

**AO EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO-RELATOR ALEXANDRE DE
MORAES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

Processo nº: ADI 7612

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA
(CNTI)**, entidade sindical de grau superior, inscrita no CNPJ sob o nº 33.746.256/0001-00, com sede em SEPN Quadra 513 Bloco D, nº 38, Salas 317, 319 e 321, na cidade de Brasília/DF, CEP 70.769-900, por intermédio de suas procuradoras constituídas, vem, perante Vossa Excelência, com fulcro no art. 138 do Código de Processo Civil e no art. 6º, §2º, da Lei nº 9.882/99, requer sua admissão, na condição de

AMICUS CURIAE

na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), movida pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Confederação Nacional do Comércio (CNC) contra disposições da Lei 14.611/2023 (Lei de Igualdade Salarial) que visa equiparar as remunerações entre homens e mulheres que exerçam as mesmas funções e combater a desigualdade salarial motivada por questões de gênero.

I. DO OBJETO DA AÇÃO

Trata-se de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) interposta pela Confederação Nacional do Comércio (CNC) e pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) tendo por objeto:

- (i) declaração de inconstitucionalidade da expressão “*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*”, **contida no art. 5º, § 2º, da Lei 14.611/2023**, sob a alegação de que a expressão deslegitima circunstâncias razoáveis de desequiparação salarial;
- (ii) dar interpretação conforme o art. 461, §6º da CLT, alterado pelo art. 3º da Lei 14.611/2023, para que a possibilidade de cumulação de indenização por dano moral seja limitada à hipótese de discriminação comprovada e dolosa, afastando-se a incidência da indenização por danos morais em se tratando de simples situação de desequiparação salarial objetiva; e
- (iii) dar interpretação conforme da integralidade do art. 5º, sem redução de texto, de forma a garantir que nenhuma penalidade administrativa será imposta sem o prévio exercício do direito de defesa do fiscalizado e de forma a garantir que não haverá, pela publicação dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, divulgação de dados pessoais.

II. DA POSSIBILIDADE JURÍDICA DA INTERVENÇÃO PROCESSUAL

O Código de Processo Civil, em seu artigo 138 prevê de modo expreso a participação de entidade especializada, com representatividade adequada nas ações de controle de constitucionalidade na condição *amicus curiae*. Vejamos:

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 irrecurável, 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.

§ 1º A intervenção de que trata o caput não implica alteração de competência nem autoriza a interposição de recursos, ressalvadas a oposição de embargos de declaração e a hipótese do § 3º.

§ 2º Caberá ao juiz ou ao relator, na decisão que solicitar ou admitir a intervenção, definir os poderes do *amicus curiae*.

§ 3º O *amicus curiae* pode recorrer da decisão que julgar o incidente de resolução de demandas repetitivas.

[sem grifos no original]

Desta forma, a fim de tornar o processo de controle de constitucionalidade mais democrático e conferir maior legitimidade às decisões da Suprema Corte, a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria – CNTI requer a sua habilitação como *amicus curiae*.

III. DOS REQUISITOS PARA ADMISSIBILIDADE DO *AMICUS CURIAE*

A legislação exige, para que se possa intervir como *amicus curiae*, a representatividade adequada.

A **Confederação** postulante é uma entidade sindical de grau superior e com base nacional constituída com o objetivo de promover a **coordenação dos trabalhadores na indústria**, contando com mais de 500 entidades vinculadas, dentre federações e sindicatos, tendo em sua base de representação mais de 5 milhões de trabalhadores.

Assim, considerando que a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria congrega todos esses trabalhadores de modo a desenvolver a ação unitária e coordenada, comprometida com o bem comum, a prevalência dos interesses coletivos sobre os individuais e a promoção da justiça e da paz social, verifica-se o aspecto principal da evidência de sua representatividade e a pertinência temática entre a matéria ventilada na presente ADI.

Como se sabe, as entidades sindicais possuem o dever constitucional de promover a defesa não somente dos direitos individuais e coletivos, mas também os interesses da categoria, conforme dispõe o art. 8º, III, da CF.

