

EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES, MD RELATOR DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 7612, DO COLENO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7612

Requerentes: Confederação Nacional da Indústria e Outro

Requeridos: Presidente da República e Congresso Nacional

"Conquistamos o direito à igualdade, mas a igualdade ainda está, em sua maior parte, apenas na lei, não na vida concreta das mulheres brasileiras. Nossa geração quebrou uma brecha nessa parede, mas ainda falta derrubar a porta" - Hildete Pereira de Melo, ativista histórica pelos direitos humanos no Brasil.

PARTIDO VERDE - PV, Partido Político com registro no Tribunal Superior Eleitoral, inscrito no CNPJ sob o nº 31.886.963/0001-68, com sede no Setor Comercial Norte Quadra 1, Bloco F, Salas 711, 712 e 713, Asa Norte Brasília/DF, CEP: 70.711-905, neste ato representado por seu Presidente Nacional, vem, por meio de seus procuradores devidamente constituídos, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, com fundamento no art. 138 do Código de Processo Civil, **requerer sua admissão na condição de AMICUS CURIAE**, tendo como base as razões de fato e de direito abaixo aduzidas.

I. DO OBJETO DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE

Trata-se de Ação Direta de Inconstitucionalidade ajuizada com o objetivo de questionar a edição da Lei nº 14.611/2023, do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria MTE nº 3.714/2023. Na petição inicial, argumenta-se que as normativas, ao imporem medidas para assegurar a igualdade salarial entre homens e mulheres, violariam os princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, além de impactarem o núcleo dos direitos fundamentais à ampla defesa, ao contraditório e ao devido processo legislativo. Por fim, também alega violação à autonomia sindical, ao poder regulamentar e ao princípio da legalidade.

Com base nesses fundamentos, requereu-se a concessão de medida liminar objetivando suspender a eficácia dos arts. 4º, incisos I e II, e 5º da Lei nº 14.611/2023, dos arts. 2º, 3º e 4º do Decreto nº 11.795/2023 e dos arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º da Portaria MTE nº 3.714/2023. No mérito, pleiteou-se a confirmação da decisão, no sentido de declarar a inconstitucionalidade das disposições citadas.

Posteriormente, o Ministro Relator postergou a análise da medida cautelar, entendendo que o caso se relaciona com importante matéria constitucional que tem impacto na ordem social e na segurança jurídica. Assim, determinou a intimação para que o Presidente da República e o Presidente do Congresso Nacional prestem informações, bem como determinou a oitiva da Advocacia-Geral da União e da Procuradoria-Geral da República.

Na sequência, houve prestação de informações e a manifestação da AGU, de modo que o processo atualmente se encontra com a Procuradoria-Geral da República.

Diante do contexto jurídico ao qual se vincula a ação objeto de controle concentrado, faz-se necessário detalhar, na sequência, os fundamentos que justificam o deferimento do pedido de ingresso da presente agremiação partidária, bem como expor as considerações iniciais que evidenciam a contribuição para o deslinde da causa.

II. DO CABIMENTO E DO CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS PARA ADMISSÃO DO PARTIDO VERDE COMO *AMICUS CURIAE*.

O Código de Processo Civil determina nos arts. 138 e 1.038 a possibilidade de se admitir a participação de entidade especializada, com representatividade adequada, na condição de *amicus curiae*, como forma de contribuir para decisões que possuam relevância ampla, cabendo destacar:

Art. 138. O juiz ou o relator, considerando a relevância da matéria, a especificidade do tema objeto da demanda ou a repercussão social da controvérsia, poderá, por decisão irrecorrível, de ofício ou a requerimento das partes ou de quem pretenda manifestar-se, solicitar ou admitir a participação de pessoa natural ou jurídica, órgão ou entidade especializada, com representatividade adequada, no prazo de 15 (quinze) dias de sua intimação.

Art. 1.038. O relator poderá:

I - solicitar ou admitir manifestação de pessoas, órgãos ou entidades com interesse na controvérsia, considerando a relevância da matéria e consoante dispuser o regimento interno;

A partir dessa conjunção normativa, pode-se compreender que a admissibilidade na condição de *amicus curiae* deve prescindir do preenchimento dos seguintes requisitos: a) relevância do tema; b) especialidade/representatividade na temática em debate.

