando assim, uma análise crítica sobre como o Judiciário tem se posicionado sobre o tema, com reflexões se de fato a Lei foi suficiente para mitigar as desigualdades quanto à ocupação de cargos femininos nas empresas.

Palavras-chave: lei 14.611/2023; igualdade salarial; ESG, responsabilidade empresarial.

ABSTRACT

This paper aims to analyze into legislative advances concerning the sexual division of labor. To this end, intersectionality, the advances and guidelines set out in the 2030 Agenda, as well as the principles of ESG (Environmental, Social, and Governance) with a focus on the Social aspect, are used as theoretical tools to investigate the applicability and compliance with Law 14.611/2023, known as the Equal Pay Law. To this end, intersectionality and the principles of ESG (Environmental, Social, and Governance) — particularly with an emphasis on the Social aspect — are employed as theoretical tools to examine the applicability and enforcement of Law 14,611/2023, commonly referred to as the Equal Pay Act. Additionally, the study delves into women's struggles for rights in Brazil, using social markers of difference (class, gender, and race) to reveal underrepresented social positions, such as that of Black women. A critical socio-legal method is adopted, which approaches law in its intersection with reality and its antagonisms. Within this framework, the concept of intersectionality proves fundamental, as the study engages with debates surrounding the undervaluation of women's labor. Finally, in addition to analyzing statistics on corporate advancements and the effective implementation not only of the Equal Pay Act but also the broader ESG values, jurisprudential research was conducted on the topic. This allows for a critical analysis of how the judiciary has addressed the issue, including reflections on whether the law has effectively mitigated inequalities in the occupation of corporate leadership roles by women.

Key-words: Law 14.611/2023, equal pay, ESG, corporate responsibility.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO	12
1.1. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	13
1.2. INTERSECCIONALIDADE: A MULHER NEGRA E O MERCADO DE TRABALHO	19
1.3. EQUIDADE DE GÊNERO, AGENDA 2030 E ESG.....	23
1.4. COMPROMISSO SOCIAL EMPRESARIAL E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA	30
2. AVANÇOS LEGISLATIVOS PARA O ENFRENTAMENTO DA DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO	36
2.1. BREVE ABORDAGEM DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS INERENTES AO TRABALHO FEMININO	
36	
2.2. EFETIVIDADE DA LEI DA IGUALDADE SALARIAL	38
3. ANÁLISE DAS AÇÕES JUDICIAIS.....	44
3.1 METODOLOGIA UTILIZADA E FORMAÇÃO DO BANCO DE DADOS	44
3.2 ANÁLISE DO MATERIAL.....	45
3.3 CASOS DOS TRIBUNAIS - ANÁLISE CRÍTICA	45
4. CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS.....	70

INTRODUÇÃO

O objetivo central dessa monografia consiste em conduzir uma investigação sobre os avanços legislativos referentes ao trabalho feminino e à garantia de igualdade salarial entre gêneros no Brasil, concentrando-se especialmente na nova Lei de Igualdade Salarial nº 14.611/2023, que representa um verdadeiro marco na luta contra a desigualdade de gênero no país por estabelecer diretrizes claras para empresas quanto à igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Nesse sentido, o trabalho possui como objetivo explicitar a influência dos avanços legislativos frente o contexto da divisão sexual do trabalho e a subvalorização do trabalho feminino. A análise busca verificar e avaliar a Lei nº 14.611/2023 e a obrigatoriedade de divulgação de relatórios salariais no Portal da Transparência do Ministério do Trabalho têm sido suficientes para mitigar a desigualdade de gênero no país.

Inclui-se na pesquisa, a necessidade de inclusão das empresas aos valores conectados ao *Environmental Social and Governance* (ESG¹), como ferramenta de competitividade no mercado corporativo e sua conexão com os avanços legislativos e indicadores sociais. Soma-se, ainda, a elaboração do balanço do cumprimento das orientações da Lei da Igualdade Salarial direcionada exclusivamente ao ponto de promoção de igualdade de gênero, à medida em que se trata de uma proposta estratégica urgente no desenvolvimento sustentável.

Para tanto, foi utilizado o método sociojurídico crítico, a partir do qual o direito é compreendido em sua interseção com a realidade e seus antagonismos. Nesse quadro, o conceito de interseccionalidade foi fundamental, uma vez que o presente trabalho se relaciona com o debate do processo de subvalorização do trabalho feminino. Utilizou-se pesquisa documental, teórico-bibliográfico, com utilização de dados secundários, bem como pesquisa jurisprudencial, a partir de análise dos julgados sobre o tema.

Dessa forma, o trabalho se organiza em três seções além desta. O capítulo 1 (um) trata da evolução histórica da mulher e o mercado de trabalho, onde se poderá compreender os diferentes sentidos da divisão sexual do trabalho e suas mudanças e permanências (HIRATA, 2015), sob o ponto de vista interseccional do qual se extraí análises referentes a relações de classe, raça e gênero (CRENSHAW, 2002).

Já o capítulo 2 (dois) aborda os avanços legislativos, acompanhados de análise histórica desses direitos, partindo do marco da Constituição Federal de 1988 até a presente data. Além

¹ Ambiental, Social e Governança, em português.

disso, realiza uma análise da efetividade da Lei 14.611/2023, com discussão das vantagens e desvantagens do cumprimento do dispositivo legal no mercado empresarial. São discutidas, ainda, as mudanças de comportamento empresarial à medida em que a competitividade de mercado muda de acordo com as necessidades atuais. Neste ponto, foi abarcado também os valores atinentes ao ESG, relativos à integridade corporativa como culturas que implementem e incentivem seus empregados na mitigação da desigualdade salarial. Desse modo, através do Portal da Transparência e da obrigatoriedade em divulgar os relatórios salariais, foi possível construir um panorama da conduta empresarial responsável.

Por fim, o capítulo 3 buscou abordar a análise detalhada dos julgados que abarcam o tema. Neste mesmo capítulo, foi elaborada uma pesquisa de jurisprudência nos portais da Justiça Federal da 1^a, 2^a e 3^a Região, com o intuito de realizar uma amostra dos 3 tribunais quanto ao comportamento do Judiciário nas ações ajuizadas cujo pedido é o de concessão de liminar para suspensão da obrigatoriedade de publicação dos relatórios de transparência.

Por fim, a conclusão busca apresentar a análise final das discussões realizadas ao longo da monografia, explorando os desafios futuros para a permanência dos direitos relacionados à mulher e ao mercado de trabalho com propostas de mecanismos possíveis para mitigar as desigualdades salariais de gênero.

1. A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

É importante esmiuçar, para fins do presente trabalho, o contexto histórico que antecedeu a necessidade de apontar as diferenças e desigualdades que as mulheres enfrentam no mercado no trabalho.

As mulheres são "pobres de tempo" e, como resultado, enfrentam diversas formas de discriminação em suas carreiras. É o que explica Bárbara Ferrito, juíza do Trabalho, em seu livro "Direito e Desigualdade" (LTr Editora). Na obra, ela observa que, devido aos estereótipos de gênero que obrigam os corpos femininos a dedicarem seu tempo a tarefas domésticas e de cuidado, muitas vezes invisibilizadas, a participação das mulheres no mercado de trabalho é prejudicada.

Esse conceito de “pobreza de tempo” cunhado por diversas autoras que se debruçam sobre o estudo da divisão sexual do trabalho também será abordado na presente monografia, à medida em que é importante pois ao analisarmos pesquisas sobre o uso do tempo, vemos que as mulheres possuem diversas desvantagens em relação às 24 horas do dia. Fato é que elas dispõem de menos tempo que os demais porque, devido aos estereótipos de gênero, são obrigadas a dedicar-se a certas tarefas que a sociedade patriarcal diz ser o “lugar de mulher”, isto é, às tarefas domésticas e a maternidade.

Isso reduz o tempo disponível para outras atividades. O tempo em que as mulheres são forçadas a gastar em trabalhos domésticos e de cuidado é subtraído do tempo que poderiam dedicar ao mercado de trabalho, prejudicando sua participação profissional.

De forma geral, o mercado de trabalho está permeado pela ideia intrínseca de que o trabalho é naturalmente desigual, à medida em que a necessidade de sobrevivência determina que o empregado se submeta a todas as condições impostas por seu empregador, ou seja, o poder repousa sobre o comprador (SILVA, HORN, 2008). Tanto é assim, que no Direito do Trabalho se fez necessário a criação de uma justiça especializada para mitigar essas desigualdades.

Falando sobre um conceito que organiza o sistema capitalista, entende-se que tudo o que o trabalhador possui é o tempo que ele doa ao trocar a força de trabalho pela remuneração. Ocorre que, quando voltamos nossos olhares para a questão de gênero, tais desigualdades se intensificam quando falamos dos direitos das mulheres.

Nesse sentido, autoras especialistas no assunto utilizaram alguns marcadores e conceitos necessários ao entendimento dessa desigualdade. Os conceitos utilizados por Helena Hirata

estabelecem e diferenciam alguns critérios que serão utilizados no decorrer deste capítulo para melhor compreensão do tema:

1. **Divisão Sexual do Trabalho:** essa repartição está intimamente relacionada com a cisão dos espaços públicos e privados, se relaciona com a dominação das mulheres na estrutura social que permanece nos dias de hoje.
2. **Segregação:** que seria a exclusão das mulheres de certas áreas que seriam destinadas apenas aos homens
3. **Brecha salarial:** consiste na diferença da remuneração paga a trabalhadores e trabalhadoras em razão do gênero. Trata-se da consequência prática da lógica da hierarquia, segundo a qual o trabalho dos homens vale mais do que o das mulheres.
4. **Teto de cristal:** que indica o obstáculo invisível que impede que a mulher alcance postos elevados nas carreiras, este termo também é utilizado para indicar o defeito ou fraqueza de uma pessoa na medida em que o teto de vidro é algo frágil, fácil de ser quebrado.
5. **Violência simbólica:** as relações estruturadas pelo patriarcado dependem do poder simbólico que desvaloriza, domina e subordina as mulheres em diversos aspectos da vida. (HIRATA, Helena apud FERRITO, Bárbara, Direito e Desigualdade, São Paulo: Editora Jurídica, 2021).

Assim, para os fins da presente monografia, serão discutidos a seguir os conceitos da divisão sexual do trabalho e do teto de cristal.

1.1. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A autora Helena Hirata entende além do conceito da divisão sexual do trabalho, é importante manter em destaque algumas outras divisões que são indissociáveis do conceito cunhado, quais sejam a divisão sexual do saber e a divisão sexual do poder. O ponto é que as mulheres sempre trabalharam, mas tal feito tampouco foi reconhecido.

As historiadoras do trabalho feminino indicam que no Brasil apenas na primeira década dos anos 2000 observou-se um “incremento de 24% na atividade feminina” (OLIVEIRA, Costa e al (orgs.). *Mercado de Trabalho e Gênero. Comparações internacionais*. Rio de Janeiro, ed. FGV, 2008, pp. 69-87). Nesse sentido, embora atualmente as mulheres sejam mais instruídas e com nível de escolaridade mais elevado do que os homens, esse polo minoritário é abarcado por mulheres executivas que possuem trabalho intelectual que demanda a conclusão de ensino superior e, normalmente, em cargos de prestígio, como medicina, direito e ciência.

Por outro lado, a maioria das mulheres ocupa setores tradicionalmente marginalizados, com pouca valorização na sociedade e, por consequência, baixa remuneração, como é o caso das empregadas domésticas e diaristas.

Fato é que o mercado de trabalho brasileiro continua desigual para as mulheres, que recebem salários menores e têm menor participação, apesar de possuírem uma escolarização superior à dos homens. Segundo pesquisa realizada pelo IBGE, a taxa de participação masculina

no mercado de trabalho é de 73,2%, enquanto as mulheres ocupam cerca de 53,3%. Já no mercado de trabalho, os dados revelam que em cargos de gerência apenas 39,3% são ocupados por mulheres².

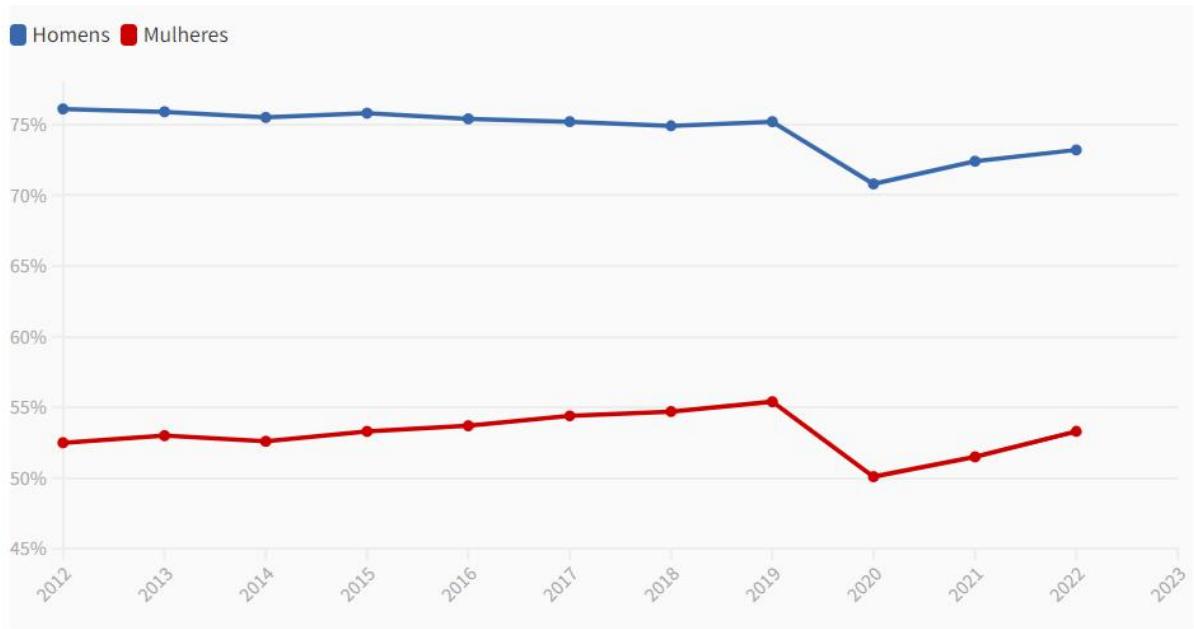


Figura 1 – Fonte IBGE – Relação de trabalho entre homens e mulheres

Assim sendo, entende-se que embora tenha havido conquistas no que concerne à inserção da mulher no mercado de trabalho, há uma certa subalternidade dentro dessa inclusão. Nesse sentido, para Lopes:

Outro ponto importante nas grandes conquistas e mudanças, foi ainda na segunda metade do século XVIII, com a vinda da Revolução Industrial, que acabou por absorver de forma importante a mão-de-obra feminina pelas indústrias, com o objetivo de baratear os salários, trazendo definitivamente, a inserção da mulher na produção(...).Encontraremos a presença de trabalhadoras assalariadas, em grande número e essenciais ao desenvolvimento da indústria têxtil. Mesmo com isto há uma busca pela negação da inclusão da mulher na classe trabalhadora, ontem e hoje. (LOPES, C. L. E. 8 de março, Dia Internacional da Mulher – Uma data e muitas histórias. Disponível em: <http://www.ubmulheres.org.br/paginas/história>. Acesso em: 14 de out. 2024)

Neste ponto, é nítido que às mulheres foi destinada por conta do patriarcalismo³, a reprodução da vida social articulada ao trabalho doméstico. Sobre isso, Saffioti (2014) afirma

² CNN BRASIL. Apesar de maior escolarização, mulheres têm menores rendimentos e participação no mercado de trabalho, diz IBGE. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/microeconomia/apesar-de-maior-escolarizacao-mulheres-tem-menores-rendimentos-e-participacao-no-mercado-de-trabalho-diz-ibge/#:~:text=%C3%89%20o%20que%20aponta%20uma,%C3%A9%20de%2073%2C25>. Acesso em: 2 jun. 2024.

³ A teórica feminista Helelith Saffioti (2014) acredita que o patriarcado pode ser vinculado aos modos de legitimação e reprodução do poder. O conceito de patriarcado deve ser pensado de maneira política nessas dimensões. Por isso, faz-se importante o uso deste conceito para se referir, principalmente, às relações de poder e

que o patriarcado se caracteriza como uma relação hierárquica que permeia toda a sociedade, estabelecendo uma estrutura de poder fundamentada tanto na ideologia quanto na violência. A teórica argumenta que a manutenção do patriarcado resulta na banalização da violência contra a mulher, nesse sentido, interligamos essa violência direcionada ao corpo feminino como a violência enfrentada por mulheres dentro do mercado de trabalho.

Essa ideologia se manifesta dentro da divisão sexual do trabalho por resvalar em crenças individuais sobre comportamento e educação. Por exemplo, associando mulheres à delicadeza e homens à firmeza e seriedade e é justamente por conta destes estereótipos que os dados não mentem: ainda não há igualdade salarial e faltam oportunidades a mulheres que desejam ocupar cargos similares aos majoritariamente masculinos.

Segundo Saffioti, a ordem patriarcal assegura aos homens não apenas a continuidade da vida social, mas também o controle dos meios de produção. Dessa forma, os homens exercem uma relação de hierarquia e controle sobre as mulheres, enquanto líderes de empresas ou mesmo colegas de trabalho com mesma função. Em contrapartida, as mulheres são vistas como objetos sexuais, produtoras e reproduutoras da força de trabalho, seja ela remunerada ou não. Isso configura uma dominação e exploração que resulta na opressão das mulheres e, por consequência, a presença da disparidade nos cargos de gerência.

Independentemente da fonte, a sociedade brasileira consubstancia seu patriarcalismo das mais diversas maneiras, desde a violência física até a psíquica contra as mulheres. Além disso, tais preconceitos são refletidos na atividade legislativa uma vez que foram necessários anos de luta e pressão feminina para que de fato houvesse avanços na legislação.

De acordo com Baltar podemos perceber que:

A partir do ano de 1980 visualizamos características distintas desde o ano de 1930 com as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e economia tanto mundial quanto brasileira em conjunto com uma inflação alta e um processo de recessão econômica a população economicamente ativa aumentou de 39,6% para 43,3%, somente no período de 1979 e 1989. Esse aumento foi influenciado significativamente pela continuidade da entrada de mulheres no mercado de trabalho após 1970. Tanto que, ao final dos anos 80, mais de um terço da população economicamente ativa era composto por mulheres.
 (BALTAZAR, P.; LEONE, 2008)

dominação. Saffioti (2014), em consonância com as teorias de Pateman e Walby, **afirma que o patriarcado não é uma relação privada, mas civil, que oferece aos homens direitos sexuais sobre as mulheres.**

Em linhas gerais, segundo Daniele Kergoat⁴, há uma separação entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo e ao público feminino teria sido designado o espaço para a reprodução enquanto os homens detinham o direito ao espaço produtivo, servindo como instrumento do modo capitalista de produção, ou seja, sua força de trabalho poderia ser distribuída enquanto as mulheres eram encarregadas aos cuidados domésticos. Tal ordem historicamente incutida em nossa sociedade permanece com a mesma lógica.

Os dados do IBGE também evidenciam a disparidade de funções. Em 2022, as mulheres em cargos de gerência tiveram um rendimento médio de R\$ 6.600, o que representa 21,2% a menos do que os homens, que ganharam em média R\$ 8.378.

As oportunidades são desiguais para as mulheres, mesmo com qualificação. O levantamento aponta que, entre os formandos em cursos de graduação presencial, 60,3% eram mulheres e 39,7% eram homens. Em termos de nível de instrução, as mulheres também superam os homens. Enquanto 21,3% das mulheres concluem o ensino superior, apenas 16,8% dos homens o fazem. Da mesma forma, a discrepância se torna evidente de acordo com o recorte racial⁵:

⁴ “princípio da separação é a distinção entre trabalho masculino e feminino”.

⁵ CNN BRASIL. *Apesar de maior escolarização, mulheres têm menores rendimentos e participação no mercado de trabalho, diz IBGE.* Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/microeconomia/apesar-de-maior-escolarizacao-mulheres-tem-menores-rendimentos-e-participacao-no-mercado-de-trabalho-diz-ibge/#:~:text=%C3%89%20o%20que%20aponta%20uma,%C3%A9%20de%2073%2C2%25>. Acesso em: 2 jun. 2024.