Por entidades sindicais entendem-se também as confederações, que atuam como órgãos representativos situados no âmbito de uma categoria. E que também possuem atribuição de representar política e juridicamente os interesses de determinado grupo ou classe social.

Ademais, o estatuto social da entidade estabelece como princípios e prerrogativas da Confederação: *“Representar, em âmbito nacional, perante os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, os interesses das entidades sindicais de trabalhadores na indústria, representados pela CNTI, atuar, como órgão técnico e consultivo, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com os trabalhadores na indústria, representados pela CNTI, representar e defender perante os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, os trabalhadores industriários representados pela CNTI e não representados por entidades sindicais, inclusive celebrando acordos, convenções coletivas de trabalho ou suscitando dissídios coletivos”*.

Assim, resta comprovada a legitimidade e representatividade da CNTI, bem como seu interesse processual na causa para ser admitida como *amicus curiae*.

IV. DA RELEVÂNCIA DA MATÉRIA E DA PERTINÊNCIA TEMÁTICA

O instituto do *amicus curiae* sugere a adoção de um modelo procedimental que ofereça alternativas e condições para permitir a interferência de uma pluralidade de sujeitos, argumentos e visões no processo constitucional, pressupondo, a possibilidade efetiva de o Supremo Tribunal Federal contemplar as diversas perspectivas na apreciação da legitimidade de um determinado ato questionado.

No caso em comento, a presente ação discute tema de grande relevância jurídica e social para os seus representados e para a sociedade em geral, uma vez que trata sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres e contesta uma cara conquista, quanto a vedação de que mulheres recebam menos que homens, exercendo as mesmas funções, nos mesmos termos e qualificações, e também que as empresas comprovem a aplicação desta norma, que beneficiou milhares de trabalhadoras mulheres que, pelo que se pugna na presente ação, serão negativamente afetadas.

Destarte, é indubitável a representatividade da entidade sindical ora requerente e, por essa razão, resta evidenciado seu colossal interesse para postular a atuação como *amicus curie* nesta ação, a fim de participar do debate a respeito desta importante matéria, cuja decisão terá impacto sobre toda a categoria representada pela confederação, ora requerente.

V. DAS RAZÕES JURÍDICAS PARA O NÃO PROVIMENTO DA AÇÃO

Conforme mencionado, a presente ADI tem por objeto:

- a) a expressão “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”, contida no § 2º do art. 5º da Lei 14.611/2023;
- b) a redação do § 6º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a redação ditada pelo art. 3º da Lei 14.611/2023;

c) o art. 5º da mesma lei ordinária federal, bem como o Decreto 11.795/2023 e a Portaria MTE 3.714/2023, por violação à ampla defesa, ao contraditório e ao devido processo legal pela imposição imediata de penalidade

Ou seja, a ação questiona mecanismos previstos na legislação que objetivam dar efetividade a direitos previstos constitucionalmente e, também, na legislação infraconstitucional.

Antes de adentrar nos pontos específicos questionados, necessário tecer comentários acerca do direito constitucional e legal de igualdade salarial.

Como se sabe, a CF/88 consagra, no artigo 5º, *caput*, o princípio da não-discriminação (isonomia). Essa regra se repete, com especificidades, no artigo 7º, XXX, inserido nos direitos sociais, o **qual proíbe diferença de salários por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil, *verbis*:**

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

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

Antes mesmo da promulgação da Constituição Federal, o art. 5º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT já estabelecia que **a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.**

Nesse mesmo diploma legal, o art. 461 determina que **sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.**

E para confirmar esse posicionamento, bem como regulamentar o mandamento constitucional, foram publicadas duas novas leis que visam combater a discriminação em relação à mulher trabalhadora.

A primeira é a Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995. Seu art. 1º estabelece que fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Em seguida, tivemos o advento da Lei n.º 9.799, de 26 de maio de 1999, que insere na CLT regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Para tanto, essa lei acrescentou o seguinte artigo à CLT:

373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher." (grifos nossos)

Porém, apesar da previsão constitucional e legal no sentido de proteger o trabalho da mulher, o Brasil não tem conseguido impedir a grande discriminação sofrida pela mulher no mercado de trabalho, notadamente quanto à diferença de salários verificada em relação aos homens.