Dentro desta perspectiva, importa salientar que o Partido Verde é uma agremiação partidária com representatividade dentro do Congresso Nacional, possuindo consistente atuação em prol da igualdade de gênero nas relações trabalhistas. Em seu programa partidário, fundamenta sua atuação em prol do:

“[...] compromisso com as aspirações da grande maioria trabalhadora da população e na solidariedade com todos os setores excluídos, oprimidos e discriminados. Defende a redistribuição da renda, a justiça social, o papel regulador e protetor do poder público em relação aos desfavorecidos e os interesses da maioria dos cidadãos, não só diante do poder econômico, como dos privilégios corporativistas.”¹

¹ Disponível em: <https://pv.org.br/opartido/programa/>

À vista disso, tem-se que o conteúdo em debate está diretamente atrelado aos objetivos fundamentais que norteiam a atuação da agremiação partidária, o que evidência, desde logo, a especialidade e representatividade com a temática das ações diretas de inconstitucionalidade.

Assim, tendo como base a relevância da temática e sua relação aos objetivos que fundamentam a atuação da presente agremiação partidária, tem-se como preenchidos os requisitos legais para admissão.

III. CONSIDERAÇÕES SOBRE A IMPORTÂNCIA DAS NORMATIVAS OBJETO DE QUESTIONAMENTO.

Nas razões que fundamentam o ajuizamento da ação, o autor busca respaldo em disposições constitucionais com o objetivo de alegar vícios materiais na legislação, bem como nos elementos normativos (portaria e decreto) que embasam a aplicabilidade prática das disposições legais.

No entanto, ao analisar a compreensão externada na petição inicial, observa-se que os autores desconsideraram as justificativas e as razões constitucionais atreladas à aprovação das referidas medidas legislativas e regulamentares, as quais têm como finalidade a criação de política pública antidiscriminatória voltada à defesa da igualdade salarial entre homens e mulheres, visando, assim, corrigir a disparidade existente.

Com isso, mostra-se inicialmente relevante relembrar que a proposta legislativa teve em sua justificativa a importância da adoção de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade de gênero dentro das relações de trabalho, o que se vincula diretamente às bases constitucionais da igualdade e da não discriminação. Esses princípios e garantias estão previstas diretamente na Constituição, cujo art. 5º, inc. I, estabelece que "*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações*".

Além disso, o art. 7º, inc. XXX, da Constituição proíbe expressamente a existência de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de gênero.² Diante dessa disposição, observa-se que o próprio texto constitucional expõe a importância da matéria vinculada à legislação questionada nas iniciais. Sobre essa disposição, destaca-se a compreensão doutrinária:

Há, no inciso, tríplice ordenança, vedando-se a diferenciação injustificada, portanto discriminatória, no que tange (a) aos salários, (b) ao exercício das funções e (c) aos critérios de admissão no emprego. A tutela inicia-se antes da contratação, na fixação de parâmetros objetivos, não subjetivos ou injustificados, para estabelecimento das normas de admissão, e prossegue no desenvolvimento da avença, tanto no que diz respeito à forma de execução dos serviços quanto à remuneração.³

Não obstante a previsão constitucional e sua amplitude, constata-se que, decorridas quase quatro décadas desde a promulgação da Constituição, a realidade brasileira evidencia a persistência da desigualdade salarial entre homens e mulheres em diversas ocupações, o que fundamentou a necessidade de pormenorizar a normativa constitucional em projeto de lei que estabelece política pública visando conferir efetiva aplicabilidade ao art. 7º, inc. XXX.

Exemplificando o cenário existente, dados do relatório de 2021 do Fórum Econômico Mundial demonstram que a disparidade salarial entre gêneros no Brasil emerge como um desafio crítico, visto que o país apresenta uma das maiores desigualdades da América Latina, um fator determinante para sua baixa classificação regional - 25ª posição entre 26 países.⁴

Apesar de o relatório avaliar quatro dimensões, a disparidade econômica, que inclui diferenças salariais, destaca-se como uma área de grande impacto, pois o Brasil ocupa a 93ª posição mundial em desigualdade econômica de gênero, um reflexo direto

² Antes mesmo da promulgação da Constituição de 1988, a redação original da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, já previa a proibição de desigualdade salarial para trabalho em idêntica função, de igual valor e na mesma localidade.

³ CANOTILHO, José Joaquim G.; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; et al. **Série IDP - Comentários à Constituição do Brasil**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018, p. 679.