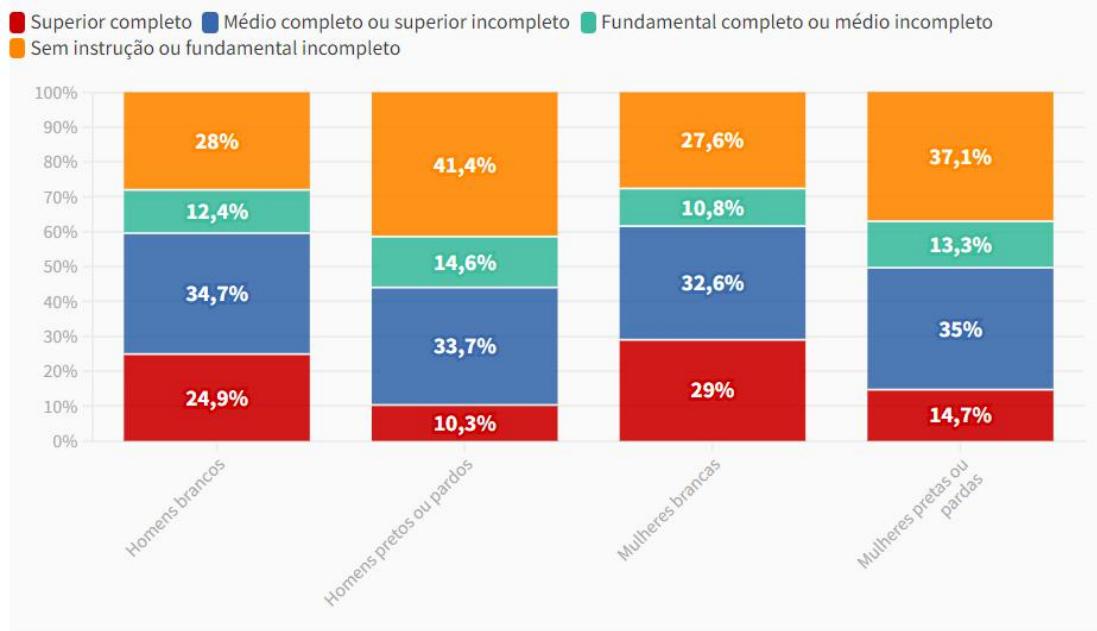


Figura 2 - Fonte: IBGE – Relação de emprego entre homens e mulheres com recorte de gênero

Nesse sentido, a empregabilidade estaria diretamente conectada com o acesso à educação. Apesar de ter avançado significativamente nas últimas décadas, estudos mostram que a igualdade de acesso à educação de fato só será possível globalmente em apenas 257 anos. É o que demonstra levantamento realizado pelo Pacto Global⁶:

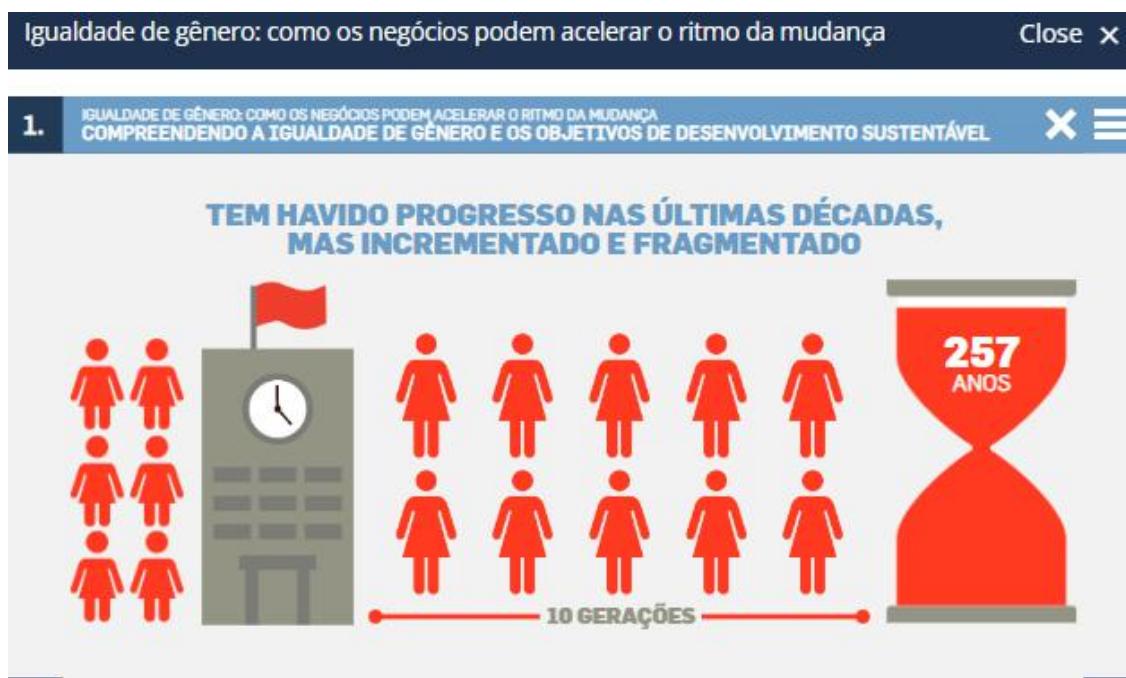


Figura 3 - Igualdade de gênero: como os negócios podem acelerar o ritmo da mudança

⁶ UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT ACADEMY. Disponível em: unglobalcompact.org. Acesso em: 14 out. 2024.

As estatísticas decrescem ainda mais quando há um recorte de mulheres que são mães, uma vez que são menos prováveis de serem empregadas do que as mulheres sem filhos. Logo, sequer estão na disputa para ocupar cargos de poder:

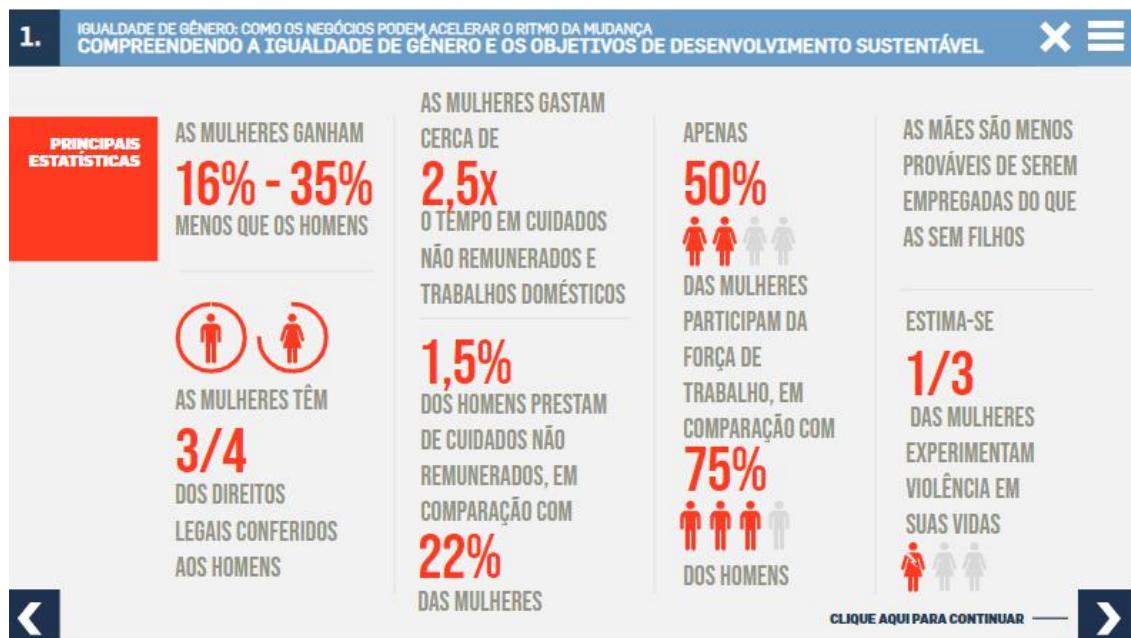


Figura 4 - Igualdade de gênero: como os negócios podem acelerar o ritmo da mudança

É nítido, portanto, que os dados desembocam em uma realidade que permeia a vida das mulheres há muito tempo: há uma divisão sexual do trabalho que hierarquiza e dita a quem e quais são os trabalhos possíveis para certos grupos, o que gera a inviabilização do acesso pleno a trabalhos dignos para este grupo.

A proteção e a criação de políticas que promovam a igualdade de gênero não somente pelo Estado, mas também pelos demais setores que permeiam as relações humanas, são pautas urgentes. Além de ser também uma necessidade ética que deve categoricamente ser satisfeita. Entretanto, é certo que sem mudanças, e levando em consideração a forma que as relações de trabalho estão organizadas atualmente, não haverá avanços na igualdade salarial entre os gêneros. Em função disso, o Poder Judiciário também deve atuar, suplementando e tornando efetivas as iniciativas legislativas que busquem a isonomia salarial, propondo e organizando ações a fim de que sejam cumpridas as funções do Estado e os mandamentos da Constituição.

1.2. INTERSECCIONALIDADE: A MULHER NEGRA E O MERCADO DE TRABALHO

Segundo a linha da presente monografia, a tese de doutorado Patricia Maeda dispõe em seu primeiro capítulo quanto ao papel de subalternidade das mulheres e sobretudo às distinções de raça entre elas. Ela aborda que o não reconhecimento da existência de minorias e suas diferenças, é um fator definitivo para que as desigualdades entre diversos grupos continuem existindo. Sobre isso, Maeda aponta que:

O não reconhecimento da subjetividade jurídica a minorias ainda é um fenômeno que persiste na sociedade brasileira e se manifesta pela falta de condições mínimas de dignidade humana nas penitenciárias e pela violência policial contra jovens negros, desumanizando parte da população, tratada como indesejável (MAEDA, Patrícia. **Interseccionalidade e direitos**: a participação das trabalhadoras na Assembleia Nacional Constituinte. 2020. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24032021-174739/>. Acesso em: 14 out. 2024)

Esse não reconhecimento da subjetividade jurídica retratado por Maeda indica que há certos fenômenos ocultos que permeiam as relações, sobretudo quando o assunto envolve questões relativas à igualdade salarial entre homens e mulheres.

Não questionar os novos formatos de segregação⁷ é uma forma de manter a crença de sexism, de que há uma superioridade de uns sobre outros. Por este motivo, entender o cenário laboral das mulheres negras é de suma importância para desmitificar esse pensamento.

Nesse sentido, é válido destacar a notória importância do papel das feministas no final do século XIX, em que, mediante os trabalhos fabris, reivindicaram seus direitos ao trabalho e, principalmente ao voto. Tal período foi marcado por guerras e conflitos, mas também foi historicamente reconhecido como o período em que as mulheres buscaram pela autonomia e gerência de seus corpos bem como acesso à saúde, emprego, educação e inserção na esfera pública e política.

Tal fase ficou conhecida como a primeira onda do feminismo. No Brasil, a bióloga Bertha Lutz foi reconhecida por se destacar como uma das principais líderes na defesa dos direitos políticos das mulheres brasileiras (BRASIL, 2014).

Assim, feita a primeira abordagem sobre o contexto geral das questões feministas, destaca-se o momento seguinte, ou seja, a segunda onda do feminismo que foi marcada pela

⁷ "Segregação" – 1. Ato ou efeito de segregar. 2 – Tratamento desigual ou injusto dado a uma pessoa ou grupo, com base em preconceitos de alguma ordem, notadamente sexual, religioso, étnico etc. in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2024, <https://dicionario.priberam.org/segrega%C3%A7%C3%A3o>.

insurgência do movimento negro, ocasião em que o estudo sobre o corpo feminino e negro começou a fazer parte dos estudos feministas.

Quando o movimento negro elabora o conceito de interseccionalidade como foco de discussão política, é moldada uma nova visão do que deve ser incluído nas instâncias representativas (seja de conceitos laborais ou jurídicos, por exemplo) e, por consequência, na sociedade como um todo.

Especificamente sobre interseccionalidade, a norte americana Kimberlee Crenshaw abordou em sua obra a diferenciação da posição da mulher negra dentro desse cenário. A conclusão de Crenshaw que realizou uma pesquisa de jurisprudência sobre o tema, foi de que os norte-americanos analisavam questões relativas à raça de forma separada em seus julgamentos perante a Corte, de forma que as discriminações sofridas pelas mulheres negras não eram consideradas.

Em outras palavras, o fato de serem negras não era levado em consideração no julgamento de suas demandas, prevalecendo sempre as questões puras do direito.

À vista disso, as discussões levantadas por Kimberlee Crenshaw no final dos anos 1980, nos direciona a entender que a interseccionalidade é uma ferramenta teórica que permite a análise de múltiplas formas de opressão social. Sua conclusão ao analisar as decisões que envolviam questões relativas aos interesses de mulheres negras e as opressões vivenciadas por elas, a levou a concluir que a intersecção de marcadores de classe, raça e gênero é necessária para a análise social. Nesse sentido, Crenshaw assevera que:

Assim como é verdadeiro o fato de que todas as mulheres estão, de algum modo, sujeitas ao peso da discriminação de gênero, também é verdade que outros fatores relacionados a suas identidades sociais, tais como classe, casta, raça, cor, etnia, religião, origem nacional e orientação sexual, são diferenças que fazem diferença na forma como vários grupos de mulheres vivenciam a discriminação (**CRENSHAW, Kimberlé**. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. University of California – Los Angeles, 2002).

Já no contexto brasileiro, Lélia Gonzalez já alertava, na década de 1980, sobre as múltiplas opressões enfrentadas pelas mulheres negras. Antes que o conceito de interseccionalidade fosse trazido ao país, Gonzalez estudava e propagava seus estudos sobre como essas mulheres vivenciavam formas sobrepostas de discriminação, marcadas por questões

de raça e gênero. Suas contribuições ajudam a entender como essas opressões moldam as experiências de mulheres negras de maneira distinta até hoje.

Neste ponto, como teórica brasileira, Gonzalez apontou que a tripla discriminação⁸, que segundo ela é o conjunto de gênero-raça-classe, reflete a interação de racismo, sexism e, em muitos casos, desigualdades de classe e sexualidade. Essa combinação de opressões gera um impacto violento e persistente sobre as mulheres negras, que enfrentam não apenas as dinâmicas de exclusão racial, mas também as implicações de uma sociedade patriarcal e racista (GONZALEZ, Lélia. *Por um Feminismo Afro-Latino-Americano: Ensaios, Intervenções e Diálogos*. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. 375 p.)

Nesse sentido, conforme explicado por Maeda o conceito da interseccionalidade foi desenvolvido para abranger a experiência concomitante de opressões de raça e de gênero, esclarecendo que:

Outros marcadores a serem agregados (idade, religião, orientação sexual, sexualidade) podem proporcionar melhor visualização do acidente, mas não podem substituir raça e gênero, proclamando-se ainda em abordagem interseccional. (MAEDA, Patrícia. **Interseccionalidade e direitos**: a participação das trabalhadoras na Assembleia Nacional Constituinte. 2020. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24032021-174739/>. Acesso em: 14 out. 2024)

Como forma de catalogar todo o exposto, recentemente, em agosto de 2024, a Justiça do Trabalho lançou os Protocolos por meio de documento publicado em diversos portais, unificando os Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho⁹. Um dos tópicos abordados no documento no capítulo “Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva” é justamente a questão da interseccionalidade, de forma que o Protocolo prevê que:

Os diversos marcadores sociais como identidade de gênero, raça/etnia, orientação sexual, classe, condição de PCD e de pessoa idosa podem se sobrepor e, nessa perspectiva, devemos nos perguntar quais marcadores estão presentes e se entrecruzam em determinados casos, porquanto,

⁸ Tripla discriminação: “Quanto à mulher negra, que se pense em sua falta de perspectivas quanto à possibilidade de novas alternativas. **Ser negra e mulher no Brasil, repetimos, é ser objeto de tripla discriminação**, uma vez que os estereótipos gerados pelo racismo e pelo sexism a colocam no nível mais alto de opressão.” (GONZALEZ, Por um feminismo afro-latino americano)

⁹ “Os três protocolos de julgamento que trarão orientações claras e práticas para que toda a magistratura do Trabalho dê atenção, em suas decisões, a processos históricos e estruturais de desigualdade”. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-lan%C3%A7a-na-segunda-feira-19-protocolos-para-julgamentos-sem-discrimina%C3%A7%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em 14.out.

quanto maiores forem as interseccionalidades, é presumível que em maior vulnerabilidade se encontra a parte que as carrega (*Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho*. Disponível em <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-lan%C3%A7a-na-segunda-feira-19-protocolos-para-julgamentos-sem-discrimina%C3%A7%C3%A7%C3%A3o.>)

Nesse sentido, tal iniciativa demonstra o interesse em ratificar princípios conectados a uma Justiça do Trabalho mais humana que articule os princípios do direito do trabalho aos princípios fulcrados por tratados de direitos humanos.

No Brasil, o Conselho Nacional de Justiça editou o “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” em 2021, reconhecendo que:

A influência do patriarcado, do machismo, do sexism, do racismo e da homofobia são transversais a todas as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica, e produzem efeitos na sua interpretação e aplicação, inclusive, nas áreas de direito penal, direito do trabalho, tributário, cível, previdenciário etc.

A proposta de adoção de uma metodologia para julgamento com perspectiva de gênero, voltada a reduzir os impactos das assimetrias de gênero e dos estereótipos nas decisões judiciais, representou um marco na história do Poder Judiciário brasileiro, conforme disposto na introdução do referido documento.

Assim, uma das orientações do Protocolo para os eventuais julgadores, é de que ao deparar-se com casos que envolvam mulheres negras e/ou periféricas, é necessário que o caso seja julgado sob a ótica de vida dessa mulher e de seus respectivos marcadores sociais. O documento assinala, ainda, sobre a importância de se reconhecer tais conceitos em casos de trabalhadoras terceirizadas e aponta ainda, que a vulnerabilidade desta mulher se intensificará, caso ela seja uma mulher negra transsexual:

Tais questões devem também ser pensadas em relação à trabalhadora negra, de atividades e setores menos valorizados, por exemplo, de uma empresa terceirizada, que possua filhos(as) com alguma deficiência e que seja mãe solo. Aumentará ainda mais a vulnerabilidade dessa, se, além de todos os marcadores sociais já apontados, ela for uma mulher transexual, por exemplo, por quanto, além de todos os marcadores já apontados, terá tido que lidar cotidianamente com a discriminação social em razão de sua sexualidade.

Alinhar-se diretamente com o compromisso da Agenda de 2030 e demais comandos dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, significa traçar para homens brancos e privilegiados – ou seja, a maioria dos juízes e desembargadores – novas perspectivas de julgamento que abarquem de forma igualitária o direito dos indivíduos e coletividades.

A ausência desse viés da interseccionalidade inviabiliza os corpos negros a alcançarem sua maior potência. Neste ponto, a filósofa Sueli Carneiro em seu livro “Memórias de uma vida” expõe que a falta de produção de dados que possibilitem traçar um quadro mais analítico da condição de vida dos negros, sobretudo das mulheres negras brasileiras, é parte de um “elenco de estratégias que têm determinado a invisibilidade do negro nas diferentes esferas da vida nacional” (CARNEIRO, 2019, p. 15).

Não olhar para as mulheres negras sob um viés interseccional, é inviabilizá-las e permitir que as pessoas sejam tratadas de forma homogênea, quando na realidade, o que ocorre é o completo oposto. Sobre isso Carneiro aduz que é uma “forma, esse fatiamento e escamoteamento da população negra tem sido não só parte do processo da fragmentação da identidade racial” (CARNEIRO, 2019, p. 15).

Não realizar a manutenção de dados de pessoas, mais especificamente de mulheres negras, em espaços e cargos de poder é uma forma de manter o *status quo* da branquitude, que reforça a ideia de um sistema de valores e privilégios que mantém os brancos no poder. A ideia de pensar sobre isso é que as pessoas brancas reconheçam o seu papel na manutenção do racismo, fugindo da premissa de que o racismo deve ser falado e tratado somente por negros.

No decorrer de seu texto, Carneiro apresenta um conjunto de dados – cujas bases são provenientes do censo de 1980 – que demonstram as condições de vida da mulher negra no Brasil, que se conectam diretamente às suas condições de trabalho. Os dados analisados por ela evidenciam que a dimensão racial é fator determinante ao pensar as relações de gênero, o que torna evidente a diferenciação da mulher negra em comparação com a da mulher branca.

1.3.EQUIDADE DE GÊNERO, AGENDA 2030 E ESG

Seguindo a mesma linha do tópico sobre interseccionalidade, neste subtópico serão analisadas questões relativas à equidade de gênero e às iniciativas que pretendem promovê-la. Nesse sentido, é necessário destacar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da agenda de 2030 da ONU. É possível acompanhar como cada país tem se comportado para a integração dos pilares da agenda 2030, por meio do site ATLAS.

Destacar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da agenda de 2030 é importante pois é possível conectá-los aos pilares do ESG, para desvendar o avanço da equidade de gênero. Pincelar brevemente os objetivos de gênero dispostos da agenda 2030, auxilia este estudo no que tange ao panorama do cumprimento das metas que pretende dissipar a discriminação contra todas as mulheres e meninas, referente ao Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 5¹⁰.

Nesse ínterim, há um relatório elaborado pela UNWoman¹¹, uma entidade das Nações Unidas voltado especialmente para a equidade de gênero e empoderamento de mulheres e meninas. Este relatório busca ampliar as perspectivas e examinar como as mulheres podem maximizar suas oportunidades, analisando as diferentes opções disponíveis para este grupo — opções que nem sempre são iguais para todas. Para isso, é realizado um estudo comparativo abrangente, envolvendo 114 países.

O referido relatório se pautou nos seguintes aspectos: (i) o novo Índice de Empoderamento das Mulheres, foca na medição do poder e das liberdades das mulheres para tomar decisões e aproveitar oportunidades na vida. É o primeiro índice de gênero da ONU a incluir a violência contra mulheres e meninas como uma dimensão autônoma. O segundo, (ii)

¹⁰ ODS 5 - **5.1** Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte
5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos

5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão

5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais

5.b aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres

5.c adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis. (GT Agenda 2030. *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Igualdade de Gênero*. Disponível em: <https://gtagenda2030.org.br/ods/ods5/>. Acesso em: 21 out. 2024).

¹¹ Women. *The Paths to Equal: Twin Indices on Women's Empowerment and Gender Equality*. 2023. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/07/the-paths-to-equal-twin-indices-on-womens-empowerment-and-gender-equality>. Acesso em: 21 out. 2024

o Índice Global de Paridade de Gênero, avalia a disparidade de gênero em quatro dimensões do desenvolvimento humano: saúde, educação, inclusão e tomada de decisão.