Em matéria de dados relacionados à desigualdade salarial, foram apresentadas pesquisas que são, no mínimo, afrontosas quando colocadas na perspectiva nacional. Em pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)¹ é evidenciada a disparidade salarial entre gêneros no Brasil, com as mulheres ganhando em média, 20,5% menos que os homens.

Assim, tem-se que a tanto a Constituição Federal quanto a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) estabelecem o princípio de igualdade de tratamento e remuneração, mas, na prática, esses princípios não são seguidos, dentre as razões para tanto estão: a) as penalidades hoje aplicadas aos empregadores compensam a infração à lei; b) ausência de fiscalização.

¹ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-1-mulherganha-menos-em-todas-ocupacoes>

Por isso a Lei nº 14.611 foi criada, a fim de estabelecer mecanismos para que esses princípios tenham efeitos práticos na realidade do mercado de trabalho brasileiro. A referida lei reforçou a impossibilidade de distinção salarial entre mulheres e homens (o que já era anteriormente garantido pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho) e trouxe medidas para dar efetividade a essa regra (tais como, estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial), em consonância com que já garante a legislação constitucional e legal.

Pois bem.

Partindo para os pontos específicos questionados pela CNI e CNC na presente ADI, passamos a expor o que segue.

- a) inconstitucionalidade da expressão “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”, contida em seu art. 5º, § 2º da Lei n. 14.611/2023**

As autoras alegam que:

é inconstitucional a expressão do § 2º do art. 5º da Lei 14.611/2023, que desconsidera as hipóteses legítimas de diferenças salariais fundadas no princípio da proporcionalidade (conformadas pelo legislador ordinário no art. 461 da CLT) para reputar como ilícita, indistintamente, toda e qualquer diferença salarial que possa estar expressa nos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios – cuja publicação a lei impõe. Essa expressão, ao anular as hipóteses válidas de desequiparação salarial razoáveis (respaldadas pela Carta), impõe a obrigação de apresentação e implementação de plano de ação, violando frontalmente o princípio da proporcionalidade, a dimensão substancial da isonomia e a

equidade salarial constitucional (arts. 5º, caput, e 7º, inciso XXX, da Constituição).

Com efeito, a Lei n. 14.611/2023, em seu art. 5º, caput, impõe a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados. Dispõe em seguida que os relatórios conterão dados anonimizados e informações que possibilitem comparação objetiva entre salários, remuneração e ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por homens e mulheres. Em seu § 2º, o artigo dispõe que, quando for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do art. 461 da CLT, o empregador deverá apresentar e implementar Plano de Ação.

São os termos do referido artigo:

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).

(...)

§ 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.

Verifica-se, pois, que a legislação estabelece a elaboração de um plano de ação para sanear desigualdades salariais identificadas, porém, esse plano não impõe equiparação salarial contra-legendem, como alega as autoras. Ou seja, verificada a desigualdade salarial, independente de configurar os requisitos para ensejar equiparação salarial, a empresa deverá apresentar um plano de ação para mitigá-la.

Tal regra vai ao encontro, inclusive, da função social da empresa, identificada e reconhecida pelo inteiro ordenamento enquanto resultado de um conjunto de normas principalmente constitucionais, que tutelam explícitos e precisos direitos como: a) I) Promover a livre iniciativa (artigo 170, caput e artigo 1º §6º, da CF); II) Promover a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, §3º, da CF); III) Observar a solidariedade (artigo 3º, §1º, da CF); IV) Reduzir as desigualdades sociais (artigo 170, §7º, da CF); V) Promover a justiça social (artigo 170, caput, da CF); VI) Buscar o pleno emprego (artigo 170, §8º, da CF); e VII) Valorizar o trabalho (artigo 1º, §4º, da CF).

Princípios estes que concretizam o importante disposto do caput do artigo 170 da Constituição: "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 (...)"