⁴ WEF. World Economic Forum. *Global Gender Report 2021*, 2021. Disponível em https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. Acesso 24 set. 2024.

das persistentes desigualdades salariais e de renda entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Além disso, o prognóstico do relatório do Fórum Econômico Mundial descreve que seriam necessários 135,6 anos para eliminar a desigualdade global entre homens e mulheres, mantida a trajetória atual, o que reflete em grande parte a lentidão no progresso para suprir a lacuna salarial. Essa disparidade salarial não apenas persiste, mas também se mostra como um dos aspectos mais difíceis de ser superado na busca pela igualdade de gênero.⁵

A lentidão na redução desta lacuna salarial, acompanhada de ciclos de retrocesso, evidencia a existência de fatores estruturais profundamente enraizados nos sistemas econômicos e sociais, incluindo discriminação no local de trabalho, segregação ocupacional, e a desvalorização do trabalho muitas vezes realizado por mulheres.

Nesse contexto, a disparidade no mercado profissional muitas vezes se vincula com outras formas de desigualdade, como raça e classe social, tornando-a um desafio ainda mais complexo. Nesse ponto, estudo recente aponta que o tema não pode ser analisado isoladamente:

Pode-se dizer que a resistência na efetivação da igualdade de gênero no mercado de trabalho decorre não apenas da complexidade dos fatores que se articulam para a formação de salários e de possibilidades de ascensão no trabalho. Essas dimensões também estão envoltas em aspectos sociais e culturais que são pouco suscetíveis de rápida mudança, principalmente aqueles relacionados a alguns valores e práticas arraigados sobre divisão de papéis entre homens e mulheres no trabalho e na sociedade de um modo geral.⁶

Como ponto de vinculação nessa relação, observa-se também a questão da dependência financeira, que é vista como uma das principais razões pelas quais muitas mulheres deixam de denunciar situações de violência doméstica, o que resulta na continuidade de ciclos de violência. Dados de um estudo vinculado ao Núcleo de Violência Doméstica da Promotoria de Justiça de Taboão da Serra (SP) demonstraram que cerca de

⁵ <https://www.scielo.br/j/ref/a/FD9sRqs7L8PpsMYftwH6Bvw/>

⁶ RODRIGUES, A. C. F.; MEIRELES, C. R. S. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 30, n. 2, e75012, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/FD9sRqs7L8PpsMYftwH6Bvw/>. Acesso em: 25 set. 2024.

30% das mulheres que sofrem violência e não denunciam estão em situação de risco por dependerem economicamente dos companheiros.⁷

Ao mesmo tempo em que são economicamente dependentes em razão da discriminação existente no momento da contratação, aquelas que conseguem emprego têm sua produtividade e permanência afetadas em razão do ciclo de violência.⁸ Nesse sentido, estudo aponta que mulheres faltam em média 18 dias por ano ao trabalho devido à violência, além de terem 50% de queda na produtividade e muitas vezes acabarem perdendo o emprego ou pedindo demissão, o que aumenta ainda mais a dependência financeira em relação ao agressor.⁹

Com base nos estudos e dados apresentados, fica evidente a relação existente entre a violência no âmbito familiar e a disparidade salarial enfrentada pelas mulheres, visto que a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres no mercado de trabalho contribui significativamente para a perpetuação do ciclo de violência doméstica. Os baixos salários recebidos pelas mulheres, muitas vezes, impedem que alcancem a autonomia financeira necessária para romper com situações de abuso e opressão. Sem independência econômica, essas mulheres encontram-se em posição vulnerável, o que dificulta o processo de empoderamento e a tomada de decisões que poderiam levá-las a sair do ciclo de violência.

Por consequência, a promoção da equidade salarial apresenta-se como instrumento fundamental não apenas para a obtenção de justiça econômica, mas

⁷ LINS, C. F. B.; ZAPATER, M. C. Violência doméstica e a autonomia financeira das mulheres. **Consultor Jurídico**, [s. l.], 30 out. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-out-30/mp-debate-violencia-domestica-autonomia-financeira-mulheres>. Acesso em: 25 set. 2024.

⁸ CRISIS PREVENTION INSTITUTE. **Domestic Violence Statistics and Your Workplace**. [S. l.], [2024]. Disponível em: <https://www.crisisprevention.com/blog/general/domestic-violence-statistics-and-your-workplace/>. Acesso em: 25 set. 2024.