Esses dois índices são chamados de gêmeos, pois um complementa o outro e demonstra o avanço das conquistas dos países em termos de empoderamento e paridade de gênero. A conclusão é que é necessária uma condição paritária, uma vez que as mulheres são capacitadas, mas o que falta é oportunidade.

Assim, o relatório forneceu uma visão mais completa do progresso dos países rumo ao empoderamento das mulheres e à igualdade de gênero. Esses índices são uma contribuição fundamental para o momento de avaliação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e um meio de promover os esforços para alcançar o ODS 5 sobre igualdade de gênero.

Um dos dados do estudo mostra que mais de 90% das mulheres do mundo vivem em um país com de baixo a médio empoderamento de mulheres para atingir a paridade entre gênero. Isso significa que o fato das mulheres e meninas se sentirem empoderadas está diretamente conectada com as questões de equidade de gênero. Em outras palavras, só é possível alcançar o verdadeiro empoderamento deste grupo quando as disparidades de gênero forem mitigadas.

Um outro resultado significativo disposto no relatório é que as mulheres são incentivadas a alcançar em média apenas 60% do seu potencial¹² total e alcançam em média 28% a menos que os homens. Além disso, dos 114 países que participaram da pesquisa, 85 deles apresentam baixo ou médio empoderamento de mulheres, e mais da metade desses países, se encontra um alto índice de desenvolvimento humano, o que significa que a falta de oportunidade e empoderamento está em diferentes lugares, sejam países economicamente avançados ou não. Nesse contexto, a problemática da desigualdade de gênero é mais ampla do que os índices de desenvolvimento humanos alcançam. Os dois índices oferecem lentes diferentes, mas se complementam pois avaliam como as mulheres avançam em termos de educação e poder.

Assim, o referido documento elaborado dispõe de uma série de Princípios de Empoderamento das Mulheres. Sobre este ponto, destaca-se a fala de Sanda Ojijambo, mulher negra e CEO do Pacto Global da ONU¹³:

¹² O potencial é calculado com base nos dois índices complementares: o Índice de Empoderamento das Mulheres e o Índice Global de Paridade de Gênero. O primeiro concentra-se exclusivamente nas mulheres, medindo seu poder e liberdade para fazer escolhas e aproveitar oportunidades na vida. Já o segundo índice avalia a condição das mulheres em relação aos homens em dimensões essenciais do desenvolvimento humano, destacando as disparidades entre os gêneros.

¹³ Disponível em [United Nations Global Compact Academy \(unglobalcompact.org\)](http://unglobalcompact.org) Acesso em 14.out.

Introduzimos os Princípios de Empoderamento das Mulheres como um complemento e elaboração dos Dez Princípios do Pacto Global da ONU. Embora a igualdade de gênero esteja incorporada aos direitos humanos e aos princípios trabalhistas do Pacto Global da ONU, os direitos das mulheres e meninas e as barreiras específicas que enfrentam são muitas vezes esquecidos ou varridos para debaixo do tapete.

Os WEPS (Princípios de Empoderamento) encorajam e apoiam as empresas a aplicar uma lente de gênero em suas políticas, práticas e estratégias de sustentabilidade corporativa.

Neste ponto, no mundo do trabalho, as relações são fortemente marcadas pelas desigualdades de gênero, desde as possibilidades de acesso, inserção, forma e vínculo, passando também pelas condições de trabalho e remuneração. Os princípios misóginos e patriarcais fundamentam as práticas discriminatórias na sociedade como um todo, incluídas as dimensões profissionais, econômicas e políticas.

Assim, dentre os princípios basilares do empoderamento feminino promovido pela UNWoman, se destacam: a liderança corporativa de alto nível, cujo objetivo é estabelecer que toda empresa tenha projetos medidores dos indicadores de desempenho claros e específicos para todos bem como sejam analisados os requisitos para associação ao conselho e a outros órgãos e comitês de governança para remover qualquer discriminação ou preconceito contra mulheres.

No entanto, o modelo de desenvolvimento predominante ainda invisibiliza o papel das mulheres e das crianças na sustentação das famílias. Segundo Lagarde, a inclusão das mulheres no processo de desenvolvimento contribuiria significativamente para que as nações alcançassem melhores níveis de qualidade de vida e condições de sobrevivência.

Nesse contexto, as práticas de ESG (Environmental, Social, and Governance) têm ganhado relevância como ferramentas que podem promover maior igualdade. O componente *Social* (o "S" da sigla), foco central deste estudo em conjunto com o aspecto de *Governança* (o "G"), aborda questões como condições de trabalho — incluindo o combate ao trabalho escravo e infantil —, promoção de inclusão e diversidade, engajamento de funcionários, treinamento da força de trabalho, direitos humanos, relações com a comunidade, além de privacidade e proteção de dados (Pereira et al., 2021).

O termo ESG foi cunhado em 2004 em uma publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, intitulada *Who Cares Wins*, ele surgiu a partir de uma provocação do então secretário-geral da ONU, Kofi Annan, a 50 CEOs de grandes instituições financeiras, desafiando-os a refletir sobre como integrar fatores sociais, ambientais e de governança no

mercado de capitais. Na mesma época, a Iniciativa Financeira do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (UNEP-FI) lançou o relatório *Freshfield*, que destacava a relevância da integração de fatores ESG para a avaliação financeira.

Posteriormente, em 2006, foram lançados os Princípios para o Investimento Responsável (PRI), que atualmente contam com mais de 3 mil signatários e administram ativos que ultrapassam USD 100 trilhões. Vale ressaltar que, apenas em 2019, os PRI apresentaram um crescimento de aproximadamente 20%¹⁴.

Essas iniciativas têm se destacado à medida em que são fatores importantes para a promoção de mais igualdade pelas empresas em relevantes aspectos. Na esfera social, na qual abrange o S da sigla e que se dará maior enfoque no presente estudo em conjunto com o G utilizado para governança, utiliza-se como pauta questões relativas a condições de trabalho como trabalho escravo e infantil, inclusão e diversidade, engajamento dos funcionários, treinamento da força de trabalho, direitos humanos, relações da companhia com a comunidade, privacidade e proteção de dados (R PEREIRA, B MARCILIO, M GUERCIO, T TAKIMOTO, 2021). Em suma, com relação ao Social, é importante ter em mente os seguintes referenciais:

- Promoção da igualdade, diversidade e combate à discriminação;
- Impacto social e econômico em comunidades;
- Respeito à privacidade e proteção de dados.¹⁵

Por outro lado, na esfera de governança corporativa, que também é fator a ser levado em consideração para fins da presente pesquisa, entende-se que os critérios estão correlacionados com: independência do conselho, política de remuneração, diversidade na composição do conselho de administração, ética, incluindo suborno e corrupção, e transparência (BATISTA, 2022). Com relação a este pilar, destaca-se:

- Princípios éticos e padrões de conduta empresarial;
- Responsabilidade e prestação de contas;
- Transparência e divulgação de informações;

¹⁴Pacto Global. O que é ESG?. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/esg/#:~:text=O%20termo%20foi%20cunhado%20em,governan%C3%A7a%20n%C2%80o%20mercado%20de%20capitais>. Acesso em: 21 nov. 2024.

¹⁵ Adaptado de Li, Ting-Ting, et al. ESG: Research progress and future prospects. *Sustainability*, v. 13, n. 21, p. 11663, 2021. Disponível em: https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Reports/2021/1015656/EBA%20Report%20on%20ESG%20risks%20management%20and%20supervision.pdf.

- Política de remuneração para funcionários, incluindo líderes e executivos;
- Promoção da diversidade e estruturação do conselho administrativo.¹⁶

Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2015), a governança corporativa refere-se às relações entre a diretoria, conselhos, órgãos de fiscalização e investidores, com o propósito de assegurar uma gestão eficiente que impacte positivamente o desempenho da empresa no mercado.

Em suma, o ESG não é apenas uma ferramenta de negócios, mas também, em tese, uma forma de manter o bem-estar humano, pois, por meio da implementação desses princípios, é possível não apenas promover um ambiente empresarial mais responsável e eficiente, mas também construir um presente mais sustentável, justo e equânime, onde as ações corporativas estejam alinhadas ao respeito ao meio ambiente, à valorização das pessoas e à governança ética.

Por outro lado, é essencial refletir se o ESG, por si só, é capaz de transformar a realidade do mercado de trabalho de maneira efetiva. É igualmente relevante questionar até que ponto essa ferramenta pode ser utilizada para encobrir ou perpetuar opressões e discriminações existentes, sobretudo no que concerne ao pagamento de salários menores a mulheres negras - as mais atingidas pelos marcadores sociais.

Nesse contexto, surge o debate sobre a responsabilidade empresarial, especialmente quando empresas adotam discursos voltados à equidade de gênero, mas não implementam ações concretas para cumprir esses compromissos. Essa prática, conhecida como *socialwashing* (“lavagem social” ou “maquiagem social”), levanta uma importante indagação: trata-se apenas de publicidade enganosa ou de uma conduta mais grave, que requer maiores sanções?

No âmbito privado, o levantamento de dados relacionados à questão salarial entre gêneros foi uma prática limitada a algumas empresas. No ano de 2023, empresas de capital aberto se filiaram a uma pesquisa produzida pela Bloomberg¹⁷, assim, foi possível medir o índice realizado de forma colaborativa, uma vez que as empresas preencheram um formulário com as seguintes informações: liderança e pipeline de talentos, igualdade salarial e paridade salarial entre gêneros, cultura inclusiva, políticas antiassédio sexual e marca externa.

¹⁶ Idem.

¹⁷ Índice de igualdade de gênero 2023 da Bloomberg atrai 600 empresas em todo o mundo. *Bloomberg*, 2023.

Disponível em: <https://www.bloomberg.com.br/blog/indice-de-igualdade-de-genero-2023-da-bloomberg-atrai-600-empresas-em-todo-o-mundo/>. Acesso em: 28 out. 2024.

Os dados da pesquisa demonstram que “as empresas lideradas por mulheres têm uma maior representação feminina em todos os níveis. As empresas membros do Índice de Igualdade de Gênero da Bloomberg (ou Gender-Equality Index, GEI) com mais de 30% de representação feminina na direção têm, em média, 27% de mulheres executivas dentro da companhia, em comparação com 20% de mulheres executivas em empresas com menos de 30% de mulheres na liderança¹⁸”. Nesse sentido, a novidade trazida pela Lei 14.611/2023 é a ampliação e obrigatoriedade do acesso a essas informações, antes restritas a um pequeno grupo.

Contudo, questiona-se: “como é possível convencer as empresas a vestirem a camisa do ESG?”

É possível observar que a questão financeira tem impulsionado as empresas a assumir este papel. Dessa forma, segundo o estudo da PWC¹⁹, até 2025, 57% dos ativos de fundos mútuos na Europa estão em fundos ESG (US\$8,9 trilhões – PWC), o que gera uma grande competitividade no mercado. Portanto, as empresas que buscam alcançar essas diretrizes e aplicá-las, farão parte do mercado, podendo se destacar daquelas que não utilizam tais princípios. Do ponto de vista empresarial, a adoção dos critérios ESG é importante não apenas por ser eticamente recomendável, mas significa ganhar competitividade em razão das boas práticas.

Neste ponto, a pesquisa da PWC informa que 77% dos investidores institucionais pesquisados disseram que planejam parar de comprar produtos que não se alinham ao ESG nos próximos dois anos. Portanto, a adoção dessas práticas é eticamente recomendável, mas se não for adotado, perderão competitividade.

Por esse motivo, a expansão de abrangência nas estratégias de negócios tende a trazer consigo alguns benefícios. Segundo o estudo “A evolução do ESG no Brasil”, do Pacto Global no Brasil (2021), 78% da geração dos Millennials e 84% da geração Z declararam optar por este tipo de investimento. (PACTO GLOBAL et al., 2021)

Adicionalmente, no contexto dos critérios de desenvolvimento, destaca-se que a mulher, em sua condição de agente, desempenha um papel fundamental como vetor no processo de desenvolvimento sustentável. Esse entendimento está alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Portanto, as mulheres e meninas, como metade da

¹⁸ Idem

¹⁹ Quase 60% de ativos de fundos mútuos serão ESG até 2025, diz PwC. *Exame*, 2024. Disponível em: <https://exame.com/esg/quase-60-de-ativos-de-fundos-mutuos-serao-esg-ate-2025-diz-pwc/>. Acesso em: 28 out. 2024.

população mundial, são primordiais para alcançar esse avanço. Isso porque, quando suas vidas melhoram e há melhores condições de trabalho, seu trabalho e renda contribuem para a redução da pobreza, educação e saúde para esse grupo.

A desigualdade estrutural de gênero, evidenciada pelo pagamento inferior às mulheres em relação aos homens, constitui uma forma de superexploração do trabalho que beneficia diretamente as empresas e o capital. Esse modelo gera altos lucros, o que explica sua persistência. Como demonstram diversos estudos, incluindo levantamentos do IBGE²⁰, se houvesse um impacto financeiro negativo para as empresas, essas desigualdades já teriam sido corrigidas.

Essa realidade está intrinsecamente conectada ao patriarcado e à divisão sexual do trabalho, que operam como engrenagens do capitalismo para sustentar e amplificar as desigualdades de gênero e raça. A legislação analisada neste trabalho se propõe a enfrentar essa resistência histórica das empresas em alterar suas práticas no mercado de trabalho. Essa resistência, além de ser impulsionada pela busca por lucro, perpetua dinâmicas de opressão que mantêm desigualdades estruturais. Refletir sobre essas interseções é indispensável para compreender a complexidade do tema e o impacto das mudanças propostas.

Por este motivo, ter uma legislação que verse e possua obrigatoriedade para que todas as empresas divulguem esses dados relativos ao salário percebido por homens e mulheres, é primordial para que se constate uma verdadeira mudança no que tange à questão da igualdade salarial.

Do ponto de vista empresarial, aderir aos pilares do ESG e de fato promover políticas internas que promovam a igualdade de gênero, é uma forma de estar em consonância ao princípio da função social da empresa conforme será indicado no subtópico a seguir.

1.4. COMPROMISSO SOCIAL EMPRESARIAL E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

As boas práticas de governança corporativa estão conectadas com o fato de que as empresas são, depois do Estado, o segundo setor da sociedade que pode funcionar como agente de incentivo à equidade de gênero.

²⁰ A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho foi de 53,3% enquanto a dos homens foi bem maior: 73,2% (IBGE. *Mulheres brasileiras na educação e no trabalho*. Disponível em: [https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html#:~:text=A%20taxa%20de%20participa%C3%A7%C3%A3o%20das,quando%20o%20assunto%20%C3%A9%20educa%C3%A7%C3%A3o.](https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html#:~:text=A%20taxa%20de%20participa%C3%A7%C3%A3o%20das,quando%20o%20assunto%20%C3%A9%20educa%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 21 nov. 2024) Acesso em: 21 nov. 2024)

Isso porque, por muito tempo, as questões de gênero e questões sociais como um todo eram atribuições exclusivas dos governos, cabendo às empresas apenas serem lucrativas para que pudessem, assim, recolher os impostos devidos e multiplicar os empregos em favor da sociedade. Esse entendimento, contudo, tem se transformado à medida em que se começou à medida em que se começou a responsabilizar as empresas pela mitigação de diversas desigualdades, tendo em vista que as empresas têm impactos significativos na vida de qualquer pessoa.

Os motivos para que se entenda isso não estão restritos ao fato de que as empresas criam empregos e oferecem oportunidades, mas se conecta com a análise das condições de trabalho oferecidas, com a luta pela igualdade salarial, pelo respeito aos direitos humanos e entre outros diversos fatores. Assim, diante dos desafios para a promoção da equidade salarial, é nítido que o comportamento empresarial precisou ser avaliado dentro dessa equação, uma vez que as empresas não podem mais permanecer na condição de meras espectadoras, como se não tivessem responsabilidade nas questões de gênero.

Nesse sentido, para fins da presente pesquisa, se faz necessário esmiuçar questões relativas ao direito empresarial, distinguindo conceitos de “função social da empresa” e “responsabilidade social empresarial”, visto que a empresa, ao mesmo tempo em que é reconhecida como atividade economicamente organizada, também está submetida à observância da função social, dado que o sentido dinâmico de propriedade que detém está em sua capacidade de dominar os recursos necessários para a geração de riqueza através da organização e exploração do trabalho (Mattos, 2001, p. 114 apud Albuquerque et al, 2016, p. 6).

Logo, a função social da empresa – valor fundamental da Ordem Econômica Constitucional (art. 170, III da CF) - faz com que ela deva ser compreendida não apenas como um “centro de organização de recursos patrimoniais” - mas, diversamente, como um instrumento que, além da realização de seu objeto social, possui deveres e responsabilidades para com seus próprios empregados e a comunidade em que atua:

Lei nº 6.404/1976 — Art. 116. Entende-se por acionista controlador a pessoa, natural ou jurídica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que:
 (...)

Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios

(...)

III - função social da propriedade;

“Do ponto de vista teleológico, salta à vista que o referido diploma legal buscou, antes de tudo, garantir a sobrevivência das empresas em dificuldades — não raras vezes derivadas das vicissitudes por que passa a economia globalizada —, autorizando a alienação de seus ativos, tendo em conta, sobretudo, a função social que tais complexos patrimoniais exercem, a teor do disposto no art. 170, III, da Lei Maior.” (trecho do voto condutor do Min. Ricardo Lewandowski na ADIn nº 3.934/DF. STF, Plenário, julgado em 27/05/2009)

Em outras palavras: a empresa não é mais compreendida apenas como um centro de concentração dos interesses de seus cotistas ou acionistas, mas como órgão que atua para defender os interesses de seus *stakeholders*: acionistas, trabalhadores, clientes, fornecedores, e a comunidade em que está inserida.

Ora, a constituição de uma sociedade justa, livre e solidária também está inserida dentro dos objetivos fundamentais da República, uma sociedade justa é aquela em que é possível realizar justiça social para todos. O doutrinador Guilherme Calmon entende que o conceito da função social não possui uma interpretação estrita ao texto constitucional, ele entende que:

Se, por um lado, o art.170, CF/88 expressa um norte para a densificação do princípio da função social da empresa, não é viável afirmar o mesmo com relação ao art. 7º da mesma Carta, já que este, tendo por objeto direitos econômicos e sociais, não traduz, para o empresário, o poder-dever de proporcionar esses direitos aos trabalhadores, mas somente a responsabilidade de prestá-los. Por fim, lembre-se que os deveres impostos pela função social desse instituto não se esgotam no texto constitucional ou, mesmo em leis ordinárias como aqueles citadas, pois o conteúdo da função social da empresa deve ter em vista a máxima do atendimento ao exercício justo da atividade empresarial, consideração esta que impede uma positivação desse princípio que vise a definir-lhe, aprioristicamente, o conteúdo, inclusive na codificação civilística atual. (GAMA, Guilherme Calmon Nogueira, 2022)

Nesse sentido, entende-se que a função social das empresas abrange os aspectos relativos ao meio ambiente, governança e questões sociais, e, para que estejam em conformidade com a Lei das Sociedades Anônimas, devem caminhar, portanto, sob o prisma dos critérios ESG. Ou

seja, deverão considerar o interesse das comunidades em seu entorno, visando o desenvolvimento sustentável e promoção do bem-estar social, uma vez que toda atividade econômica envolve diversos organismos, em um contexto social, o que gera custos não somente para os empresários que exploram a atividade, mas como também impacta, em diferentes situações, a sociedade civil como um todo.

Por este motivo, a tendência de observar o princípio da função social da empresa, sob este viés, tem como objetivo realinhar as metas dos empresários com o desenvolvimento sustentável da sociedade como um todo. Mas, conforme adiantado no tópico anterior, essa tendência tem ocorrido porque os investidores de todo o mundo têm pensado no conceito de investimento responsável. Conforme adiantado no tópico anterior, essa tendência tem ocorrido por diversos motivos os quais levaram muitos investidores a pensarem no conceito de investimento responsável.

Além dos aspectos citados, a adoção de critérios ESG ultrapassa um compromisso ético e sustentável; também se trata de uma questão econômica. Pelas pesquisas mencionadas na presente monografia, é notório que a adoção de critérios ESG pode gerar vantagens para empresas como aprimoramento de imagem, ampliação do acesso a novos mercados e investidores, mudanças de fluxos nas despesas e outras.

Portanto, a implementação de práticas sustentáveis não só diminui os riscos, como pode oferecer significativas vantagens econômicas para as organizações. Ao aderir aos critérios ESG, podem obter vantagens tangíveis e explorar novas possibilidades de mercado e de captação de recursos.

Sob esta ótica, Paul Polman, o criador da frase “se não fizermos nada, isso vai nos custar somas muito maiores do que se agirmos para enfrentar nossos maiores desafios”, entende que uma empresa que gera impacto positivo seria:

[...] aquela que melhora o bem-estar de todas as pessoas sobre as quais tem impacto e tem todas as escalas: todo produto, toda operação, toda região e todo país; e de todas as partes interessadas, inclusive funcionários, fornecedores, comunidades, clientes/consumidores e até mesmo as futuras gerações e o próprio planeta (POLMAN, 2022, p.25)

Em linhas gerais, apesar dos conceitos de “função social” e “responsabilidade social empresarial” serem conceitos vagos ou indeterminados, é notória a importância da aplicação deles diante do cenário atual para mitigação de desigualdade de gênero. Neste ponto, o Enunciado nº 53 da Jornada de Direito Civil do Centro de Estudos Judiciários do Conselho de

Justiça Federal (2012), aponta que “Deve-se levar em consideração o princípio da função social na interpretação das normas relativas à empresa, a despeito da falta de referência expressa”.

