



PODER JUDICIÁRIO
Tribunal Regional Federal da 3ª Região 6ª Turma

AGRAVO DE INSTRUMENTO (202) Nº 5007982-18.2024.4.03.0000 RELATOR: Gab. 48 - DES. FED. SOUZA RIBEIRO
AGRAVANTE: ----- INSTITUICAO DE PAGAMENTO LTDA Advogado do(a) AGRAVANTE: DANIEL
BATTIPAGLIA SGAI - SP214918-A AGRAVADO: UNIÃO FEDERAL

OUTROS PARTICIPANTES:

D E C I S Ã O

Trata-se de agravo de instrumento interposto por ----- INSTITUICAO DE PAGAMENTO LTDA em face da decisão que, em mandado de segurança, indeferiu o pedido de liminar.

Sustenta a parte Agravante, em síntese, que as “obrigações, além de exorbitarem o quanto previsto na própria Lei nº 14.611/2023, ofendem os mais basilares princípios constitucionais da legalidade, da privacidade, da intimidade, da proporcionalidade, da razoabilidade, da ampla defesa, do contraditório, da liberdade econômica, da livre concorrência, da proteção à imagem e da transparência, porque:

- Inconstitucionalidade formal e princípio da legalidade: o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria MTE nº 3.714/2023 preveem obrigações e exigem informações, das empresas com 100 (cem) ou mais empregados, que extrapolam ou transcendem à própria norma de origem Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade de salário e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres. Além disso, na elaboração do relatório da transparência, em vias de ser objeto de divulgação pelo própria União Federal, sequer são observados os critérios que a própria legislação trabalhista (art. 461 da CLT) reputa como justos para a distinção salarial entre pessoas, independentemente de gênero, o que provavelmente conduzirá à publicização de informações equivocadas e não condizentes com a realidade acerca da realidade salarial das empresas.
- Transparência e contraditório: no formulário de preenchimento obrigatório, disponível no Portal Emprega Brasil, as informações ali requisitadas guardam relação com qualquer obrigação legal do empregador, além do que os questionamentos não são dotados de suficiente clareza quanto aos dados a serem informados, nem mesmo havendo a possibilidade da empresa prestar os esclarecimentos que reputar pertinentes para a correta compreensão das respostas apresentadas.
- Razoabilidade, proporcionalidade e proteção à imagem: as

Assinado eletronicamente por: LUIZ ALBERTO DE SOUZA RIBEIRO - 15/05/2024 12:32:43, LUIZ ALBERTO DE SOUZA RIBEIRO - 15/05/2024 13:32:43Num.

289976661 - Pág. 1 <https://pje2g.trf3.jus.br:443/pje/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?x=24051513324332000000287470628>

Número do documento: 24051513324332000000287470628



exigências da União Federal não adequadas para o fim pretendido, na medida em que não são consideradas, como já dito, as justificativas que a própria lei reputa legítimas para eventuais distinções salariais, tais como tempo de empresa, tempo na função, identidade ou divergência entre as atividades desempenhadas, qualidade técnica, etc. Além disso, a publicização de tais dados, sem qualquer compromisso com o art. 461 da CLT, poderá acarretar danos à imagem das empresas, na medida em que não retratarão a realidade salarial de cada entidade e nem a realidade das políticas internas de promoção de igualdade salarial entre homens e mulheres. • Livre concorrência e liberdade econômica: Os dados privados das empresas com 100 (cem) ou mais empregados estão em vias de ser tornados públicos, permitindo com que todas as entidades concorrentes se apropriem de tais informações e reajustem suas estratégias de negócio. • Privacidade e intimidade: A divulgação dos dados salariais dos empregados, ainda que sem a sua identificação, poderá expor os próprios trabalhadores, pois facilmente identificáveis, o que viola os princípios da privacidade e da intimidade das pessoas físicas empregadas e a própria Lei Geral de Proteção de Dados”.

A parte agravada apresentou contraminuta.

É o relatório.

Decido.

Preliminarmente, não obstante o art. 1.015 do CPC/2015 ter inicialmente restringido a interposição do agravo de instrumento a um rol taxativo de hipóteses, o C. STJ ao analisar o Tema 988 firmou a tese: “É cabível agravo de instrumento contra todas as decisões interlocutórias proferidas nos processos de recuperação judicial e nos processos de falência, por força do art. 1.015, parágrafo único, CPC”. Também, a Corte Especial do C. Superior Tribunal de Justiça afirmou a possibilidade de uso do agravo de instrumento contra decisão sobre competência (acórdão do EREsp 1.730.436). O mesmo entendimento se aplica no caso em exame, devido às consequências gravosas irreparáveis ou de difícil e improvável reparação que pode decorrer aos interessados, pelo que conheço deste agravo de instrumento.

Trata-se de agravo de instrumento interposto por ----- INSTITUICAO DE PAGAMENTO LTDA em face da decisão que, em mandado de segurança, indeferiu o pedido de liminar.

Preenchidos os requisitos do *fumus boni iuris*, através da relevância da fundamentação e, cumulativamente, do *periculum in mora*, pode ser concedida a tutela de urgência (art. 300, CPC).

Sustenta a parte agravante, em síntese, que impetrou mandado de segurança em desfavor da Agravada pela qual se insurgiu quanto à obrigação de divulgar relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, previsto na Lei 14.611/2023, regulamentada pelo Decreto 11.795/2023 e pela Portaria MTE 3.714/2023, sob o enfoque de que as normas infralegais, que regulamentam a Lei, padecem de inconstitucionalidades formais e materiais”.