⁹ AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO. PCSVDFMulher: Violência doméstica contra mulher e o impacto no trabalho (UFC/IMP, 2017). In: Dossiês. [S. l.], 2017. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/pcsvdfmulher-violencia-domestica-contra-mulher-e-o-impacto-no-trabalho-ufc-imp-2017/>. Acesso em: 25 set. 2024. Em outro estudo, com dados dos Estados Unidos, demonstra que: “O abuso que as vítimas enfrentam em casa não acontece “no vácuo” e, portanto, os efeitos certamente seguem as vítimas no local de trabalho. Cerca de 75% das vítimas de violência doméstica enfrentam assédio de parceiros íntimos enquanto estão no trabalho (Family Violence Prevention Fund, 1998). Além disso, cerca de 96% têm problemas no trabalho devido ao abuso, 56% chegam atrasados ao trabalho, 28% saem do trabalho mais cedo e 54% perdem dias inteiros de trabalho (American Institute on Domestic Violence, 2001).

também para o enfrentamento da violência doméstica. Ao obterem trabalho, receberem salários justos e compatíveis com suas qualificações e funções, as mulheres têm a oportunidade de construir uma base financeira sólida, que lhes permite tomar decisões autônomas e buscar alternativas para romper com situações de violência.

Esse contexto, especialmente no que diz respeito à ineficácia imediata das normativas constitucionais, assim como do ciclo de violência voltado à dependência econômica, evidencia a importância da implementação da norma questionada e o reflexo que tem em políticas públicas que visem não somente à promoção da igualdade econômica, mas também ao resgate da dignidade e à preservação da saúde física e mental das mulheres que se encontram em situações de violência.

Portanto, a aprovação e a implementação dos mecanismos instituídos pela Lei 14.611/2023 não apenas se refletem na igualdade salarial, mas devem ser vistas como um passo fundamental para a conquista da justiça econômica e para a promoção da dignidade e da saúde integral das mulheres. Ao combater a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, a legislação tem o condão de contribuir para a criação de um ambiente social mais seguro para as mulheres, refletindo no resguardo de base fundamental do nosso ordenamento constitucional: a preservação da dignidade humana.

IV. DAS RAZÕES QUE LEVAM AO JULGAMENTO IMPROCEDENTE DA DEMANDA AJUIZADA

Conforme detalhado no tópico anterior, a legislação questionada, assim como os instrumentos regulamentares, vinculam-se diretamente ao núcleo de alguns direitos e garantias fundamentais, os quais, por sua vez, têm impacto direto sobre uma das principais bases que norteiam a ordem constitucional vigente. Apesar dessa importância e relação com os elementos descritos, os autores sustentam que a legislação citada seria incompatível com outros elementos da ordem constitucional, citando especialmente a suposta violação ao princípio da livre concorrência e livre iniciativa, assim como ao contraditório, à ampla defesa e ao devido processo administrativo.

No que se refere à livre concorrência e iniciativa, sua previsão tem amparo no art. 1º, inc. IV, e no art. 170 da Constituição, dispondo que todos os cidadãos têm o direito de participar e desenvolver atividades econômicas sem necessidade de prévia autorização estatal, com exceção dos casos expressamente dispostos em lei. Ao mesmo tempo em que sua previsão garante flexibilidade na atuação privada, referida base não é absoluta e não permite que as atividades empresariais se desenvolvam de forma completamente livre, devendo-se respeitar e atuar em complemento aos demais direitos e garantias fundamentais.¹⁰

Diante desse contexto, no caso em análise, os autores sustentam a prevalência da livre iniciativa sobre os demais direitos e garantias constitucionais. Contudo, uma análise detalhada caso revela a existência de uma potencial colisão entre a livre iniciativa e outros elementos de estatura constitucional que embasaram a aprovação da medida legislativa em questão, notadamente o direito fundamental à igualdade e a necessidade de promover a equidade salarial entre homens e mulheres.

Diante desse aparente conflito, é imprescindível que a questão seja analisada sob a ótica de uma hermenêutica jurídica capaz de promover a harmonização desses direitos e garantias constitucionais. Essa compreensão encontra respaldo no reconhecimento de que não existem direitos absolutos no ordenamento jurídico, o que implica a necessidade de se buscar uma interpretação que preserve os núcleos essenciais de cada um dos princípios e garantias envolvidos.