Assim, vislumbra-se a necessidade de vincular o exercício da atividade empresarial a valores que prezam por uma construção de uma sociedade justa, livre e solidária. Através da compreensão da função social da empresa, é possível incluir, nesse entendimento, a existência de condições dignas de trabalho, o que, por sua vez, envolve salários mais justos, sem distinção de gênero.

Por fim, o intuito final do presente capítulo foi de distinguir os conceitos de função social e responsabilidade social, à medida em que o primeiro é um princípio constitucional, o que, por sua vez, gera uma imposição ao empresário em atuar em conformidade a este conceito e ao seu objeto social. O segundo conceito se refere a atuações não diretamente relacionadas ao objeto social da empresa, mas que envolve o cumprimento de deveres mais amplos. Em outras palavras, “a função social refere-se apenas às atividades econômicas que a empresa exerce, consubstanciadas no seu objeto social”, por outro lado, a responsabilidade social “consiste no cumprimento de deveres que, tradicionalmente, competem ao Estado” (TOMASEVICIUS FILHO, 2011, p. 65).

Nesse sentido, a obrigatoriedade de promover mulheres em cargos de liderança não é uma mera questão de responsabilidade social empresarial, mas um imperativo legal decorrente da proibição de discriminação por gênero. A empresa, portanto, tem o dever de adotar medidas afirmativas para garantir a igualdade de oportunidades. Do outro lado, as empresas são, obrigatoriamente, de acordo com a nova lei da igualdade salarial, a divulgar os critérios remuneratórios entre mulheres e homens, de acordo com uma série de medidas, caso contrário, estariam infringindo sua função social.

Muito embora a função social e responsabilidade social sejam conceitos distintos em relação ao quesito de coercibilidade, tais conceitos acabam emaranhados dentro do mercado. Contudo, com relação aos critérios remuneratórios entre homens e mulheres, as pesquisas mostram que no ritmo atual, levaria mais de meio século para diminuir o *gap* salarial entre homens e mulheres em todos os países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE²¹), de acordo com o *Women in Work Index* 2024. A diferença média das

²¹ “A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) foi criada em 1960 e conta hoje com aproximadamente 30 membros da Europa, Américas, Ásia e Oceania. Além disso, mantém relações com mais de 70 países não-membros. A OCDE é estruturada em diversos Diretórios, subdivididos em Comitês que se reúnem periodicamente em sua sede, localizada em Paris. Atuam principalmente na área social e econômica, abordando temas como macroeconomia, comércio, desenvolvimento, educação, ciência e inovação. Entre os objetivos da OCDE estão fomentar a boa governança estatal e empresarial, o desenvolvimento social e o crescimento econômico por meio de cooperação institucional e política, assim como a utilização de mecanismos de

remunerações aumentou de 13,2% para 13,5%, evidenciando que, apesar de alguns progressos, ainda há um longo caminho a percorrer. Além disso, o levantamento revela que, desde a criação do *Women in Work Index* em 2011, a distância entre homens e mulheres tem sido o indicador que mais demora a apresentar melhora, diminuindo apenas três pontos percentuais entre 2011 e 2022 em toda a OCDE²².

Mulheres que percebem um ambiente mais inclusivo têm maior probabilidade de recomendar sua organização como um bom local para se trabalhar e apresentam menos propensão a deixar o emprego. A pesquisa também aponta que a inclusão está positivamente associada ao crescimento autônomo, pois profissionais que se sentem incluídas tendem a buscar ativamente oportunidades de aprendizado e desenvolvimento de novas habilidades²³.

Conclui-se, portanto, que a função e a responsabilidade social devem estar integradas ao planejamento estratégico de toda empresa, envolvendo causas defendidas pela empresa, as principais aspirações de seus colaboradores e as demandas dos/as trabalhadores/as. Esse alinhamento, em essência, conecta-se com a rentabilidade da empresa, garantindo que os interesses empresariais e sociais sejam atendidos de forma equilibrada e sustentável.

monitoramento. Para a atingir tais objetivos, a organização utiliza mecanismos como a negociação de textos multilaterais, a realização de pesquisas e estatísticas, reuniões periódicas, intercâmbio de experiências e *best practice* e a realização de *peer reviews* (revisão por pares)”. Disponível em <https://www.gov.br/cade/pt-br/assuntos/internacional/cooperacao-multilateral/organizacao-para-a-cooperacao-e-desenvolvimento-economico-ocde-1>.

²² MOVIMENTO MULHER 360. Pesquisas da PwC: equidade de gênero no mercado de trabalho. *Movimento Mulher 360*, 2024. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/noticias/pesquisas-da-pwc-equidade-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 28 out. 2024.

²³ Idem

2. AVANÇOS LEGISLATIVOS PARA O ENFRENTAMENTO DA DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO

O presente capítulo trata dos principais avanços legislativos relativos ao tema de igualdade salarial de gênero, além de pincelar importantes avanços normativos que culminaram na criação da Lei 14.611/2023.

Na ordem jurídica em vigor, nota-se que ao Estado é atribuído o papel de articular os princípios do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana à ordem do capital. O que será explorado adiante quando da conexão entre os princípios da função social da empresa ao do valor social do trabalho.

2.1. BREVE ABORDAGEM DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS INERENTES AO TRABALHO FEMININO

A Constituição Federal prevê em seu artigo 7º os direitos inerentes aos trabalhadores urbanos e rurais. Especificamente no inciso XXX do referido artigo a Constituição prevê que:

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

Nesse sentido cabe destacar que à época da redação da Constituinte de 1988, as mulheres organizaram um movimento que ficou conhecido como “lobby do batom”²⁴, ocasião em que diversas mulheres fizeram pressão para que na nova Constituição seus direitos e necessidades fossem ouvidos. Hoje, entende-se que a investida foi um sucesso, uma vez que suas articuladoras avaliam que cerca de 80% das reivindicações foram atendidas (MONTEIRO, 2018). Entre elas, foram incluídas na Carta Magna a igualdade salarial, licença maternidade de 120 dias e outras importantes prerrogativas.

É importante lembrar que, até a Proclamação da República, os representantes do povo eram eleitos pelos votos de homens, o que excluía mulheres, negros e indígenas da participação política. No entanto, a Constituição de 1988 representou um marco histórico na luta por direitos, especialmente para as mulheres, que, através do 'lobby do batom', conseguiram garantir a inclusão de diversas demandas na Carta Magna. A participação ativa das mulheres na

Constituinte de 1988 foi fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

E, mesmo fundada a República, os cargos no Legislativo eram majoritariamente preenchidos por homens brancos e ricos, eleitos por seus semelhantes. Apesar de, à época da Constituição de 1934, o voto ser garantido a mulheres, foi mantida a determinação para o voto somente pelos alfabetizados, o que se repetiu na segunda Constituição democrática, de 1946. Assim, o Poder Legislativo manteve-se limitado em termos representativos até a redemocratização do país em 1988²⁵, com as primeiras eleições democráticas de 1990.

Isso porque, até a instalação da Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988, apenas uma vez as mulheres tiveram participação na elaboração do texto constitucional: em 1934, com a deputada Carlota Pereira. Em 1986, foram eleitas 26 mulheres para a Câmara dos Deputados de 16 estados brasileiros, de um total de 166 candidatas. São Paulo, Rio de Janeiro e Amazonas elegeram o maior número delas: 3 representantes cada um. Bahia, Distrito Federal, Espírito Santo e Rondônia, duas deputadas cada. E Acre, Amapá, Ceará, Goiás, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte e Roraima, uma deputada cada²⁶.

A Constituição da República de 1988, ao reinaugurar o pluripartidarismo no Brasil procurou tornar representativa as vozes de milhões de excluídos que, canalizadas nos mais

²⁵ A professora e desembargadora Sayonara Grillo, em sua tese de doutorado intitulada "Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia: a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990", publicada em 2007, pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, destaca que a Constituição de 1988 estabeleceu como direitos universais dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre outros, a garantia de seguro-desemprego contra desemprego involuntário; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; décimo-terceiro salário correspondente à remuneração integral do trabalhador; obrigatoriedade de remuneração superior para o trabalho noturno; constitucionalizou o salário-família; ampliou e constitucionalizou o adicional noturno em percentual mínimo sobre a hora diurna. Determinou a ampliação do aviso prévio, tornando-o proporcional ao tempo de serviço, conforme viesse a ser regulamentado em lei, da mesma forma que deveria ser regulamentado um adicional de remuneração a ser pago em virtude das atividades penosas, insalubres ou perigosas. Saliente-se que a específica conformação dada pela Carta de 1988 aos direitos do trabalho, estimulada pelo desenvolvimento de outros paradigmas no âmbito do constitucionalismo contemporâneo, propicia o surgimento de novas abordagens teóricas sob o manto de um direito constitucional do trabalho, orientado pela perspectiva de concretização da Constituição. É relevante que o constituinte de 1988 tenha deslocado os direitos do trabalho e os princípios aplicáveis às Relações Coletivas de Trabalho do capítulo da Ordem Econômica para o título dos Direitos Fundamentais, dotando-os de aplicação imediata (art. 5º, § 1º CF). É de se destacar, ainda, que através da Constituição de 1988 o Direito do Trabalho brasileiro também se abriria para a proteção aos direitos fundamentais da pessoa humana na relação de trabalho, com regras que proíbem qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; vedam a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; protegem o mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, e proíbem a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. (GRILLO, 2007)

²⁶ SENADO FEDERAL. *Lobby do batom: marco histórico no combate a discriminações*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/03/06/lobby-do-batom-marco-historico-no-combate-a-discriminacoes>. Acesso em: 14 out. 2024.

diversos partidos políticos, poderiam ser ouvidas nos Plenários das Casas do Congresso Nacional. Mesmo assim, não se ouvia falar de parlamentares mulheres²⁷ e que de fato compusessem o Senado Federal.

De fato, a Constituição da República de 1998 procura traçar caminhos para a solução das problemáticas que afetam os brasileiros, dentre elas, é claro, a realidade discriminatória do país. Por isso, determina proteções a negros, mulheres, indígenas e procura proteger também o acesso das mulheres a uma vida digna quando escolhe proteger a diversidade humana em todos os seus aspectos.

Por serem a definidoras de importantes contornos da vida social, as diferenças de gênero é também o lastro para muitos preconceitos e violências. À medida em que a sociedade espera um determinado comportamento de um indivíduo, ela o condiciona a um padrão de comportamento que, se não atendido, será vetor para a manutenção de violências.

Neste sentido, muito embora a Constituição abarcasse a valorização do trabalho feminino uma vez que preconiza que “todos são iguais”, permite que haja uma certa lacuna no que tange à efetividade dessa suposta igualdade de gênero.

Passados quase 35 anos da promulgação da Lei Maior, foi necessário que houvesse a criação de uma lei que fosse capaz de preencher as lacunas de gênero, fruto de anos de omissão. Deste modo, foi necessário a criação e regulamentação de uma lei mais específica que abarcasse as questões de gênero de forma mais esmiuçada e que de fato promovesse igualdade salarial entre homens e mulheres.

2.2. EFETIVIDADE DA LEI DA IGUALDADE SALARIAL

Como já explicitado, a Lei 14.611/2023 de 03 de julho de 2023, dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, a legislação possui o total de 7 artigos que visam mitigar, de uma vez por todas, as discrepâncias salariais relativas ao gênero.

É certo que a Constituição vigente e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já previam em alguns dispositivos a vedação à discriminação de gênero. A própria Carta Magna prevê em seu artigo 7º, XXX, que são direitos dos trabalhadores a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão **por motivo de sexo**, idade, cor ou estado civil” nesse ínterim, o artigo 461 da CLT veda a distinção de sexo, dispendo que “sendo

²⁷ “Eunice Michiles chegou ao Senado em 1979 e enfrentou resistência dos colegas homens, que não aprovaram os projetos de lei dela para garantir direitos às mulheres”. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/1a-senadora-tomou-posse-ha-40-anos-e-foi-recebida-com-flor-e-poesia>. Acesso em: 14 out.

idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá **igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade**".

No entanto, essas disposições, por si só, não foram suficientes para garantir a efetiva igualdade salarial na prática. A Lei 14.611/2023 vem preencher essa lacuna legislativa, ao estabelecer mecanismos de transparência salarial e outras medidas concretas, proporcionando um avanço significativo na luta por direitos iguais para homens e mulheres no mercado de trabalho.

A Lei 14.611/2023, por sua vez, foi inovadora no que concerne a obrigação de publicidade de relatórios de transparência salarial para que seja possível verificar na prática das empresas a equiparação salarial de gênero e raça. A publicização desses relatórios trata-se de medida que visa garantir a verificação prática da igualdade salarial entre homens e mulheres e diferentes raças nas empresas. Conforme o art. 5º da lei, as empresas com mais de 100 funcionários devem publicar esses relatórios semestralmente, 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 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.

Neste ponto, Nadia Lacerda em seu livro “Lei Brasileira de Igualdade Salarial” provoca seus leitores com uma pergunta “o que se espera das leis de transparência salarial”? Para Lacerda:

Espera-se que os países incorporem os princípios de igualdade salarial da OIT em suas legislações nacionais e nesse particular, o Brasil está entre os países que possuem um elevado nível de proteção legal às mulheres no ambiente de trabalho, não somente nas questões de igualdade salarial com os homens, mas também um amplo arcabouço de benefícios e proteção da saúde e segurança.

Mas, para além disso, espera-se, de forma objetiva, que a transparência salarial sirva como instrumento para revelar em que ponto do caminho cada país se encontra nessa jornada e o quanto falta percorrer e auxiliar no desenho de ações concretas e coordenadas que os atores sociais, ou seja não somente as empresas, haja vista que cada ação tem um custo e exige investimentos, mas os governos, entidades sindicais, o MPT, o TEM também podem colaborar com melhorias que facilitem a aplicação de medidas de igualdade salarial entre mulheres e homens (LACERDA, Nadia. *Lei Brasileira de Igualdade Salarial*. Publicação independente, 28 mar. 2024)

A Lei 14.611/2023 representa um avanço significativo na luta por igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, complementando outras questões já resguardadas pela Constituição de 1998 e a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ao estabelecer mecanismos para a transparência salarial e a eliminação de disparidades, a lei contribui para a valorização do trabalho feminino e para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo. No entanto, a efetivação da lei dependerá de um esforço conjunto de empresas, sindicatos, governo e sociedade civil, superando desafios como a resistência de algumas empresas que judicializaram a questão com o intuito de se eximir da obrigatoriedade de publicação dos relatórios.

Para auxiliar na aplicação da nova legislação, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) editou a Instrução Normativa nº 6/2024, que, em conjunto com o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria MTE nº 3714/2023, detalha os procedimentos a serem adotados pelas empresas.

O intuito da IN 6 foi endereçar a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, por meio de “mecanismos de transparência salarial e remuneratória, observada a Lei nº 13.709, de 2018, o incremento da fiscalização contra a discriminação, a aplicação de sanções administrativas e a facilitação de meios processuais para a garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens”.

A Lei 14.611/2023 passou a prever medidas para garantir efetivamente a igualdade salarial de critérios remuneratórios, princípios já previstos na Constituição Federal (“CF”) (art. 7º, inciso XXX²⁸) e na CLT. Entre essas medidas, estabeleceu a obrigação de publicação semestral de relatórios com intuito de comparar, através de dados anonimizados, 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.

O Decreto, por sua vez, passou a regulamentar as informações mínimas que o relatório deveria contemplar, como o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações (“CBO”), com as respectivas atribuições; e o valor (bem como as verbas que seriam consideradas para apuração desse valor).

A Portaria foi ainda mais fundo estabelecendo que o Relatório seria elaborado 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.

Em suma, a nova norma não mudou as regras de igualdade salarial existentes, constantes principalmente no artigo 461 da CLT, mas (i) expõe as empresas a consequências legais mais severas em caso de violação desses requisitos mencionados e (ii) busca coibir práticas discriminatórias de forma preventiva, bem como criar transparência quanto às diferenças salariais entre homens e mulheres existentes no mercado.

Nesses pontos, pode-se dividir as obrigações/disposições da nova Lei entre (i) implementação de políticas e ações de ordem prática; (ii) obrigação de transparência,

²⁸ “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”

principalmente através da publicação de relatório de transparência salarial e (iii) fixação de penalidades.

Já o Decreto e a Portaria regulamentam a Lei principalmente quanto (i) ao relatório de transparência salarial (forma de elaboração, periodicidade, informações que deve conter), (ii) o “Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens” (que engloba as medidas práticas fixadas pela Lei) e (iii) as medidas que são de atribuição do Ministério do Trabalho, como o protocolo de fiscalização e canais de denúncias.

Assim como, no caso de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, estabelece que a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, garantindo a participação de representantes de entidades sindicais e empregados (Art. 5º, § 2º).

- **Ausência de Publicação do Relatório de Transparência (Lei nº 14.611/2023):** Multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% da folha salarial do empregador, limitado a 100 salários-mínimos (aproximadamente R\$141.200,00). A verificação de descumprimento é objetiva.
- **Irregularidade Salarial (Lei nº 14.611/2023):** Indenização de 10 vezes o valor do novo salário devido pelo empregado ao empregado discriminado, elevado ao dobro, no caso de reincidência. A verificação de descumprimento deve ser submetida ao contraditório (empregador pode demonstrar haver justificativa legal para as diferenças (artigo 461 da CLT)).
- **Prática Discriminatória (Lei nº 9.029/95):** Multa administrativa de 10 vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em 50% em caso de reincidência; Proibição de obter empréstimos ou financiamento junto a instituições financeiras. A verificação de descumprimento deve ser submetida ao contraditório (deve haver comprovação de prática discriminatória).

No momento de redação da presente monografia, os ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres divulgaram as informações do 2º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, e as mulheres ainda recebem 20,7% menos do que os homens nas 50.692 empresas com 100 ou mais empregados²⁹.

²⁹ MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Relatório de Transparência Salarial 2024*. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/empresas-tem-ate-30-de-setembro-para-publicar-2o-relatorio-de-transparencia-salarial> (Acesso em: 2 out. 2024)

O levantamento, que utiliza dados da RAIS de 2023, foi apresentado durante o evento de lançamento do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens³⁰. No primeiro relatório, em março deste ano, a diferença salarial registrada era de 19,4%. O relatório mostra que as mulheres continuam sendo excluídas do mercado de trabalho e que as mulheres negras sofrem as piores diferenças no mercado de trabalho.

A Lei 14.611/2023, ao instituir a obrigatoriedade de publicação de relatórios de transparência salarial, encontrou resistência por parte de muitas empresas. A justificativa mais comum, embora frágil, foi a alegação de violação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). No entanto, a verdadeira razão por trás dessa resistência reside na necessidade de modificar práticas salariais arraigadas, que historicamente beneficiam determinados grupos em detrimento de outros.

Diante da obrigatoriedade imposta pela lei, diversas empresas buscaram o Poder Judiciário para suspender a exigência de apresentação dos relatórios, colocando em xeque a efetividade da legislação. A análise do posicionamento do Judiciário frente a esses pedidos se torna crucial para compreender o impacto da Lei 14.611/2023 na prática e a efetiva garantia da igualdade salarial no país. O próximo capítulo aprofundará essa discussão, examinando decisões judiciais e seus impactos na implementação da legislação em comento.

³⁰ Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral representa o compromisso do governo brasileiro em fortalecer e consolidar as ações que estão sendo implementadas de forma transversal pelo conjunto dos ministérios com o intuito de ampliar as oportunidades, a oferta de serviços públicos e dos marcos legais que garantem ou estimulam a prioridade às mulheres em várias políticas.

3. ANÁLISE DAS AÇÕES JUDICIAIS

Com a eminência das obrigatoriedades dispostas na nova Lei da Igualdade Salarial, muitas empresas enxergaram a indispensável publicação dos relatórios de transparência salarial como ameaça a seus negócios, por haver suposta violação à LGPD, além de modificar a prática salarial, gerando novos gastos e aumentando o valor da mão-de-obra de seus investimentos.

3.1 METODOLOGIA UTILIZADA E FORMAÇÃO DO BANCO DE DADOS

Inicialmente, vale explicitar que as ações foram julgadas, em sua maioria, pela Justiça Federal. Foram inúmeras ações impetradas pelas empresas, com pedidos de tutela de urgência, pretendendo afastar a obrigação de apresentação dos relatórios. A fim de delinear um panorama das decisões do Judiciário sobre o tema, selecionou-se, como campo de pesquisa, os TRF-1, TRF-2 e o TRF-3, limitando a pesquisa por meio de uma amostra destes três tribunais. Desse modo, espera-se ter uma amostra significativa dos argumentos mobilizados e do posicionamento do Judiciário sobre o tema.

No campo “pesquisar por”, utilizou-se o seguinte critério de busca: “relatório” e “transparência salarial” como palavras-chave e o campo “acórdão” foi utilizado como um dos filtros. A delimitação temporal não foi necessária pois as buscas realizadas automaticamente se referiram a decisões recentes, uma vez que o tema abordado é atual e reflete as tendências e desafios mais recentes na área.

A pesquisa realizada se propôs a analisar e compreender o posicionamento consolidado do Tribunal, de forma que foram selecionados apenas os acórdãos proferidos por órgãos colegiados, descartando-se decisões monocráticas. Optou-se por essa abordagem em razão da maior representatividade e fundamentação jurídica presentes nas decisões colegiadas, em comparação com as decisões monocráticas, que frequentemente se limitam a analisar pedidos de tutela de urgência.