Nesse contexto, não há que se falar que a expressão contida no §2º o art. 5º da Lei questionada, qual seja "independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (...)", viola princípio da proporcionalidade e à isonomia material.

b) interpretação conforme do § 6º do art. 461 da CLT, alterado pelo art. 3º da Lei 14.611/2023

As autoras requerem, ainda, interpretação do § 6º do art. 461 da CLT, alterado pelo art. 3º da Lei 14.611/2023, para que a possibilidade de cumulação de indenização por dano moral seja limitada à hipótese de discriminação comprovada e dolosa, afastando-se a

incidência da indenização por danos morais em se tratando de simples situação de desequiparação salarial objetiva.

São os termos do dispositivo questionado:

“Art. 461.

.....

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

Isto é, a legislação estabelece necessário esclarecimento da distinção entre o direito de ação da pessoa empregada discriminada - na busca de reparação de danos morais ocasionados pela discriminação vivenciada na relação laboral - e a multa administrativa, já estabelecida na CLT, no âmbito do art. 510, quando verificada a existência de descumprimento da norma, com a devida atualização valorativa.

Conforme cediço, no nosso Direito Positivo, o dano decorre de um ato ilícito, que provoca, contra quem o praticou, a obrigação de repará-lo, fundando-se o princípio geral da responsabilidade civil, no direito brasileiro, no artigo 186, do atual Código Civil, ou **seja, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência**, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano. A obrigação de reparar o dano moral encontra-se prevista no artigo 5º, X, da CR/88.

Na etiologia da responsabilidade civil, estão presentes três elementos, ditos essenciais na doutrina: a ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta; um dano; e o nexo de causalidade entre um e outro.

Ou seja, o direito ao dano moral não decorre apenas de condutas dolosas, mas também culposas. Além do que, a presença dos referidos requisitos serão apreciados em cada caso concreto na própria ação ajuizada, não podendo haver limitações para o exercício do direito ao acesso à justiça, previsto no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal.

c) interpretação conforme da integralidade do art. 5º, sem redução de texto, de forma a garantir que nenhuma penalidade administrativa será imposta sem o prévio exercício do direito de defesa do fiscalizado e de forma a garantir que não haverá, pela publicação dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, divulgação de dados pessoais

O Brasil, como um Estado Democrático de Direito, assevera que um dos seus termos é a necessidade do resguardo do contraditório e da ampla defesa aos litigantes em processos judiciais e administrativos.

Assim dispõe o Texto Constitucional:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

LV – 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;

Desta forma, o ordenamento jurídico brasileiro assegura o devido processo legal, em que a autoridade competente ouve o réu e lhe permite a ampla defesa, incluindo-se aí o contraditório e a produção de todo tipo de prova lícita que o acusado ou seu defensor entendam por bem produzir.

Portanto, nos processos administrativos infração já é assegurado o contraditório e a ampla defesa.

Além disso, não merece prosperar a alegação dos autores de que o plano de ação previsto no §2º do art. 5º da Lei n. 14.611/2023 consiste em penalidade imposta, o que necessitaria de apresentação de defesa e de recurso, quando na verdade trata-se de obrigação correlacionada ao exercício da função social da propriedade, conforme já exposto nesta manifestação.

III. DOS PEDIDOS

Diante do exposto, considerando a relevância da matéria, a pertinência temática e a representatividade da confederação, **requer sua admissão na qualidade de *amicus curie*, bem como a garantia de manifestação oportuna com a realização de sustentação oral.**

Outrossim, no mérito, pugna pela improcedência da ação, para que **seja declarada a constitucionalidade da lei ora atacada**, bem como que seja reconhecida sua relevância para as trabalhadoras brasileiras positivamente afetadas pela norma e que, por decorrência, seriam negativamente afetadas pela declaração de inconstitucionalidade da norma.

Nestes termos, pede deferimento.

Brasília/DF, 20 de março de 2024.

CAMILA ALVES DA CRUZ

OAB/DF 37.349

[assinado digitalmente]

ZILMARA ALENCAR

CONSULTORIA JURÍDICA

THAÍS FURTADO DE ALMEIDA

OAB/DF 45.384

[assinado digitalmente]



SCN, Qd. 2, Lote D, Ed. Liberty Mall, Torre B,
Salas 930 a 934 • CEP 70712-904 - Brasília-DF

zilmaraalencar.com.br
consultoria@zilmaraalencar.com.br
+55 61 3033.8835 | 9.8198.7910