Nesse sentido, a livre concorrência e a livre iniciativa, apesar de sua inegável relevância para a ordem econômica, não podem ser consideradas princípios intangíveis e imunes a qualquer tipo de limitação. Pelo contrário, a própria Constituição estabelece que a livre iniciativa deve ser exercida em consonância com outros valores, como a valorização do trabalho humano, a função social e a redução das desigualdades sociais e regionais.

¹⁰ SACCHELLI, Roseana Cilião. A livre iniciativa e o princípio da função social nas atividades empresariais no contexto globalizado. **Revista da AJURIS**, v. 40, n. 129, p. 249-270, mar. 2013.

Ao mesmo tempo, a medida legislativa em análise, que objetiva promover a equidade salarial entre homens e mulheres, configura-se como uma materialização do direito fundamental à igualdade, consagrado no artigo 5º da Constituição Federal. Essa iniciativa legislativa visa corrigir uma distorção histórica no mercado de trabalho brasileiro, no qual, tradicionalmente, as mulheres recebem remunerações inferiores às dos homens, mesmo quando exercem as mesmas funções e possuem qualificações equivalentes.

Ademais, referida disparidade salarial constitui afronta direta ao princípio da isonomia e uma forma de discriminação de gênero no âmbito laboral, sendo incompatível com os valores e objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, entre os quais se destacam a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Nesse contexto, ao se proceder à ponderação entre o princípio da livre iniciativa e o direito fundamental à igualdade, é imperioso considerar que o primeiro não pode ser invocado como um empecilho absoluto à efetivação do segundo. Isso porque, embora a livre iniciativa seja um pilar essencial do desenvolvimento econômico e da ordem constitucional, não pode ser utilizada como justificativa para a manutenção de desigualdades e práticas discriminatórias nas relações de trabalho.

Como decorrência, a medida legislativa em questão não gera – à luz dos fundamentos que subsidiam a proposição – violação ao núcleo essencial da livre iniciativa, uma vez que não impõe às empresas a obrigação de contratar exclusivamente mulheres, preservando, assim, a liberdade de contratação e gestão empresarial. O que se busca, na realidade, é coibir o exercício abusivo desse direito, impedindo que as empresas se valham da livre iniciativa para perpetuar preconceitos e discriminações, como ocorre no caso da desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Por consequência, o caso não deve ser compreendido como um conflito insolúvel entre a livre iniciativa e outros direitos e garantias constitucionais, mas sim

como uma oportunidade para promover a harmonização desses princípios por meio de interpretação jurídica adequada e sistemática.

Apesar de repetitivo, é preciso ressaltar que a medida legislativa em questão visa à equidade salarial entre homens e mulheres por meio de parâmetros lícitos, o que, por consequência, não gera violação ao núcleo essencial da livre iniciativa, que segue sendo respeitada, garantindo a plena liberdade de contratação e gestão da empresa. Nesse sentido, cabe destacar importante compreensão doutrinária sobre a estruturação prática da medida aprovada pelo Congresso Nacional e regulamentada pelo Poder Executivo:

Ao adotarem uma ideia de política pública aproximada dos elementos da efetivação de direitos fundamentais, Bitencourt e Reck evitam a fragmentação de políticas públicas quando voltadas ao mesmo bem tutelado, notando-se, a partir disso, que as diversas ações combinadas para a efetivação de um direito fundamental compreendem uma política pública. Dessa construção, pode-se dizer que uma normativa que busque assegurar a igualdade salarial entre homens e mulheres, como a Lei n. 14.611, figura-se como uma ação dedicada à efetivação do direito à igualdade de gênero no âmbito trabalhista, dita como uma política pública de igualdade e de trabalho.¹¹

Além disso, no que se refere às demais alegações de inconstitucionalidade, especialmente no que diz respeito ao contraditório e à ampla defesa, observa-se que a petição inicial não apresenta robustez e plausibilidade.

Nesse ponto, é fundamental ressaltar que o art. 6º da Lei 14.611/23 atribui ao Poder Executivo a competência para estabelecer protocolo de fiscalização, com o objetivo de garantir a efetiva aplicação das disposições legais relacionadas à igualdade salarial. Essa delegação de competência foi efetivamente cumprida dentro dos parâmetros legais por meio da edição do Decreto nº 11.795/23.