É relevante destacar que há um espaço de tempo entre a consulta realizada nos portais até o final da redação da presente monografia, o que pode resultar em alguma subnotificação no momento da coleta.

Após uma primeira leitura sistemática dessa amostra preliminar, foram excluídos acórdãos que não versavam sobre o tema de investigação, pois tratavam de matéria sobre a discussão de competência da Justiça do Trabalho ou da Justiça Federal, uma vez que o entendimento majoritário é o de que a Justiça Federal é o órgão competente para processar e julgar a matéria em discussão, uma vez que a jurisprudência sedimentada no STF e no STJ

indica como vetor aplicativo da regra de competência prevista no inciso I do art. 109 da Constituição a efetiva presença da União no feito³¹. Além disso, despachos e decisões não foram considerados dentro do escopo dessa pesquisa, pois, como adiantado, travam-se de pedidos de caráter liminar.

Por fim, o banco final conta com 26 acórdãos conforme tabela comparativa no Anexo I, dispondo da ementa dos acórdãos e o estado atual de cada ação.

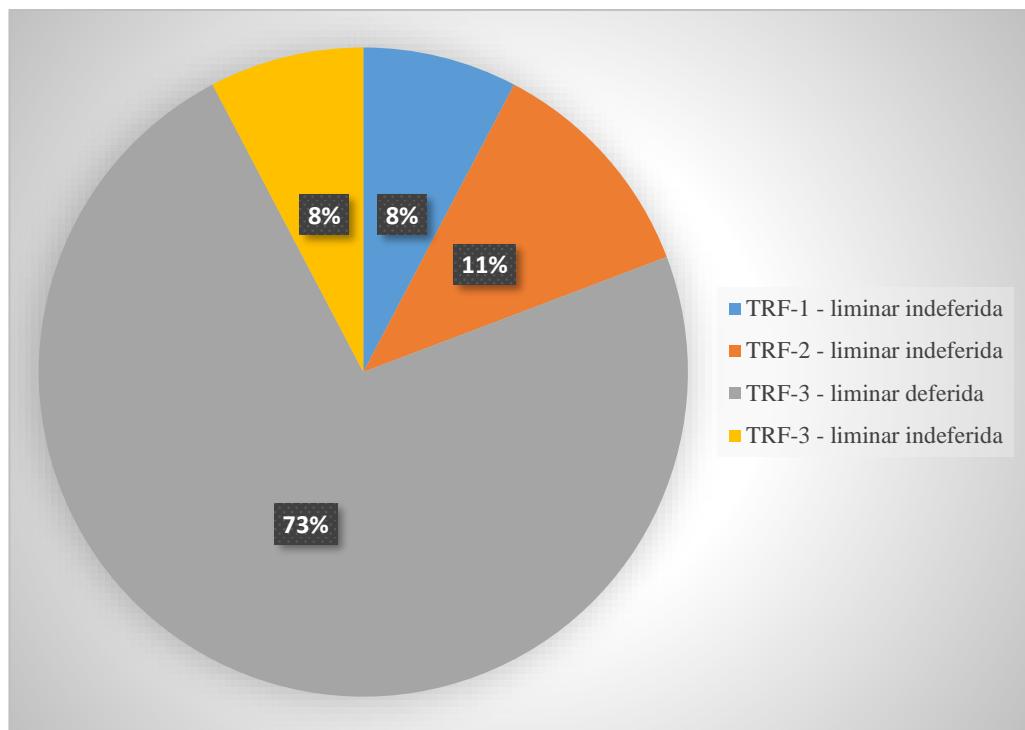
3.2 ANÁLISE DO MATERIAL

As decisões selecionadas foram lidas na íntegra, e analisadas de modo a depreender as seguintes informações: (i) eventuais riscos envolvidos em comum nas ações judiciais, (ii) ações individuais e coletivas trabalhistas e procedimentos administrativos questionando ausência de transparência ou ausência de isonomia nos critérios remuneratórios, com cobrança de diferenças, indenizações e multas; (iii) concorrência e divulgação de faixas salariais e critérios remuneratórios para concorrência e (iv) LGPD e tratamento e divulgação de dados sensíveis. Essas informações foram inseridas no campo de ementa/matéria da tabela de julgados. O texto final do trabalho apresenta os resultados da pesquisa que exploram o comportamento do Judiciário mediante as questões apresentadas pelas empresas.

3.3 CASOS DOS TRIBUNAIS - ANÁLISE CRÍTICA

Conforme já explicitado em tópico próprio, a presente monografia visa investigar o comportamento do Judiciário perante as ações ajuizadas por empresas com o intuito de concessão de liminares para determinação da suspensão da obrigatoriedade dos relatórios de transparência salarial. Das 26 decisões analisadas, somente 7 resultaram no indeferimento da liminar, evidenciando a predominância de entendimentos favoráveis à suspensão das obrigações impostas pela Lei da Igualdade Salarial. Veja-se abaixo, o gráfico que confere a concentração do deferimento ou indeferimento das liminares por região:

³¹ Agravo regimental no recurso extraordinário com agravo. Processual Civil. (...). 2. Para determinação da competência da Justiça Federal, de acordo com a disposição do art. 109, inciso I, da Constituição Federal, basta a presença, em um dos polos da relação processual, de quaisquer dos entes arrolados no referido dispositivo. 3. Agravo regimental não provido. (ARE 824165 AgR, Relator (a): Min. DIAS TOFFOLI, Segunda Turma, julgado em 22/09/2015, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-210 DIVULG 20-10-2015 PUBLIC 21-10-2015)



Dessa forma, os principais argumentos para o deferimento das liminares, conforme decisões analisadas, foram: (i) **Publicação de Relatórios de Transparência Salarial**: foi apontado que a obrigação de publicar relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios nos sítios eletrônicos ou redes sociais das empresas (Decreto nº 11.795/2023, art. 2º, §3º) extrapola as disposições da Lei nº 14.611/2023 e que isso poderia acarretar exposição indevida das empresas e violação de direitos como privacidade e sigilo de dados sensíveis; (ii) **Impacto à Reputação e Livre Concorrência**: restou consignado que a divulgação de informações salariais, sem ressalvas ou contexto adequado, poderia prejudicar a reputação das empresas e expor informações concorrentiais estratégicas e (iii) **Proteção de Dados Pessoais**: houve menção à possibilidade de identificação de empregados em cargos específicos, violando a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), ainda que os dados fossem anonimizados.

Nas decisões que indeferiram o pedido liminar para suspensão da publicação dos relatórios, destacaram-se os seguintes fundamentos: (i) **Garantia de Igualdade de Gênero**: a Lei nº 14.611/2023 assegura transparência para promover equidade salarial; (ii) **Previsão Legal e Regulamentar**: a obrigatoriedade está respaldada pela Lei nº 14.611/2023, pelo Decreto nº 11.795/2023 e pela Portaria MTE nº 3.714/2023; (iii) **Anonimização e Proteção de Dados**: os relatórios obedecem à LGPD, garantindo a segurança dos dados pessoais; (iv) **Direito à Transparência**: a medida fortalece o controle social e incentiva práticas laborais mais justas;

(v) **Presunção de Constitucionalidade:** as normas têm validade plena até eventual declaração judicial contrária; (vi) **Inexistência de Impacto à Livre Concorrência:** a divulgação não prejudica estratégias empresariais; e (vii) **Instrumento de Políticas Públicas:** a iniciativa reafirma o compromisso do Brasil com a promoção da igualdade de gênero.

Conforme se depreende da coleta das decisões colacionadas no anexo desta monografia, a concessão de liminares que isentam empresas da obrigatoriedade de divulgar os relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios suscita uma reflexão crítica importante sobre o papel da transparência e da governança corporativa na construção de uma sociedade mais igualitária, especialmente em relação à igualdade salarial entre homens e mulheres.

Primeiramente, o argumento de que a publicação desses relatórios poderia expor indevidamente as empresas e causar danos à sua imagem é fragilizado pela própria natureza da medida. A transparência é um princípio fundamental para o fortalecimento da democracia e da governança corporativa. O relatório de transparência salarial não visa punir as empresas, mas sim fornecer informações públicas que contribuam para a eliminação da discriminação salarial e a promoção de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo. A ausência dessa publicação, longe de proteger as empresas, perpetua a opacidade em torno das práticas salariais, tornando mais difícil identificar e corrigir desigualdades e discriminação.

O argumento de que a divulgação de relatórios de transparência pode expor indevidamente as empresas é falho, uma vez que a própria regulamentação da lei prevê mecanismos de proteção aos dados pessoais, apresentando informações de forma agregada e anonimizada. Além disso, a transparência salarial não é um mecanismo punitivo, mas sim uma ferramenta essencial para a promoção da justiça social e para o monitoramento do cumprimento das obrigações legais por parte das empresas. Ao ceder à pressão corporativa para evitar a publicação desses relatórios, o Judiciário sinaliza uma preocupante inversão de prioridades, colocando interesses empresariais acima dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente das mulheres.

Ademais, a alegação de que a divulgação pode gerar "dano irreparável à imagem" das empresas carece de fundamento robusto, uma vez que os dados divulgados são agregados e não permitem a identificação individual dos trabalhadores. A proteção à privacidade e à imagem das empresas pode ser mantida, conforme o modelo de relatório aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O próprio sistema de eSocial, utilizado para a coleta de informações, já foi projetado com mecanismos de proteção de dados pessoais, o que invalida os argumentos sobre violações à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

É também importante destacar que a resistência em publicar esses relatórios pode ser um reflexo de uma resistência estrutural e cultural às mudanças necessárias para garantir a igualdade salarial. Em muitos casos, a recusa em adotar medidas de transparência é sintoma de um desconforto em relação ao comprometimento real com a política pública de igualdade salarial. Em vez de ver a publicação do relatório como uma imposição, as empresas deveriam encará-la como uma oportunidade para regularizar práticas discriminatórias, em consonância com os princípios de responsabilidade social e governança (ESG), que buscam promover um ambiente corporativo mais ético e justo.

Além disso, os argumentos sobre possíveis impactos negativos à competitividade e ao livre mercado não se sustentam. As medidas de transparência salarial propostas pela Lei nº 14.611/2023 e pela Portaria nº 3.714/2023 não extrapolam os limites da livre concorrência, mas, ao contrário, promovem uma concorrência mais justa, onde as empresas se veem desafiadas a adotar práticas mais equitativas e transparentes. O mercado de trabalho, especialmente no contexto globalizado atual, tende a valorizar empresas que demonstram responsabilidade social e compromisso com a equidade de gênero, e não aquelas que se opõem a práticas de transparência.

Por fim, a postura das empresas em resistir a essas obrigações podem ser interpretadas como uma falta de compromisso com os direitos fundamentais consagrados pela Constituição, que asseguram a igualdade entre homens e mulheres, e com os objetivos globais da Agenda 2030 da ONU. A verdadeira mudança no mercado de trabalho e na sociedade requer ação concreta e não apenas declarações de intenção. A legislação vigente é uma oportunidade para corrigir distorções históricas, e a sua implementação não deve ser vista como um fardo, mas como um passo necessário para um futuro mais justo e igualitário.

É importante ressaltar, ainda, que a União foi intimada de todos os acórdãos que mantiveram o deferimento das liminares. De forma correta, o órgão tem recorrido contra todas as decisões, argumentando principalmente que não há qualquer ilegalidade na lei, até o momento da redação da presente monografia não houve novas decisões que julgaram os embargos opostos pela União.

Por outro lado, as decisões que reconhecem a validade da Lei nº 14.611/2023 acertadamente destacam que sua constitucionalidade é presumida, devendo ser aplicada integralmente, assim como o Decreto nº 11.795/2023, que a regulamenta, e a Portaria nº 3.714/2023, que detalha os procedimentos administrativos para a atuação do MTE em relação aos mecanismos de transparência salarial previstos no referido Decreto. As decisões que

indeferiram as liminares de suspensão de publicação dos relatórios de transparência salarial fundamentam que não excedem os limites estabelecidos pela Lei nº 14.611/2023 tampouco violam princípios constituições.

Embora as decisões que reafirmam a legalidade da lei e dos instrumentos normativos que a regulamentam representem um avanço no enfrentamento à desigualdade salarial, ainda há uma necessidade premente de maior alinhamento do Judiciário com os princípios constitucionais e com a função social que a transparência salarial desempenha. A postura firme da União em recorrer das decisões que suspendem as obrigações de transparência é essencial para a consolidação dos avanços previstos pela legislação, sinalizando um compromisso claro com a igualdade de gênero e com a superação de barreiras históricas no mercado de trabalho.

4. CONCLUSÃO

A presente monografia analisou os avanços legislativos trazidos pela Lei nº 14.611/2023, conhecida como Lei da Igualdade Salarial e sua relação com a promoção de equidade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Com base em conceitos como interseccionalidade e os pilares do ESG (ambiental, social e governança), o estudo avaliou a efetividade da obrigatoriedade de divulgação dos relatórios de transparência salarial, bem como o papel do Judiciário na aplicação e consolidação dessa legislação. Apesar do progresso representado pela nova legislação, a análise revelou desafios estruturais e comportamentais, especialmente no âmbito das decisões judiciais que, ao privilegiar interesses corporativos, enfraquecem o impacto transformador da lei e perpetuam desigualdades históricas.

A resistência do Judiciário à publicação dos relatórios reflete uma desconexão preocupante com os princípios constitucionais de igualdade e justiça social. Decisões que deferem liminares para proteger a reputação empresarial ou evitar a "má utilização" de dados desconsideram que a transparência salarial é um instrumento essencial para corrigir disparidades estruturais. Essa postura vai de encontro não apenas à essência da lei, mas também aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e as convenções da OIT.

Além disso, o comportamento judicial ignora a necessidade de adotar uma perspectiva interseccional, capaz de capturar as especificidades das múltiplas opressões enfrentadas por mulheres negras, indígenas e de baixa renda, que são as mais afetadas pelas desigualdades salariais.

Ao mesmo tempo, a resistência empresarial à transparência reforça a contradição entre os discursos públicos de responsabilidade social e as práticas internas. Empresas que hesitam em divulgar informações salariais demonstram a falta de compromisso genuíno com a equidade de gênero, o que contrasta com a crescente valorização de critérios ESG no mercado global. Essa resistência não apenas compromete a credibilidade das corporações, mas também subestima o potencial positivo da transparência para promover ambientes mais justos, inclusivos e competitivos.

Por fim, o papel do Judiciário é central para a consolidação de um mercado de trabalho mais equitativo. Suas decisões devem alinhar-se à Constituição, aos avanços legislativos e às demandas sociais, adotando uma postura proativa e comprometida com a redução das desigualdades. A efetividade da Lei nº 14.611/2023 não depende apenas de sua regulamentação ou da ação do Legislativo, mas também de um Judiciário que compreenda e exerça sua função social. Para que a igualdade salarial seja uma realidade, é imprescindível que os atores jurídicos, empresariais e sociais assumam suas responsabilidades e trabalhem em conjunto para transformar estruturas historicamente excludentes.

ANEXO

Número do Processo	Matéria/Ementa	Estado atual
5009174-13.2024.4.02.0000/RJ	<p>AGRADO DE INSTRUMENTO. TUTELA DE URGÊNCIA. DECRETO Nº 11.795/2023 E PORTARIA mte Nº 3.714/2023. ILEGALIDADE NÃO DEMONSTRADA. AUSÊNCIA DE PROBABILIDADE DO DIREITO ALEGADO.</p> <p>Trata-se de agravo de instrumento interposto pela União contra a decisão que deferiu parcialmente a tutela de urgência para determinar que a ré se abstinha de promover/exigir a publicação do Relatório de Transparência Salarial.</p> <p>“Não se vislumbra, a princípio, a alegada constitucionalidade e/ou ilegalidade das obrigações contidas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023, as quais objetivam a efetivação do direito à igualdade de gênero, como forma de honrar o compromisso assumido pelo Estado, em nível interno e internacional. 6. A questão aqui discutida será oportunamente analisada pelo Eg. Supremo Tribunal Federal no âmbito da ADI nº 7.612/DF, que questiona a constitucionalidade do art. 5º da Lei nº 14.611/2023, dentre outros dispositivos legais, e busca, em sede cautelar, a suspensão da eficácia do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria MT nº 3.714/2023, por arrastamento. No entanto, como a ação foi submetida ao rito do art. 12 da Lei nº 9.868/99, a matéria será levada ao Plenário daquela Corte para julgamento definitivo, antes mesmo de se apreciar o pedido cautelar. Nesse sentido, forçoso presumir, por ora, a constitucionalidade da referida legislação. 7. Agravo de instrumento conhecido e provido (Julgado em 26 de agosto de 2024)</p>	O Agravo da União foi provido. A empresa apôs embargos de declaração afirmando que houve omissão quanto ao tópico da LGPD. Os autos estão conclusos para julgamento.
5007385-76.2024.4.02.0000/RJ	<p>AGRADO DE INSTRUMENTO. TUTELA DE URGÊNCIA. LEI DE IGUALDADE SALARIAL. PRESUNÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. PODER REGULAMENTAR. METODOLOGIA APLICADA. DILAÇÃO PROBATÓRIA.</p> <p>Trata-se de agravo de instrumento interposto pela União contra a decisão que deferiu parcialmente a tutela de urgência para determinar que a ré se abstinha de promover/exigir a publicação do Relatório de Transparência Salarial.</p> <p>“A propósito, no Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Homens e Mulheres, do 1º Semestre de 2024, não houve a publicação de dados relacionados especificamente à certa empresa ou a seus empregados, mas tão somente a demonstração da diferença percentual dos valores pagos entre mulheres e homens inseridos em cada um dos grandes grupos de CBO – Classificação Brasileira de Ocupações.</p> <p>5. Não se vislumbra, a princípio, a alegada constitucionalidade e/ou ilegalidade das obrigações contidas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023, as quais objetivam a efetivação do direito à igualdade de gênero, como forma de honrar o compromisso assumido pelo Estado, em nível interno e internacional.6. A questão aqui discutida será oportunamente analisada pelo Eg. Supremo Tribunal Federal no âmbito da ADI nº 7.612/DF, que questiona a constitucionalidade do art. 5º da Lei nº 14.611/2023, dentre outros dispositivos legais, e busca, em sede cautelar, a suspensão da eficácia do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria MT nº 3.714/2023, por arrastamento. No entanto, como a ação foi submetida ao rito do art. 12 da Lei nº 9.868/99, a matéria será levada ao Plenário daquela Corte para julgamento definitivo, antes mesmo de se apreciar o pedido cautelar. Nesse sentido, forçoso presumir, por ora, a constitucionalidade da referida legislação. 7. Agravo de instrumento conhecido e provido. (Julgado em 26/08/2024, DJe)</p>	O Agravo da União foi provido. Houve decurso do prazo sem que nenhum das partes recorressem.
5004939-03.2024.4.02.0000/RJ	AGRADO DE INSTRUMENTO. TUTELA DE URGÊNCIA. DECRETO Nº 11.795/2023 E PORTARIA MTE Nº 3.714/2023. ILEGALIDADE NÃO DEMONSTRADA. AUSÊNCIA DE PROBABILIDADE DO DIREITO	O Agravo da empresa foi desprovido. Em

ALEGADO.	RECURSO	DESPROVIDO.	
I.VII. Trata-se de agravo de instrumento interposto pela empresa, em razão da decisão que indeferiu a tutela de urgência para suspender publicação do relatório “Não se vislumbra, a princípio, a alegada constitucionalidade e/ou ilegalidade das obrigações contidas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023, as quais objetivam a efetivação do direito à igualdade de gênero, como forma de honrar o compromisso assumido pelo Estado, em nível interno e internacional. VIII. A questão aqui discutida será oportunamente analisada pelo Eg. Supremo Tribunal Federal no âmbito da ADI nº 7.612/DF, que questiona a constitucionalidade do art. 5º da Lei nº 14.611/2023, dentre outros dispositivos legais, e busca, em sede cautelar, a suspensão da eficácia do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria MT nº 3.714/2023, por arrastamento. No entanto, como a ação foi submetida ao rito do art. 12 da Lei nº 9.868/99, a matéria será levada ao Plenário daquela Corte para julgamento definitivo, antes mesmo de se apreciar o pedido cautelar. Nesse sentido, forçoso presumir, por ora, a constitucionalidade da referida legislação. IX. Em análise perfunctória, característica deste momento processual, não estão presentes os pressupostos para concessão da tutela provisória ora almejada, razão pela qual deve prevalecer a decisão agravada. X. Agravo de instrumento conhecido e desprovido” (Julgado em 03/07/2024)		06/08/2024, houve trânsito em julgado.	

Tabela 1 – TRF-2³²

Número do Processo	Matéria/Ementa	Estado atual
1013661-24.2024.4.01.0000	CONSTITUCIONAL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. DESIGUALDADE DE REMUNERAÇÃO EM RAZÃO DE GÊNERO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. LEI Nº 14.611/2023. DECRETO Nº 11.795/23. PORTARIA MTE Nº 3.714/23. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. LEGALIDADE. TRANSPARÊNCIA SALARIAL E CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS. NORMA QUE RESPEITA A PRIVACIDADE E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES. PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES. OPORTUNIDADE PARA A ORGANIZAÇÃO CORRIGIR IRREGULARIDADES. PROCESSO PRECEDIDO DE AMPLA DEFESA E CONTRADITÓRIO. Trata-se de agravo de instrumento interposto pela empresa, em razão da decisão que indeferiu a tutela de urgência para suspender publicação do relatório: “Dessa forma, os relatórios de transparência salarial devem fornecer informações relevantes e precisas sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres, bem como sobre outras formas de desigualdade no local de trabalho, enquanto protegem a privacidade e os direitos dos trabalhadores. 5. A Lei nº 14.611/2023 prevê requisitos específicos para a elaboração dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, cuidando para que não seja violada a intimidade dos empregados. Conforme o artigo 5º, tais relatórios devem conter dados que não permitam a identificação individual dos trabalhadores. 6. O Decreto nº 11.795/2023, prevê, eu seu art. 2º, que os dados e informações constantes do relatório a ser apresentado pelas empresas devem ser anonimizados, ou seja, sem a informações que possam identificar o trabalhador ou trabalhadora, de forma a garantir a proteção dos dados pessoais. 7. Não se verifica, assim, das informações a serem prestadas, qualquer violação à imagem ou à proteção de dados, uma vez que as informações extraídas dos sobreditos sistemas não permitem identificar os trabalhadores ou trabalhadoras e, em grande maioria, são informações já constantes de sistemas de informações. Importante ressaltar que, quando trata da remuneração dos empregados, a Portaria refere-se	O Recurso da empresa não foi provido. A empresa interpôs recurso especial que se encontra pendente de julgamento.

³² Consulta realizada em 02/10/2024, através do site:<https://juris.trf2.jus.br/consulta.php?q=%22relat%C3%B3rio%22+e+%22transpar%C3%A3ncia+salarial%22>

	<p>a dados sem a correlação com pessoas específicas, mas sim consolidados e "separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal" (art. 3º, I, c). 8. Não foram trazidas aos autos evidências que demonstrem a existência de ação ou procedimento administrativo em andamento capazes de gerar dano real à agravante, aptos a justificar a alegação de impedimento de autuação da empresa e aplicação de multa administrativa. Ademais, verifica-se que a aplicação de penalidade há de ser precedida do respectivo processo administrativo, em que serão oportunizados o direito à ampla defesa e ao contraditório, não se podendo supor a violação aos direitos da agravante sem que haja um ato concreto por parte da administração pública. 9. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (Julgado em 31/7/2024)</p>	
1008612-02.2024.4.01.0000	<p>AGRADO INTERNO EM AGRADO DE INSTRUMENTO. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA PRIVACIDADE E DA LIVRE INICIATIVA. AGRADO DESPROVIDO. 1. A Lei de Igualdade Salarial prevê que o relatório de transparência salarial conterá dados anonimizados e deverá observar a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) na divulgação, o que garante às empresas e aos trabalhadores a não exposição de informações sensíveis, resguardando-se, assim, o direito à imagem, à intimidade e à vida privada. 2. Tendo em vista que o que se visa a coibir é a distinção salarial entre homens e mulheres por questão de gênero, sendo perfeitamente possível que tal diferenciação se dê por outros critérios, como produtividade, excelência técnica e tempo de serviço, não há que se falar em violação à liberdade econômica ou à livre iniciativa. Isso porque inexiste qualquer proibição aos empregadores acerca do gerenciamento da remuneração de seus empregados da maneira que melhor atenda aos interesses da empresa. 3. Agrado interno desprovido. (Julgado em 17/09/2024)</p>	<p>O Agrado da empresa não foi provido. A empresa opôs embargos de declaração afirmando que houve omissão quanto à LGPD. Os autos estão conclusos para julgamento.</p>

Tabela 2 – TRF-1

Número do Processo	Matéria/Ementa	Estado atual
5008782-46.2024.4.03.0000	<p>PROCESSO CIVIL. ADMINISTRATIVO AGRADO DE INSTRUMENTO. AÇÃO ORDINÁRIA. TEM. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS. LEI N.º 14.611/2023. REGULAMENTAÇÃO PREVISTA NO DECRETO N.º 11.795/2023 E NA PORTARIA TEM N.º 3.714/2023. POSSÍVEL EXTRAPOLAÇÃO. FUNDADO RECEIO DE DESRESPEITO À LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. AGRADO PROVIDO.</p> <p>- Trata-se de agrado de instrumento interposto contra a decisão que, em sede de ação ordinária, indeferiu o pedido liminar objetivando provimento jurisdicional para suspender as obrigações previstas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023.- Inicialmente, denota-se que o Decreto e a Portaria mencionados, ao regulamentarem a legislação, inseriram especificidades que extrapolaram os termos da Lei n.º 14.611/2023.- Embora o art. 2º, § 2º, I, do Decreto nº 11.795/2023 indique que as informações serão anônimas, nos incisos I e II, do próprio art. 2º, constam vários dados a serem apresentados no relatório determinado.- Também, o próprio § 3º, do mesmo decreto, indica que o relatório 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.- Assim, além de uma possível infração à Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, vez que nos termos em que disposto não há garantia de anonimato nos dados publicados, nas empresas em que determinado cargo seja exercido por uma única ou por poucas pessoas, o anonimato destes estará claramente comprometido, haverá identificação do empregador, com a possibilidade de identificação dos empregados e seus salários.- Igualmente, os incisos I e II, do art. 3º, da Portaria 3.714/2023, extrapolam os próprios termos do Decreto, ao elencar informações a serem extraídas do eSocial e do Portal Emprega Brasil.</p>	<p>O Agrado da empresa foi provido para determinar a suspensão da obrigatoriedade de publicação do relatório. Ainda não há recursos da decisão.</p>

	<p>- Demonstrado o fumus boni iuris, verifico a presença do periculum in mora, já que, sem a decisão judicial pretendida, a parte recorrente poderá sofrer as sanções das normas questionadas.- Dessa maneira, a r. decisão agravada deverá ser reformada, para suspender, por ora, a exigência do cumprimento das obrigações previstas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023.- Agravo de instrumento provido. (Julgado em 21/10/2024)</p>	
5007982-18.2024.4.03.0000	<p>AGRAVO DE INSTRUMENTO. OBRIGAÇÃO DE DIVULGAR RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS. LEI 14.611/2023, REGULAMENTADA PELO DECRETO 11.795/2023 E PELA PORTARIA MTE 3.714/2023. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. REGULAMENTAÇÃO COM VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE, AO DEVIDO PROCESSO LEGAL E A LGPD. RECURSO PROVIDO.</p> <p>- A Constituição prevê, dentre os direitos sociais assegurados a todos os cidadãos e residentes no país, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (art. 6º, XX).(...)- Do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria MTE nº 3.714/2023 constata-se que há exigências não previstas na Lei nº 14.611/2023, surgindo várias indagações sobre sua legalidade e legitimidade. A previsão normativa dos atos administrativos é de serem praticadas publicações nas páginas do Governo, no Diário Oficial; determinaram o Decreto e a Portaria, sem previsão na lei, a obrigação das empresas privadas de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais, além da obrigação de enviar cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade social (aqui, ainda, para que o sindicato participe “na elaboração e na implementação” do referido plano).- Os atos normativos citados não apresentam critérios objetivos e circunstanciados que são exigíveis para a avaliação dos dados pelo Ministério do Trabalho, não diz como vai utilizar as informações prestadas, o relatório da desigualdade social não está objetivo, não se esclarece qual a função e legitimidade do relatório de transparência salarial.</p> <p>- Acrescente-se que a Lei n. 14.611/2023 determinou que os dados serão anonimizados (art. 5º, §1º); todavia, a possibilidade de identificação das pessoas não foi plenamente assegurada principalmente nas empresas menores (microempresas - ME e empresas de pequeno porte EPP), em que poucos dados servem para identificar um(a) trabalhador(a) e sua função, violando o dever de anonimato e as normas protetivas da privacidade constantes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD (Lei n. 13.709/2018). - O devido processo legal possui status constitucional, sendo assegurado, em processo judicial ou administrativo, o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes (art. 5º, LV, da CF). - Não obstante a obrigatoriedade constitucional de obediência ao devido processo legal e à legalidade, as empresas estão sendo obrigadas a publicar dados sensíveis em seus sítios eletrônicos e redes sociais os relatórios, sem oportunidade de refutá-los ou corrigi-los previamente, o que pode acarretar graves danos aos seus interesses jurídicos quanto ao sigilo de informações negociais sensíveis, ao dever de privacidade e até à obrigação de atenção às normas da LGPD. - Sem que haja previsão normativa garantindo a participação da Empresa nos resultados dos relatórios, só por isso já poderá resultar em prejuízo à imagem, à marca e de perda de mercados. - Agravo de instrumento provido. Prejudicado o agravo interno interpuesto em face da decisão liminar.(Julgado em 11/10/2024)</p>	O Agravo da empresa foi provido para determinar a suspensão da obrigatoriedade de publicação do relatório. Ainda não há recursos da decisão
	<p>AGRAVO DE INSTRUMENTO. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI 14.611/23. DECRETO 11.795/23 E PORTARIA TEM 3.714/23. DISPOSITIVOS QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. AGRAVO PARCIALMENTE PROVIDO. - Pretende-se afastar as obrigações previstas no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, “b” e II, do Decreto 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE 3.714/2023. - <u>Verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23)</u></p>	

50151576320244030000	<p>e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23). - Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, cabe reflexão acerca da legitimidade e pertinência funcional da publicação do relatório de transparéncia salarial. - É certo que a publicidade de atos jurídicos está associada à ideia de transparéncia e conhecimento geral, naquilo que possa interessar a terceiros, proporcionando segurança jurídica e estabilidade das relações sociais.</p> <p>- Para tanto, é imprescindível que a publicidade seja efetivada com informações precisas, compreensíveis e capazes de conduzir à participação e ao controle social, naquilo que interessar às pessoas em geral. - Todavia, a publicidade eventualmente disfuncional pode acarretar danos consideráveis às partes envolvidas, principalmente através das redes sociais, ambiente comunicativo que ainda carece de regulamentação no Brasil e carrega potencial lesivo de consideráveis dimensões, seja no âmbito comercial ou pessoal. - Há que se prevenir o risco de a publicidade ser utilizada como simples ferramenta de exposição pública, conversível em mera execração, com todas as consequências que isso pode acarretar, violando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade. - Ainda que muito louvável e necessária a equiparação salarial de gênero e raça, me parece que a sua implementação poderia ocorrer com os instrumentos ordinários ao alcance do Poder Público e das pessoas eventualmente interessadas, inclusive na forma de sanções pecuniárias rigorosas, como já preveem os apontados textos normativos. - Afigura-se que a divulgação dos relatórios de transparéncia não aparenta cumprir os fins naturais da publicidade, mas expor abertamente as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários, podendo caracterizar indevido constrangimento público. Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas. - Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas. - De se reiterar que o uso das redes sociais ainda não se encontra regulamentado em nosso país, o que redobra a necessidade de cuidados com o tema em discussão. - Existência de risco objetivo de danos relevantes aos interesses da parte recorrente, relacionada à divulgação de informações sensíveis das empresas. - Não se antevê ilegalidade na obrigação de apresentação do plano de ação para mitigar a desigualdade, pois devidamente previsto no art. 5º, §2º, da Lei 14.611/23 e aparentemente coerente com o objetivo da norma. - Por derradeiro, resta prejudicado o agravo interno, considerando que as razões deduzidas pelo recorrente foram enfrentadas no julgamento que ora se faz. - Agravo de instrumento parcialmente provido. Agravo interno prejudicado.(Julgado em 18/10/2024)</p>	O Agravo da empresa foi provido para determinar a suspensão da obrigatoriedade de publicação do relatório. Em 7/11/2024 a União opôs embargos de declaração, que se encontra pendente de julgamento
50151576320244030000	<p>AGRAVO DE INSTRUMENTO. OBRIGAÇÃO DE DIVULGAR <i>RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL</i> E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS. LEI 14.611/2023, REGULAMENTADA PELO DECRETO 11.795/2023 E PELA PORTARIA MTE 3.714/2023. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. REGULAMENTAÇÃO COM VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE, AO DEVIDO PROCESSO LEGAL E A LGPD. RECURSO PROVIDO. - A Constituição prevê, dentre os direitos sociais assegurados a todos os cidadãos e residentes no país, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (art. 6º, XX).</p> <p>- A competência da Justiça Federal insurge-se no julgamento de causas de políticas públicas estabelecidas pelo Governo Federal através de legislação federal (leis, decretos, portarias, instruções normativas etc.), por terem interesse social nacional. - A Constituição Federal estabelece que compete à Justiça Federal processar e julgar as causas em que a União for interessada na condição de autora, ré, assistente ou oponente (art. 109, I); e nas causas fundadas em tratado internacional. - Do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria</p>	O Agravo da empresa foi provido para determinar a suspensão da obrigatoriedade de publicação do relatório. Em 24/10/2024 a União opôs embargos de declaração, que se encontra

	MTE nº 3.714/2023 constata-se que há exigências não previstas na Lei nº 14.611/2023, surgindo várias indagações sobre sua legalidade e legitimidade. (...) Sem que haja previsão normativa garantindo a participação da Empresa nos resultados dos relatórios, só por isso já poderá resultar em prejuízo à imagem, à marca e de perda de mercados. - Agravo de instrumento provido. Prejudicado o agravo interno interposto em face da decisão liminar (Julgado em 21/10/2024)	pendente de julgamento
5011108-76.2024.4.03.0000	AGRAVO DE INSTRUMENTO. OBRIGAÇÃO DE DIVULGAR RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS. LEI 14.611/2023, REGULAMENTADA PELO DECRETO 11.795/2023 E PELA PORTARIA MTE 3.714/2023. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. REGULAMENTAÇÃO COM VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE, AO DEVIDO PROCESSO LEGAL E A LGPD. RECURSO PROVIDO. - A Constituição prevê, dentre os direitos sociais assegurados a todos os cidadãos e residentes no país, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (art. 6º, XX).- A competência da Justiça Federal insurge-se no julgamento de causas de políticas públicas estabelecidas pelo Governo Federal através de legislação federal (leis, decretos, portarias, instruções normativas etc.), por terem interesse social nacional.- A Constituição Federal estabelece que compete à Justiça Federal processar e julgar as causas em que a União for interessada na condição de autora, ré, assistente ou oponente (art. 109, I); e nas causas fundadas em tratado internacional.- Do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria MTE nº 3.714/2023 constata-se que há exigências não previstas na Lei nº 14.611/2023, surgindo várias indagações sobre sua legalidade e legitimidade.- A previsão normativa dos atos administrativos é de serem praticadas publicações nas páginas do Governo, no Diário Oficial; determinaram o Decreto e a Portaria, sem previsão na lei, a obrigação das empresas privadas de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais, além da obrigação de enviar cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade social (aqui, ainda, para que o sindicato participe “na elaboração e na implementação” do referido plano);- Os atos normativos citados não apresentam critérios objetivos e circunstanciados que são exigíveis para a avaliação dos dados pelo Ministério do Trabalho, não diz como vai utilizar as informações prestadas, o relatório da desigualdade social não está objetivo, não se esclarece qual a função e legitimidade do relatório de transparência salarial. - Acrescente-se que a Lei n. 14.611/2023 determinou que os dados serão anonimizados (art. 5º, §1º); todavia, a possibilidade de identificação das pessoas não foi plenamente assegurada principalmente nas empresas menores (microempresas - ME e empresas de pequeno porte EPP), em que poucos dados servem para identificar um(a) trabalhador(a) e sua função, violando o dever de anonimato e as normas protetivas da privacidade constantes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD (Lei n. 13.709/2018).- O devido processo legal possui status constitucional, sendo assegurado, em processo judicial ou administrativo, o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes (art. 5º, LV, da CF).- Não obstante a obrigatoriedade constitucional de obediência ao devido processo legal e à legalidade, as empresas estão sendo obrigadas a publicar dados sensíveis em seus sítios eletrônicos e redes sociais os relatórios, sem oportunidade de refutá-los ou corrigi-los previamente, o que pode acarretar graves danos aos seus interesses jurídicos quanto ao sigilo de informações negociais sensíveis, ao dever de privacidade e até à obrigação de atenção às normas da LGPD.- Sem que haja previsão normativa garantindo a participação da Empresa nos resultados dos relatórios, só por isso já poderá resultar em prejuízo à imagem, à marca e de perda de mercados. - Agravo de instrumento provido. Prejudicado o agravo interno interposto em face da decisão liminar.(Julgado em 11/10/2024)	O Agravo da empresa foi provido para determinar a suspensão da obrigatoriedade de publicação do relatório. A União opõe embargos declaração. Aguarda-se julgamento.
	AGRAVO DE INSTRUMENTO. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI 14.611/23. DECRETO 11.795/23 E PORTARIA TEM	

5013361-	37.2024.4.03.0000	<p>3.714/23. DISPOSITIVOS QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. AGRAVO PARCIALMENTE PROVIDO. - Tendo constado corretamente o nome de CHB LOCAÇÕES, SERVIÇOS E COMÉRCIO LTDA no relatório e considerando que este acórdão substitui para todos os fins a decisão proferida em sede de tutela, julgo prejudicados os embargos de declaração opostos exclusivamente para apontar tal vício. - Pretende-se afastar as obrigações previstas no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, "b" e II, do Decreto 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE 3.714/2023. - Em cognição sumária, verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23).</p> <p>- Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, cabe reflexão acerca da legitimidade e pertinência funcional da publicação do relatório de transparência salarial. - É certo que a publicidade de atos jurídicos está associada à ideia de transparência e conhecimento geral, naquilo que possa interessar a terceiros, proporcionando segurança jurídica e estabilidade das relações sociais. - Para tanto, é imprescindível que a publicidade seja efetivada com informações precisas, compreensíveis e capazes de conduzir à participação e ao controle social, naquilo que interessar às pessoas em geral.</p> <p>- Todavia, a publicidade eventualmente disfuncional pode acarretar danos consideráveis às partes envolvidas, principalmente através das redes sociais, ambiente comunicativo que ainda carece de regulamentação no Brasil e carrega potencial lesivo de consideráveis dimensões, seja no âmbito comercial ou pessoal. - Há que se prevenir o risco de a publicidade ser utilizada como simples ferramenta de exposição pública, conversível em mera execração, com todas as consequências que isso pode acarretar, violando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade. - Ainda que muito louvável e necessária a equiparação salarial de gênero e raça, me parece que a sua implementação poderia ocorrer com os instrumentos ordinários ao alcance do Poder Público e das pessoas eventualmente interessadas, inclusive na forma de sanções pecuniárias rigorosas, como já preveem os apontados textos normativos. - Em juízo inicial, afigura-se que a divulgação dos relatórios de transparência não apresenta cumprir os fins naturais da publicidade, mas expor abertamente as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários, podendo caracterizar indevido constrangimento público. Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas. - De se reiterar que o uso das redes sociais ainda não se encontra regulamentado em nosso país, o que redobra a necessidade de cuidados com o tema em discussão. - Probabilidade de provimento do agravo, bem como o risco objetivo de danos relevantes aos interesses da parte recorrente, relacionada à divulgação de informações sensíveis das empresas. - Não se antevê ilegalidade na obrigação de apresentação do plano de ação para mitigar a desigualdade, pois devidamente previsto no art. 5º, §2º, da Lei 14.611/23 e aparentemente coerente com o objetivo da norma. - Por derradeiro, resta prejudicado o agravo interno, considerando que as razões deduzidas pelo recorrente foram enfrentadas no julgamento que ora se faz. - Agravo de instrumento parcialmente provido, prejudicados os embargos de declaração e o agravo interno.(Julgado em 04/10/2024, DJEN DATA: 09/10/2024)</p>	<p>O Agravo da empresa foi provido para determinar a suspensão da obrigatoriedade de publicação do relatório. A União opõe embargos declaração. Aguarda-se julgamento.</p>
5011396-	24.2024.4.03.0000	<p>AGRAVO DE INSTRUMENTO. TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI 14.611/23. DECRETO 11.795/23 E PORTARIA MTE 3.714/23. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. PUBLICAÇÃO DOS RELATÓRIOS SEM PRÉVIA MANIFESTAÇÃO DAS PESSOAS JURÍDICAS. VIOLAÇÃO AO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA. PUBLICAÇÃO NAS REDES SOCIAIS DA EMPRESA. INVIOABILIDADE DA INTIMIDADE E VIDA PRIVADA. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS.</p>	<p>O Agravo da empresa foi provido para determinar a suspensão da obrigatoriedade de publicação do relatório. A</p>