Esse instrumento regulatório determina, em seu art. 4º, inciso II, a obrigatoriedade de notificação das empresas quando constatada a existência de desigualdade salarial e de critérios remuneratórios discriminatórios. Essa previsão

¹¹ MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. Reflexões sobre a Lei n. 14.611/2023: avanços e desafios na implementação da equidade remuneratória de gênero no Brasil. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, v. 16, n. 31, p. 158-185, jan./jun. 2024.

constitui mecanismo essencial para a garantia do contraditório e da ampla defesa, princípios basilares do devido processo legal, visto que ao ser notificada, a empresa tem a oportunidade de apresentar justificativas e documentos que comprovem a legalidade de suas práticas remuneratórias.

Além disso, a legislação e os instrumentos de regulação estabelecem critérios objetivos para a identificação de desigualdades salariais, o que garante segurança jurídica e a uniformidade na aplicação da lei.

Com base nessas disposições, tem-se que as alegações de inconstitucionalidade não encontram respaldo, visto que as normativas questionadas estão em perfeita harmonia com os princípios e objetivos fundamentais consagrados na Constituição, representando importante avanço na luta pela igualdade de gênero e pela justiça social no âmbito das relações de trabalho.

Além dos pontos abordados acima, cabe também ressaltar que as diferenças salariais baseadas em critérios legítimos não exigem a elaboração de plano de ação, o qual, inclusive, não deve ser entendido como uma penalidade, visto que o art. 5º da lei questionada tem como objetivo combater a desigualdade salarial discriminatória, propondo que as empresas que identifiquem diferenças salariais e de critérios remuneratórios injustificáveis desenvolvam e implementem plano de ação para eliminar tais disparidades.

Assim, pode-se compreender que a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios não se trata de processo administrativo, mas sim de obrigação legal imposta às empresas com cem ou mais empregados. A elaboração desse relatório é de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, que utiliza informações anonimizadas fornecidas pelos empregadores ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, a ser implementada no Portal Emprega Brasil.

Em artigo recente sobre o tema, destaca-se a importância do referido relatório como meio de identificação de condutas discriminatórias e, caso não sanadas, se sancionamento das empresas:

Atitudes antiéticas podem ser identificadas por meio dos relatórios, pois dentre as competências no Ministério do Trabalho e Emprego está a de monitorar os dados, o impacto da política pública e avaliar os seus resultados (art. 5º, Inciso II, do Decreto n. 11.795/2023), podendo aplicar penalidades administrativas nas hipóteses de contratação exclusiva de profissionais do gênero masculino pelos empregadores como forma de fraudar a legislação em análise.¹²

Outro ponto de fundamental importância é que os relatórios citados não contêm informações que revelem valores nominais de salários ou que permitam a identificação de empregados ou funções, uma vez que os dados são divulgados em percentuais.

Com base nesses fundamentos, faz-se necessária a defesa pelo julgamento improcedente da ação direta de inconstitucionalidade ajuizada em face da Lei nº 14.611/2023, do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria MTE nº 3.714/2023, visto que tais instrumentos normativos e regulamentares buscam promover a igualdade salarial entre homens e mulheres em consonância com os princípios e objetivos fundamentais consagrados na Constituição. Além disso, observa-se a inexistência de violação de quaisquer disposições constitucionais, pois estabelecem mecanismos adequados ao devido processo legal, além de não violarem o núcleo da livre iniciativa e a livre concorrência.

IV. DOS PEDIDOS E REQUERIMENTOS FINAIS

Diante do preenchimento dos requisitos legais e com base nos fundamentos jurídicos acima aduzidos, requer a Vossa Excelência que seja a presente

¹² MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. Reflexões sobre a Lei n. 14.611/2023: avanços e desafios na implementação da equidade remuneratória de gênero no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, v. 16, n. 31, p. 158-185, 2024.

agremiação partidária admitida, na condição de *Amicus Curiae*, na Ação Direta de Inconstitucionalidade, para colaborar na solução jurídica por meio da apresentação de estudos, dados técnicos e memorial, bem como realizar sustentação oral.

Nesses termos, pede deferimento.

Brasília, 01 de outubro de 2024.



Fabiana Ortega Severo

OAB/DF 40.863

Vera Lúcia da Motta

OAB/SP 59.837

Guilherme Gomes

OAB/DF 70.394

Geovane Couto da Silveira

OAB/PR 97.109