	CRIAÇÃO E APLICABILIDADE DE NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO E DEPÓSITO DO RELATÓRIO NOS ESTABELECIMENTOS SINDICAIS. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. AGRAVO PARCIALMENTE PROVIDO. 1(...).2. A Lei nº 14.611/2023 dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função. A Portaria MTE nº 3.714/2023 estabeleceu procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios de que trata o artigo 1º do Decreto nº 11.795/2023 (artigo 1º). 3. A determinação de publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos sítios eletrônicos e redes sociais das empresas, sem a possibilidade de prévia manifestação da pessoa jurídica acerca do relatório preparado pelo órgão público e sob imposição de penalidades, viola os princípios do contraditório e da ampla defesa, assegurados no artigo 5º, LIV e LV, da Constituição Federal, o qual estabelece o respeito ao devido processo legal e “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”. 4. Ademais, embora o artigo 2º, parágrafo 2º, inciso I, do Decreto nº 11.795/2023 defina que os dados e as informações constantes do Relatório deverão ser anonimizados, a publicação do Relatório no sítio eletrônico e nas redes sociais da própria empresa contraria o direito à inviolabilidade da intimidade e da vida privada, previsto no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, uma vez que os dados mínimos previstos no artigo 2º, incisos I e II, do Decreto nº 11.795/2023 e no artigo 3º da Portaria MTE nº 3.714/2023 possibilitam a identificação de determinados trabalhadores e de suas respectivas remunerações, principalmente em empresas e/ou estabelecimentos com número reduzido de empregados em determinados setores, atividades ou funções/cargos. 5. A publicação do Relatório no sítio eletrônico e nas redes sociais da empresa, conforme determinado no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023, infringe também o princípio da legalidade (art. 5º, II, CF) e o artigo 12, caput, da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD), o qual determina que “Os dados anonimizados não serão considerados dados pessoais para os fins desta Lei, salvo quando o processo de anonimização ao qual foram submetidos for revertido, utilizando exclusivamente meios próprios, ou quando, com esforços razoáveis, puder ser revertido” (g.n.). 6. Ao determinar que, no plano de ação para mitigar eventual desigualdade constatada pelo MTE, “deverá ser garantida a participação dos representantes das entidades sindicais e dos empregados, mas, preferencialmente, em forma definida em norma coletiva”, o §1º, do artigo 3º, do Decreto nº 11.795/2023 incluiu relevante inovação não prevista no rito determinado pela Lei 14.611/2023, pois a norma legal determinou, tão-somente, que deve ser garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho, nada mencionando a respeito de criação e aplicabilidade de normas coletivas de trabalho e depósito do Relatório nos estabelecimentos sindicais. 7. Portanto, a Lei nº 14.611/2023, ao disciplinar o plano de ação para mitigar a desigualdade, estabeleceu a participação de representantes das entidades sindicais e representantes dos empregados nos locais de trabalho. Todavia, o artigo 3º, parágrafos 1º a 3º e o artigo 4º, inciso II do Decreto nº 11.795/2023, bem como o artigo 7º da Portaria MTE nº 3.714/2023, ao estipularem o prazo de noventa dias para elaboração do plano; o depósito de cópia na entidade sindical representativa da categoria profissional e a participação das entidades sindicais, preferencialmente, na forma definida em norma coletiva de trabalho, extrapolaram a função regulamentar, em evidente violação aos princípios da legalidade e da hierarquia das leis. 8- Agravo de instrumento a que se dá parcial provimento. (Julgado em 08/10/2024)	União opôs embargos declaração. Aguarda-se julgamento.
5010330-09.2024.4.03.0000	AGRAVO DE INSTRUMENTO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI	O Agravo da empresa foi

	<p>14.611/23. DECRETO 11.795/23 E PORTARIA TEM 3.714/23. DISPOSITIVOS QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. (...) Pretende a parte recorrente fazer valer, no caso concreto, as obrigações previstas no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, “b” e II, do Decreto 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE 3.714/2023.- Verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/3) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23).- Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, cabe reflexão acerca da legitimidade e pertinência funcional da publicação do relatório de transparência salarial.- É certo que a publicidade de atos jurídicos está associada à ideia de transparência e conhecimento geral, naquilo que possa interessar a terceiros, proporcionando segurança jurídica e estabilidade das relações sociais.- Para tanto, é imprescindível que a publicidade seja efetivada com informações precisas, compreensíveis e capazes de conduzir à participação e ao controle social, naquilo que interessar às pessoas em geral. A publicidade eventualmente disfuncional pode acarretar danos consideráveis às partes envolvidas, principalmente através das redes sociais, ambiente comunicativo que ainda carece de regulamentação no Brasil e carrega potencial lesivo de consideráveis dimensões, seja no âmbito comercial ou pessoal. - Há que se prevenir o risco de a publicidade ser utilizada como simples ferramenta de exposição pública, conversível em mera execração, com todas as consequências que isso pode acarretar, violando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade.- Ainda que muito louvável e necessária a equiparação salarial de gênero e raça, me parece que a sua implementação poderia ocorrer com os instrumentos ordinários ao alcance do Poder Público e das pessoas eventualmente interessadas, inclusive na forma de sanções pecuniárias rigorosas, como já preveem os apontados textos normativos.- Afigura-se que a divulgação dos relatórios de transparência não aparenta cumprir os fins naturais da publicidade, mas expor abertamente as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários, podendo caracterizar indevido constrangimento público. Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas.- Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas.- De se reiterar que o uso das redes sociais ainda não se encontra regulamentado em nosso país, o que redobra a necessidade de cuidados com o tema em discussão.- Não se antevê ilegalidade na obrigação de apresentação do plano de ação para mitigar a desigualdade, pois devidamente previsto no art. 5º, §2º, da Lei 14.611/23 e aparentemente coerente com o objetivo da norma.- Agravo de instrumento parcialmente provido.(Julgado em 01/10/2024)</p>	<p>provido para determinar a suspensão da obrigatoriedade de publicação do relatório. A União opôs embargos de declaração. Aguarda-se julgamento.</p>
5011390-17.2024.4.03.0000	<p>AGRAVO DE INSTRUMENTO. COMPETÊNCIA. MATÉRIA NÃO ANALISADA NO JUÍZO DE ORIGEM. SUPRESSÃO DE INSTÂNCIA. PRELIMINAR NÃO CONHECIDA. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI 14.611/23. DECRETO 11.795/23 E PORTARIA TEM 3.714/23. DISPOSITIVOS QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. RECURSO PARCIALMENTE CONHECIDO E, NA PARTE CONHECIDA, DESPROVIDO. AGRAVO INTERNO PREJUDICADO. (...)</p> <p>- Pretende a parte recorrente fazer valer, no caso concreto, as obrigações previstas no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, “b” e II, do Decreto 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE 3.714/2023.</p> <p>- Verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria</p>	<p>Trata-se de agravo interposto pela União que não foi provido. A União opôs embargos de declaração que se encontra pendente de julgamento.</p>

	MTE 3.714/23).- Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, cabe reflexão acerca da legitimidade e pertinência funcional da publicação do relatório de transparência salarial.- É certo que a publicidade de atos jurídicos está associada à ideia de transparência e conhecimento geral, naquilo que possa interessar a terceiros, proporcionando segurança jurídica e estabilidade das relações sociais.- Para tanto, é imprescindível que a publicidade seja efetivada com informações precisas, compreensíveis e capazes de conduzir à participação e ao controle social, naquilo que interessar às pessoas em geral. - Todavia, a publicidade eventualmente disfuncional pode acarretar danos consideráveis às partes envolvidas, principalmente através das redes sociais, ambiente comunicativo que ainda carece de regulamentação no Brasil e carrega potencial lesivo de consideráveis dimensões, seja no âmbito comercial ou pessoal. - Há que se prevenir o risco de a publicidade ser utilizada como simples ferramenta de exposição pública, conversível em mera execração, com todas as consequências que isso pode acarretar, violando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade.- Ainda que muito louvável e necessária a equiparação salarial de gênero e raça, me parece que a sua implementação poderia ocorrer com os instrumentos ordinários ao alcance do Poder Público e das pessoas eventualmente interessadas, inclusive na forma de sanções pecuniárias rigorosas, como já preveem os apontados textos normativos.- Afigura-se que a divulgação dos relatórios de transparência não aparenta cumprir os fins naturais da publicidade, mas expor abertamente as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários, podendo caracterizar indevido constrangimento público. Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas.- Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas.- De se reiterar que o uso das redes sociais ainda não se encontra regulamentado em nosso país, o que redobra a necessidade de cuidados com o tema em discussão.- Não se antevê ilegalidade na obrigação de apresentação do plano de ação para mitigar a desigualdade, pois devidamente previsto no art. 5º, §2º da Lei 14.611/23 e aparentemente coerente com o objetivo da norma.- Agravo de instrumento parcialmente conhecido e, na parte conhecida, desprovido. Agravo interno prejudicado.(Julgado em 01/10/2024)	
5009378-30.2024.4.03.0000	AGRAVO DE INSTRUMENTO. COMPETÊNCIA. MATÉRIA NÃO ANALISADA NO JUÍZO DE ORIGEM. SUPRESSÃO DE INSTÂNCIA. PRELIMINAR NÃO CONHECIDA. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI 14.611/23. DECRETO 11.795/23 E PORTARIA TEM 3.714/23. DISPOSITIVOS QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. RECURSO PARCIALMENTE CONHECIDO E, NA PARTE CONHECIDA, DESPROVIDO.- Pretende a parte recorrente fazer valer, no caso concreto, as obrigações previstas no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, “b” e II, do Decreto 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE 3.714/2023. - Verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23). - Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, cabe reflexão acerca da legitimidade e pertinência funcional da publicação do relatório de transparência salarial. - É certo que a publicidade de atos jurídicos está associada à ideia de transparência e conhecimento geral, naquilo que possa interessar a terceiros, proporcionando segurança jurídica e estabilidade das relações sociais. - Para tanto, é imprescindível que a publicidade seja efetivada com informações precisas, compreensíveis e capazes de conduzir à participação e ao controle social, naquilo que interessar às pessoas em geral. - Todavia, a publicidade eventualmente disfuncional pode acarretar danos consideráveis às partes envolvidas, principalmente através das redes sociais, ambiente comunicativo	Trata-se de agravo interposto pela União que não foi provido. A União opôs embargos de declaração que se encontra pendente de julgamento.

	<p>que ainda carece de regulamentação no Brasil e carrega potencial lesivo de consideráveis dimensões, seja no âmbito comercial ou pessoal. - Há que se prevenir o risco de a publicidade ser utilizada como simples ferramenta de exposição pública, conversível em mera execração, com todas as consequências que isso pode acarretar, violando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade. - Ainda que muito louvável e necessária a equiparação salarial de gênero e raça, me parece que a sua implementação poderia ocorrer com os instrumentos ordinários ao alcance do Poder Público e das pessoas eventualmente interessadas, inclusive na forma de sanções pecuniárias rigorosas, como já preveem os apontados textos normativos. - Afigura-se que a divulgação dos relatórios de transparência não aparenta cumprir os fins naturais da publicidade, mas expor abertamente as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários, podendo caracterizar indevido constrangimento público. Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas. - Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas. - De se reiterar que o uso das redes sociais ainda não se encontra regulamentado em nosso país, o que redobra a necessidade de cuidados com o tema em discussão. - Agravo de instrumento parcialmente conhecido e, na parte conhecida, desprovido. (Julgado em 01/10/2024)</p>	
5010505-03.2024.4.03.0000	<p>AGRAVO DE INSTRUMENTO. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI 14.611/23. DECRETO 11.795/23 E PORTARIA TEM 3.714/23. DISPOSITIVOS QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. RECURSO PARCIALMENTE PROVÍDO.- Pretende a parte recorrente fazer valer, no caso concreto, as obrigações previstas no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, “b” e II, do Decreto 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE 3.714/2023.- Verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23).- Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, cabe reflexão acerca da legitimidade e pertinência funcional da publicação do relatório de transparência salarial.- É certo que a publicidade de atos jurídicos está associada à ideia de transparência e conhecimento geral, naquilo que possa interessar a terceiros, proporcionando segurança jurídica e estabilidade das relações sociais.- Para tanto, é imprescindível que a publicidade seja efetivada com informações precisas, compreensíveis e capazes de conduzir à participação e ao controle social, naquilo que interessar às pessoas em geral. - Todavia, a publicidade eventualmente disfuncional pode acarretar danos consideráveis às partes envolvidas, principalmente através das redes sociais, ambiente comunicativo que ainda carece de regulamentação no Brasil e carrega potencial lesivo de consideráveis dimensões, seja no âmbito comercial ou pessoal. - Há que se prevenir o risco de a publicidade ser utilizada como simples ferramenta de exposição pública, conversível em mera execração, com todas as consequências que isso pode acarretar, violando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade.- Ainda que muito louvável e necessária a equiparação salarial de gênero e raça, me parece que a sua implementação poderia ocorrer com os instrumentos ordinários ao alcance do Poder Público e das pessoas eventualmente interessadas, inclusive na forma de sanções pecuniárias rigorosas, como já preveem os apontados textos normativos.- Afigura-se que a divulgação dos relatórios de transparência não aparenta cumprir os fins naturais da publicidade, mas expor abertamente as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários, podendo caracterizar indevido constrangimento público. Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas.- Ademais, a utilização de informações</p>	<p>O Agravo da empresa foi provido para determinar a suspensão da obrigatoriedade de publicação do relatório. A União opôs embargos de declaração que se encontra pendente de julgamento.</p>

	<p>constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas.- De se reiterar que o uso das redes sociais ainda não se encontra regulamentado em nosso país, o que redobra a necessidade de cuidados com o tema em discussão.- Não se antevê ilegalidade na obrigação de apresentação do plano de ação para mitigar a desigualdade, pois devidamente previsto no art. 5º, §2º, da Lei 14.611/23 e aparentemente coerente com o objetivo da norma.- Agravo de instrumento parcialmente provido. (julgado em 01/10/2024)</p>	
5010128-32.2024.4.03.0000	<p>AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. TUTELA ANTECIPADA. REQUISITOS. EXORBITÂNCIA DE PODER REGULAMENTAR. LEI Nº 14.611/2023. RECURSO PROVIDO.</p> <p>- Para a concessão de tutela de urgência é necessária a comprovação da probabilidade do direito alegado, bem com a demonstração do perigo na demora, nos termos do que determina o caput do art. 300, do Código de Processo Civil. - A Lei nº 14.611/2023 dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.</p> <p>- O Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria MTE nº 3.714/2023, ao regulamentarem a legislação, inseriram especificidades que extrapolaram os termos da Lei n. 14.611/2023, como a determinação de obrigação de divulgação de relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios.</p> <p>- Outrossim, os regulamentos infralegais, violam a Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, vez que nos termos em que disposto não há garantia de anonimato nos dados publicados, nas empresas em que determinado cargo seja exercido por uma única ou por poucas pessoas, o anonimato destes estará claramente comprometido, haverá identificação do empregador, com a possibilidade de identificação dos empregados e seus salários.- Verificada a presença da probabilidade do direito e do risco de dano, deve ser deferido o pedido de tutela antecipada formulado pela agravante, em sede de ação ordinária. - Recurso provido.(Julgado em 20/09/2024)</p>	O Agravo da empresa foi provido para determinar a suspensão da obrigatoriedade de publicação do relatório. A União opôs embargos de declaração que se encontra pendente de julgamento.
5012275-31.2024.4.03.0000	<p>AGRAVO DE INSTRUMENTO. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI 14.611/23. DECRETO 11.795/23 E PORTARIA TEM 3.714/23. DISPOSITIVOS QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. AGRAVO DESPROVIDO. (...) - Pretende a parte recorrente fazer valer, no caso concreto, as obrigações previstas no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, “b” e II, do Decreto 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE 3.714/2023. - Verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23). - Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, cabe reflexão acerca da legitimidade e pertinência funcional da publicação do relatório de transparência salarial. - É certo que a publicidade de atos jurídicos está associada à ideia de transparência e conhecimento geral, naquilo que possa interessar a terceiros, proporcionando segurança jurídica e estabilidade das relações sociais. - Para tanto, é imprescindível que a publicidade seja efetivada com informações precisas, compreensíveis e capazes de conduzir à participação e ao controle social, naquilo que interessar às pessoas em geral. - Todavia, a publicidade eventualmente disfuncional pode acarretar danos consideráveis às partes envolvidas, principalmente através das redes sociais, ambiente comunicativo que ainda carece de regulamentação no Brasil e carrega potencial lesivo de consideráveis dimensões, seja no âmbito comercial ou pessoal. - Há que se prevenir o risco de a publicidade ser utilizada como simples ferramenta de exposição pública, conversível em mera execração, com todas as consequências que isso pode acarretar, violando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade. - Ainda que muito louvável e necessária a equiparação salarial de gênero e raça, me parece que a sua implementação poderia ocorrer com os instrumentos ordinários ao alcance do Poder Público e das pessoas eventualmente interessadas, inclusive na forma de sanções</p>	O agravo interposto pela União foi desprovisto, a União opôs embargos de declaração que se encontra pendente de julgamento.

	<p>pecuniárias rigorosas, como já preveem os apontados textos normativos. - Afigura-se que a divulgação dos relatórios de transparência não aparenta cumprir os fins naturais da publicidade, mas expor abertamente as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários, podendo caracterizar indevido constrangimento público. Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas. - Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas. - De se reiterar que o uso das redes sociais ainda não se encontra regulamentado em nosso país, o que redobra a necessidade de cuidados com o tema em discussão. - Não se antevê ilegalidade na obrigação de apresentação do plano de ação para mitigar a desigualdade, pois devidamente previsto no art. 5º, §2º, da Lei 14.611/23 e aparentemente coerente com o objetivo da norma. - Agravo de instrumento desprovido. (Julgado em 19/09/2024)</p>	
5011573-85.2024.4.03.0000	<p>AGRADO DE INSTRUMENTO. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL REJEITADA. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI 14.611/23. DECRETO 11.795/23 E PORTARIA TEM 3.714/23. DISPOSITIVOS QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. AGRADO DESPROVIDO. - Pretende a parte recorrente fazer valer, no caso concreto, as obrigações previstas no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, "b" e II, do Decreto 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE 3.714/2023. - Em cognição sumária, verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23). - Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, cabe reflexão acerca da legitimidade e pertinência funcional da publicação do relatório de transparência salarial. - É certo que a publicidade de atos jurídicos está associada à ideia de transparência e conhecimento geral, naquilo que possa interessar a terceiros, proporcionando segurança jurídica e estabilidade das relações sociais. - Para tanto, é imprescindível que a publicidade seja efetivada com informações precisas, comprehensíveis e capazes de conduzir à participação e ao controle social, naquilo que interessar às pessoas em geral. - Todavia, a publicidade eventualmente disfuncional pode acarretar danos consideráveis às partes envolvidas, principalmente através das redes sociais, ambiente comunicativo que ainda carece de regulamentação no Brasil e carrega potencial lesivo de consideráveis dimensões, seja no âmbito comercial ou pessoal. - Há que se prevenir o risco de a publicidade ser utilizada como simples ferramenta de exposição pública, conversível em mera execração, com todas as consequências que isso pode acarretar, violando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade.- Ainda que muito louvável e necessária a equiparação salarial de gênero e raça, me parece que a sua implementação poderia ocorrer com os instrumentos ordinários ao alcance do Poder Público e das pessoas eventualmente interessadas, inclusive na forma de sanções pecuniárias rigorosas, como já preveem os apontados textos normativos.- Em juízo inicial, afigura-se que a divulgação dos relatórios de transparência não aparenta cumprir os fins naturais da publicidade, mas expor abertamente as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários, podendo caracterizar indevido constrangimento público. Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas.- De se reiterar que o uso das redes sociais ainda não se encontra regulamentado em nosso país, o que redobra a necessidade de cuidados com o tema em discussão.- Existe, portanto, risco objetivo de danos relevantes aos interesses da parte recorrida, relacionada à divulgação de informações sensíveis das empresas. - No entanto, não se antevê ilegalidade na obrigação de apresentação do plano de ação para mitigar a desigualdade, pois devidamente previsto no art. 5º, §2º, da Lei</p>	O Agrado da empresa foi provido para determinar a suspensão da obrigatoriedade de publicação do relatório. Ainda não há recursos da decisão

	14.611/23 e aparentemente coerente com o objetivo da norma. - Por derradeiro, resta prejudicado o agravo interno, considerando que as razões deduzidas pelo recorrente foram enfrentadas no julgamento que ora se faz. - Agravo de instrumento desprovido, prejudicado o agravo interno.(Julgado em 19/09/2024)	
5010506-85.2024.4.03.0000	AGRAVO DE INSTRUMENTO. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI 14.611/23. DECRETO 11.795/23 E PORTARIA TEM 3.714/23. DISPOSITIVOS QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. AGRAVO PARCIALMENTE PROVIDO. - Pretende-se afastar as obrigações previstas no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, "b" e II, do Decreto 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE 3.714/2023. - Verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23). - Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, cabe reflexão acerca da legitimidade e pertinência funcional da publicação do relatório de transparência salarial. - É certo que a publicidade de atos jurídicos está associada à ideia de transparência e conhecimento geral, naquilo que possa interessar a terceiros, proporcionando segurança jurídica e estabilidade das relações sociais. - Para tanto, é imprescindível que a publicidade seja efetivada com informações precisas, compreensíveis e capazes de conduzir à participação e ao controle social, naquilo que interessar às pessoas em geral. - Todavia, a publicidade eventualmente disfuncional pode acarretar danos consideráveis às partes envolvidas, principalmente através das redes sociais, ambiente comunicativo que ainda carece de regulamentação no Brasil e carrega potencial lesivo de consideráveis dimensões, seja no âmbito comercial ou pessoal. - Há que se prevenir o risco de a publicidade ser utilizada como simples ferramenta de exposição pública, conversível em mera execração, com todas as consequências que isso pode acarretar, violando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade. - Ainda que muito louvável e necessária a equiparação salarial de gênero e raça, me parece que a sua implementação poderia ocorrer com os instrumentos ordinários ao alcance do Poder Público e das pessoas eventualmente interessadas, inclusive na forma de sanções pecuniárias rigorosas, como já preveem os apontados textos normativos. - Afigura-se que a divulgação dos relatórios de transparência não aparenta cumprir os fins naturais da publicidade, mas expor abertamente as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários, podendo caracterizar indevido constrangimento público. Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas. - Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas. - De se reiterar que o uso das redes sociais ainda não se encontra regulamentado em nosso país, o que redobra a necessidade de cuidados com o tema em discussão. - Não se antevê ilegalidade na obrigação de apresentação do plano de ação para mitigar a desigualdade, pois devidamente previsto no art. 5º, §2º, da Lei 14.611/23 e aparentemente coerente com o objetivo da norma. - Por derradeiro, resta prejudicado o agravo interno, considerando que as razões deduzidas pelo recorrente foram enfrentadas no julgamento que ora se faz. - Agravo de instrumento parcialmente provido. Agravo interno prejudicado. (julgado em 05/09/2024)	O Agravo da empresa foi parcialmente provido. A União opôs embargos de declaração que se encontra pendente de julgamento.
5010585-64.2024.4.03.0000	AGRAVO DE INSTRUMENTO. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI 14.611/23. DECRETO 11.795/23 E PORTARIA MTE 3.714/23. OBRIGAÇÃO DE APRESENTAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO. LEGALIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE DIVULGAÇÃO DOS RELATÓRIOS. DISPOSITIVOS QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. AGRAVO DESPROVIDO. - Competência da Justiça Federal que se reconhece. A matéria não se inscreve nas atribuições jurisdicionais insculpidas	O Agravo interposto pela União para suspender a liminar que determinou a abstenção da

	<p>no art. 114 da Constituição Federal, uma vez que a presente impugnação não tem relação direta com emprego ou trabalho, mas com encargos de índole administrativa perante órgãos da Administração Pública Federal ou em razão de exigências feitas por eles.- O caso dos autos se inscreve na competência da Justiça Federal, conforme os ditames do art. 109, I e VIII, da nossa Carga Magna.- A competência para a análise do mandado de segurança, na espécie, é da Justiça Federal, uma vez indicado como autoridade coatora o Superintendente Regional do Trabalho de São Paulo, cargo no âmbito da Administração Pública Federal.- Pretende-se afastar as obrigações previstas no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, “b” e II, do Decreto 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE 3.714/2023.- Verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23).- Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, cabe reflexão acerca da legitimidade e pertinência funcional da publicação do relatório de transparência salarial.- É certo que a publicidade de atos jurídicos está associada à ideia de transparência e conhecimento geral, naquilo que possa interessar a terceiros, proporcionando segurança jurídica e estabilidade das relações sociais.- Para tanto, é imprescindível que a publicidade seja efetivada com informações precisas, compreensíveis e capazes de conduzir à participação e ao controle social, naquilo que interessar às pessoas em geral.</p> <p>- Todavia, a publicidade eventualmente disfuncional pode acarretar danos consideráveis às partes envolvidas, principalmente através das redes sociais, ambiente comunicativo que ainda carece de regulamentação no Brasil e carrega potencial lesivo de consideráveis dimensões, seja no âmbito comercial ou pessoal. - Há que se prevenir o risco de a publicidade ser utilizada como simples ferramenta de exposição pública, conversível em mera execração, com todas as consequências que isso pode acarretar, violando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade.- Ainda que muito louvável e necessária a equiparação salarial de gênero e raça, me parece que a sua implementação poderia ocorrer com os instrumentos ordinários ao alcance do Poder Público e das pessoas eventualmente interessadas, inclusive na forma de sanções pecuniárias rigorosas, como já preveem os apontados textos normativos.- Afigura-se que a divulgação dos relatórios de transparência não aparenta cumprir os fins naturais da publicidade, mas expor abertamente as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários, podendo caracterizar indevido constrangimento público. Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas.- Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas.- De se reiterar que o uso das redes sociais ainda não se encontra regulamentado em nosso país, o que redobra a necessidade de cuidados com o tema em discussão.- Não se antevê ilegalidade na obrigação de apresentação do plano de ação para mitigar a desigualdade, pois devidamente previsto no art. 5º, §2º, da Lei 14.611/23 e aparentemente coerente com o objetivo da norma.- Por derradeiro, resta prejudicado o agravo interno, considerando que as razões deduzidas pelo recorrente foram enfrentadas no julgamento que ora se faz. - Agravo de instrumento desprovido. Agravo interno prejudicado. (Julgado em 05/09/2024)</p>	<p>empresa na publicação do relatório não foi provido. A União opôs embargos de declaração. Aguarda-se julgamento.</p>
'	<p>AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADMINISTRATIVO. DECRETO N. 11.795/2023 E NA PORTARIA MTE N. 3.714/2023. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE. REGULAMENTAÇÃO DA LEI N. 14.611/2023. RECURSO DESPROVIDO. 1 - A controvérsia gira em torno, fundamentalmente, das alegadas ilegalidade e inconstitucionalidade das exigências constantes no Decreto n. 11.795/2023 e na Portaria MTE n. 3.714/2023, que versam sobre questões de igualdade salarial e de critérios</p>	<p>O Agravo do Sindicato não foi provido, houve recurso de prazo sem interposição de novos recursos, os autos foram</p>

	<p>remuneratórios entre mulheres e homens, com impactos em possíveis e eventuais autuações e multas em inspeções por Auditores-Fiscais do Trabalho.</p> <p>2 - Trata-se de determinação legislativa o dever de publicação semestral dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, consoante previsão expressa do art. 5º da Lei n. 14.611/2023. Nesse sentido, o Decreto n. 11.795/2023 sobreveio com intuito de regulamentar o texto legislativo. Por sua vez, sobreveio a Portaria MTE n. 3.714/2023.</p> <p>3 - Destarte, não há que se falar em ilegalidade no Decreto n. 11.795/2023 e na Portaria MTE n. 3.714/2023, dado que tais normas não extrapolam o poder regulamentar decorrente de lei.</p> <p>4 - Ademais, cumpre ressaltar que os deveres de publicidade e de igualdade de gênero decorrem tanto do diploma legal citado quanto do próprio texto constitucional, tornando devida a observância da transparência na situação em exame.</p> <p>5 - No que tange ao questionamento acerca da aplicabilidade da Lei n. 14.611/2023, tal somente poderia ocorrer em decorrência de alegação de interpretação divergente – que não se faz presente no caso em apreço – ou por inconstitucionalidade, a qual, no entanto, não pode ser analisada por decisão monocrática, diante da existência de cláusula de reserva de plenário em relação a essa questão, consoante o disposto na Súmula vinculante n. 10 do Supremo Tribunal Federal.</p> <p>6 - Impende, contudo, salientar que é descabida a alegação de inobservância dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa por parte do texto legal mencionado e de seus respectivos decreto e portaria regulamentadores, dado que os dados utilizados para a elaboração do relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios por parte Ministério do Trabalho e Emprego serão extraídos das informações prestadas pelos próprios empregadores.</p> <p>7 - Por fim, não há que se falar em violação ao disposto na Lei n. 13.709/2018, dado que a própria Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais mencionada autoriza o tratamento de dados pessoais pela administração pública.</p> <p>8 - Recurso desprovido. (Julgado em 26/08/2024)</p>	arquivados definitivamente.
5010217-55.2024.4.03.0000	<p>AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADMINISTRATIVO. DECRETO N. 11.795/2023 E NA PORTARIA MTE N. 3.714/2023. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE. REGULAMENTAÇÃO DA LEI N. 14.611/2023. RECURSO DESPROVIDO.</p> <p>1 - Insurge-se a agravante em face da decisão proferida na ação subjacente, na qual houve o indeferimento da medida liminar pretendida.</p> <p>2 - A controvérsia gira em torno, fundamentalmente, das alegadas ilegalidade e inconstitucionalidade das exigências constantes no Decreto n. 11.795/2023 e na Portaria MTE n. 3.714/2023, que versam sobre questões de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, com impactos em possíveis e eventuais autuações e multas em inspeções por Auditores-Fiscais do Trabalho.</p> <p>3 - Não assiste razão à agravante. Com efeito, trata-se de determinação legislativa o dever de publicação semestral dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, consoante previsão expressa do art. 5º da Lei n. 14.611/2023. Nesse sentido, o Decreto n. 11.795/2023 sobreveio com intuito de regulamentar o texto legislativo. Por sua vez, sobreveio a Portaria MTE n. 3.714/2023.</p> <p>4 - Destarte, não há que se falar em ilegalidade no Decreto n. 11.795/2023 e na Portaria MTE n. 3.714/2023, dado que tais normas não extrapolam o poder regulamentar decorrente de lei.</p> <p>5 - Ademais, cumpre ressaltar que os deveres de publicidade e de igualdade de gênero decorrem tanto do diploma legal citado quanto do próprio texto constitucional, tornando devida a observância da transparência na situação em exame.</p> <p>6 - No que tange ao questionamento acerca da aplicabilidade da Lei n. 14.611/2023, tal somente poderia ocorrer em decorrência de alegação de interpretação divergente – que não se faz presente no caso em apreço – ou por inconstitucionalidade, a qual, no entanto, não pode ser analisada por decisão monocrática, diante da existência de cláusula de reserva de plenário em relação a essa questão, consoante o disposto na Súmula vinculante n. 10 do Supremo Tribunal Federal.</p> <p>7 - Impende, contudo, salientar que é descabida a alegação de inobservância dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa por parte do texto legal mencionado e de seus respectivos decreto e portaria regulamentadores, dado que os dados utilizados para a elaboração do relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios por parte Ministério do Trabalho e Emprego serão extraídos das informações prestadas pelos próprios empregadores.</p>	O Agravo da empresa foi desprovido. Houve decurso do prazo, os autos foram arquivados definitivamente.

	Trabalho e Emprego serão extraídos das informações prestadas pelos próprios empregadores.8 - Por fim, não há que se falar em violação ao disposto na Lei n. 13.709/2018, dado que a própria Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais mencionada autoriza o tratamento de dados pessoais pela administração pública. - Recurso desprovido.(Julgado em 26/08/2024)	
5007991-77.2024.4.03.0000	<p>AGRAVO DE INSTRUMENTO. DIREITO CONSTITUCIONAL. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI Nº 14.611/2023. DECRETO Nº 11.795/2023 E PORTARIA MTE Nº 3.714/23. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL PARA PROCESSAR E JULGAR O FEITO. DISPOSITIVOS REGULAMENTARES QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. AGRAVO PARCIALMENTE PROVIDO.</p> <p>- Pretende a parte recorrente fazer valer, no caso concreto, as obrigações previstas no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, "b" e II, do Decreto 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE 3.714/2023. - A ora debatida matéria não se inscreve nas atribuições jurisdicionais insculpidas no art. 114 da Constituição Federal, uma vez que a presente impugnação não tem relação direta com emprego ou trabalho, mas com encargos de índole administrativa perante órgãos da Administração Pública Federal ou em razão de exigências feitas por eles. Portanto, o caso dos autos se inscreve na competência da Justiça Federal, conforme os ditames do art. 109, I e VIII, da nossa Carga Magna. Com efeito, a competência para a análise do mandado de segurança, na espécie, é da Justiça Federal, uma vez indicado como autoridade coatora o Superintendente Regional do Trabalho de São Paulo, cargo no âmbito da Administração Pública Federal. Preliminar rejeitada. - Em cognição sumária, verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23). - Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, cabe reflexão acerca da legitimidade e pertinência funcional da publicação do relatório de transparência salarial. É certo que a publicidade de atos jurídicos está associada à ideia de transparência e conhecimento geral, naquilo que possa interessar a terceiros, proporcionando segurança jurídica e estabilidade das relações sociais. Contudo, há que se prevenir o risco de a publicidade ser utilizada como simples ferramenta de exposição pública, conversível em mera execração, com todas as consequências que isso pode acarretar, violando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade. - Ainda que muito louvável e necessária a equiparação salarial de gênero e raça, a sua implementação poderia ocorrer com os instrumentos ordinários ao alcance do Poder Público e das pessoas eventualmente interessadas, inclusive na forma de sanções pecuniárias rigorosas, como já preveem os apontados textos normativos. - Não se antevê ilegalidade na obrigação de apresentação do plano de ação para mitigar a desigualdade, pois devidamente previsto no art. 5º, §2º, da Lei 14.611/23 e aparentemente coerente com o objetivo da norma. - Agravo de instrumento parcialmente provido. (Julgado em 23/08/2024, Intimação via sistema DATA: 27/08/2024)</p>	O Agravo da empresa foi parcialmente provido. A União opôs embargos de declaração que se encontra pendente de julgamento.
5008037-66.2024.4.03.0000	<p>AGRAVO DE INSTRUMENTO. DIREITO CONSTITUCIONAL. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI Nº 14.611/2023. DECRETO Nº 11.795/2023 E PORTARIA MTE Nº 3.714/23. DISPOSITIVOS REGULAMENTARES QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. AGRAVO PARCIALMENTE PROVIDEDO.</p> <p>- Pretende-se afastar as obrigações previstas no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, "b" e II, do Decreto 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE 3.714/2023. - Em cognição sumária, verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a</p>	O Agravo da empresa foi parcialmente provido. A União opôs embargos de declaração que se encontra pendente de julgamento.

	<p>desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23). - Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, cabe reflexão acerca da legitimidade e pertinência funcional da publicação do relatório de transparência salarial. É certo que a publicidade de atos jurídicos está associada à ideia de transparência e conhecimento geral, naquilo que possa interessar a terceiros, proporcionando segurança jurídica e estabilidade das relações sociais. Contudo, há que se prevenir o risco de a publicidade ser utilizada como simples ferramenta de exposição pública, conversível em mera execração, com todas as consequências que isso pode acarretar, violando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade. - Ainda que muito louvável e necessária a equiparação salarial de gênero e raça, a sua implementação poderia ocorrer com os instrumentos ordinários ao alcance do Poder Público e das pessoas eventualmente interessadas, inclusive na forma de sanções pecuniárias rigorosas, como já preveem os apontados textos normativos. - Não se antevê ilegalidade na obrigação de apresentação do plano de ação para mitigar a desigualdade, pois devidamente previsto no art. 5º, §2º, da Lei 14.611/23 e aparentemente coerente com o objetivo da norma. - Agravo de instrumento parcialmente provido. (Julgado em 23/08/2024)</p>	
5009702-20.2024.4.03.0000	<p>AGRAVO DE INSTRUMENTO. DIREITO CONSTITUCIONAL. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI Nº 14.611/2023. DECRETO Nº 11.795/2023 E PORTARIA MTE Nº 3.714/23. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL PARA PROCESSAR E JULGAR O FEITO. DISPOSITIVOS REGULAMENTARES QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. AGRAVO DESPROVIDO.- Pretende a parte recorrente fazer valer, no caso concreto, as obrigações previstas no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, "b" e II, do Decreto 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE 3.714/2023. - A ora debatida matéria não se inscreve nas atribuições jurisdicionais insculpidas no art. 114 da Constituição Federal, uma vez que a presente impugnação não tem relação direta com emprego ou trabalho, mas com encargos de índole administrativa perante órgãos da Administração Pública Federal ou em razão de exigências feitas por eles. Portanto, o caso dos autos se inscreve na competência da Justiça Federal, conforme os ditames do art. 109, I e VIII, da nossa Carga Magna. Com efeito, a competência para a análise do mandado de segurança, na espécie, é da Justiça Federal, uma vez indicado como autoridade coatora o Superintendente Regional do Trabalho de São Paulo, cargo no âmbito da Administração Pública Federal. Preliminar rejeitada.- Em cognição sumária, verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23). Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, cabe reflexão acerca da legitimidade e pertinência funcional da publicação do relatório de transparência salarial. É certo que a publicidade de atos jurídicos está associada à ideia de transparência e conhecimento geral, naquilo que possa interessar a terceiros, proporcionando segurança jurídica e estabilidade das relações sociais. Contudo, há que se prevenir o risco de a publicidade ser utilizada como simples ferramenta de exposição pública, conversível em mera execração, com todas as consequências que isso pode acarretar, violando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade. - Ainda que muito louvável e necessária a equiparação salarial de gênero e raça, a sua implementação poderia ocorrer com os instrumentos ordinários ao alcance do Poder Público e das pessoas eventualmente interessadas, inclusive na forma de sanções pecuniárias rigorosas, como já preveem os apontados textos normativos.- Não se antevê ilegalidade na obrigação de apresentação do plano de ação para mitigar a desigualdade, pois devidamente previsto no art. 5º, §2º, da Lei 14.611/23 e aparentemente coerente com o objetivo da norma.- Agravo de instrumento desprovido.(Julgado em 23/08/202)</p>	O recurso interposto pela União contra a decisão que deferiu a liminar para a empresa suspender a obrigatoriedade não foi provido. A União opôs embargos de declaração que se encontra pendente de julgamento

5009780-14.2024.4.03.0000	<p>AGRAVO DE INSTRUMENTO. DIREITO CONSTITUCIONAL. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI Nº 14.611/2023. DECRETO Nº 11.795/2023 E PORTARIA MTE Nº 3.714/23. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL PARA PROCESSAR E JULGAR O FEITO. DISPOSITIVOS REGULAMENTARES QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. AGRAVO DESPROVIDO.</p> <p>Pretende a parte recorrente fazer valer, no caso concreto, as obrigações previstas no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, “b” e II, do Decreto 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE 3.714/2023.- A ora debatida matéria não se inscreve nas atribuições jurisdicionais insculpidas no art. 114 da Constituição Federal, uma vez que a presente impugnação não tem relação direta com emprego ou trabalho, mas com encargos de índole administrativa perante órgãos da Administração Pública Federal ou em razão de exigências feitas por eles. Portanto, o caso dos autos se inscreve na competência da Justiça Federal, conforme os ditames do art. 109, I e VIII, da nossa Carga Magna. Com efeito, a competência para a análise do mandado de segurança, na espécie, é da Justiça Federal, uma vez indicado como autoridade coatora o Superintendente Regional do Trabalho de São Paulo, cargo no âmbito da Administração Pública Federal. Preliminar rejeitada. - Em cognição sumária, verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23).- Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, cabe reflexão acerca da legitimidade e pertinência funcional da publicação do relatório de transparência salarial. É certo que a publicidade de atos jurídicos está associada à ideia de transparência e conhecimento geral, naquilo que possa interessar a terceiros, proporcionando segurança jurídica e estabilidade das relações sociais. Contudo, há que se prevenir o risco de a publicidade ser utilizada como simples ferramenta de exposição pública, conversível em mera execração, com todas as consequências que isso pode acarretar, violando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade. - Ainda que muito louvável e necessária a equiparação salarial de gênero e raça, a sua implementação poderia ocorrer com os instrumentos ordinários ao alcance do Poder Público e das pessoas eventualmente interessadas, inclusive na forma de sanções pecuniárias rigorosas, como já preveem os apontados textos normativos.- Não se antevê ilegalidade na obrigação de apresentação do plano de ação para mitigar a desigualdade, pois devidamente previsto no art. 5º, §2º, da Lei 14.611/23 e aparentemente coerente com o objetivo da norma.- Agravo de instrumento parcialmente provido. (Julgado em: 27/08/2024)</p>	<p>Agravo da empresa foi provido para determinar a suspensão da obrigatoriedade de publicação do relatório. A União opôs embargos de declaração, que se encontra pendente de julgamento.</p>
---------------------------	--	--

REFERÊNCIAS

- BANCO DO BRASIL. Consumidores buscam empresas sustentáveis, mas não sabem o que é ESG, diz pesquisa. Investalk BB, 2024. Disponível em: <https://investalk.bb.com.br/noticias/economia/consumidores-buscam-empresas-sustentaveis-mas-nao-sabem-o-que-e-esg-diz-pesquisa>. Acesso em: 28 out. 2024.
- BALTAR, P.; LEONE, E. T. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. Revista brasileira de Estudos Populacionais, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249, jul./dez. 2008.
- BORGER, Fernanda Gabriela. Responsabilidade social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial. 2001. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001. doi:10.11606/T.12.2001.tde-04022002-105347. Acesso em: 2 out. 2024.
- CRENSHAW, K. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. The University of Chicago Legal Forum, Chicago, v. 140, 1989, p. 139-167. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>. Acesso em: 25 ago. 2024.
- CRENSHAW, K. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. Stanford Law Review, v. 43, n. 6, 1991, p. 99-1241. Disponível em: https://sph.umd.edu/sites/default/files/files/Kimberle_Crenshaw_Mapping_the_Margins.pdf. Acesso em: 25 ago. 2024.
- DIREITO empresarial v. 2: direito societário; espécies de sociedades; constituição e sucessão; sócios; dissolução e liquidação; limitadas; cooperativas. São Paulo: Revista dos Tribunais - RT, 2011. p. 101-124.
- HARRACA, Paula. O poder transformador do ESG: como alinhar lucro e propósito. São Paulo: Planeta do Brasil, 2022.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. Disponível em: <http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>. Acesso em: 27 dez. 2024.
- HOOKS, B. Ain't I a Woman?: Black women and feminism. United States: South End Press, 1981.
- FERRITO, Bárbara, Direito e Desigualdade, São Paulo: Editora Jurídica, 2021)
- JORNADAS DE DIREITO CIVIL I, III, IV E V: enunciados aprovados. Coordenador científico Ministro Ruy Rosado de Aguiar Júnior. Brasília: Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, 2012. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciais-1/publicacoes-1/jornadas-cej/EnunciadosAprovados-Jornadas-1345.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2024.
- LACERDA, Nadia. Lei Brasileira de Igualdade Salarial. Publicação independente, 28 mar. 2024.
- MAEDA, Patrícia. Interseccionalidade e direitos: a participação das trabalhadoras na Assembleia Nacional Constituinte. 2020. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

MOVIMENTO MULHER 360. Pesquisas da PwC: equidade de gênero no mercado de trabalho. Movimento Mulher 360, 2024. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/noticias/pesquisas-da-pwc-equidade-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 28 out. 2024.

POLMAN, Paul. Impacto Positivo. Trad. Alves Calado. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

SAFFIOTTI, H. Gênero, Patriarcado e Violência. 2. ed. Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SEN, A. Desenvolvimento como liberdade. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. In: WALD, Arnold (org.). Direito empresarial: direito societário, vol. 2. Edições especiais Revista dos Tribunais 100 anos. São Paulo: RT, 2011.