Da questão controvertida, analisada para fins de tutela antecipatória/liminar



Da competência da Justiça Federal

A Lei nº 14.611/2023 teve a sua regulamentação pelo Decreto 11.795/2023 e pela Portaria MTE 3.714/2023.

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 Lei nº 14.611/2023 dispôs sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, com a previsão de mecanismos de transparência salarial com publicação semestral de relatórios, “observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção Geral de Dados Pessoais).

A Lei nº 14.611/2023 encontra-se inserida numa política pública ESG (*Environmental, Social and Governance* – Ambiental, Social e Governança), por visar o desenvolvimento da condição social ao propor a igualdade salarial entre homens e mulheres.

Da leitura da Lei evidencia-se a realização de uma política pública ao estabelecer um programa e decisão (ação) tomada pelo governo visando assegurar uma cidadania mais qualificada para uma parcela da sociedade (diminuindo a exclusão social, o desemprego e a desigualdade na distribuição de renda).

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.

Por outro lado, a Justiça do Trabalho tem a competência estabelecida no art. 114 da Constituição Federal para causas entre empregados e empregadores (I), esmiuçando-a nos incisos II a IX, que, em síntese, trata da relação de emprego em conformidade com o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Por não tratar a lei aqui em debate de relações de trabalho, falece competência para a Justiça do Trabalho.

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.

Portanto, presente a competência desta Justiça Federal, passa-se ao exame do mérito.

Do mérito

Afirma a agravante que tanto o Decreto nº 11.795/2023 quanto a Portaria MTE nº 3.714/2023 desrespeitam os limites restritos do poder regulamentar, conforme estabelecido pela Constituição, tratando-se aqui de uma inconstitucionalidade formal.



Sustenta a agravante, também, a infringência aos direitos fundamentais à privacidade e à intimidade dos empregados vinculados à empresa agravante, bem como, à livre concorrência e confidencialidade dos negócios de cada empresa, sustentando que a publicação do Relatório divulga informações concorrencialmente sensíveis e podem violar a LGPD – inconstitucionalidade material.

Inicialmente, consigno que a presente situação de divulgação da remuneração pelas empresas privadas difere da divulgação da remuneração dos salários pelos agentes públicos.

Na relação entre servidores públicos e o Estado predomina o interesse coletivo na gestão do dinheiro público, seguindo-se os princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal. Dessa forma julgou o C. Superior Tribunal de Justiça ao julgar a Lei nº 12.527/2011 (regulamentada pelo Decreto n. 7.724/2012), quando afastou o fundamento de ofensa à intimidade (Mandado de Segurança 18847 2012.01.49487-1, Min. Mauro Campbell Marques, Primeira Seção, DJE de 17/11/2014).

Nesse aspecto, o princípio da legalidade previsto para a administração pública (no art. 37 da Constituição Federal) diferencia-se do princípio da legalidade geral citado no art. 5º, II, da CF, “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

Nesse sentido encontra-se a doutrina administrativista, com citação aos ensinamentos de Hely Lopes Meirelles (Direito administrativo brasileiro / Hely Lopes Meirelles, José Emmanuel Burle Filho. - 42. ed. - São Paulo: Malheiros, 2016, p. 93):

“A eficácia de toda atividade administrativa está condicionada ao atendimento da Lei e do Direito. É o que diz o inc. 1 do parágrafo único do art. 2º da Lei 9.784/99. Com isso, fica evidente que, além da atuação conforme à lei, a legalidade significa, igualmente, a observância dos princípios administrativos.

Na Administração Pública não há liberdade nem vontade pessoal. Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza. A lei para o particular significa “pode fazer assim”; para o administrador público significa “deve fazer assim”.”

Além do princípio da legalidade, evidencia-se no recato da pessoa (*in casu*, jurídica) outros direitos como os direitos à proteção da imagem, da livre concorrência e da intimidade.

Realizada essa ponderação, resumidamente, as obrigações impugnadas nesta ação estão previstas nos seguintes dispositivos: artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º ao 3º e artigo 4º, I e II, do Decreto nº 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE nº 3.714/2023.

Segue trecho essencial da Lei nº 14.611/2023 (que trata da publicação do relatório de transparência salarial), em relação ao qual são questionados aquelas normas infralegais:

“(…)

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.”

Segue-se transcrição dos trechos citados do Decreto nº 11.795/2023 (artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º ao 3º e artigo 4º, I e II):

“(…)

Art. 2º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de que trata o inciso I do caput do art. 1º tem por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos e deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

I - o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; e II - o valor:

a) do salário contratual;

b) do décimo terceiro salário;

c) das gratificações;

d) das comissões;



e) das horas extras;

f) dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;

g) do terço de férias;

h) do aviso prévio trabalhado;

i) relativo ao descanso semanal remunerado;

j) das gorjetas; e

k) relativo às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

§ 1º Ato do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecerá as informações que deverão constar do Relatório de que trata o caput e disporá sobre o formato e o procedimento para o seu envio.

§ 2º Os dados e as informações constantes dos Relatórios deverão ser:

I - anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a [Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018](#); e

II - enviados por meio de ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º O Relatório de que trata o caput 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.

§ 4º A publicação dos Relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro, conforme detalhado em ato do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 5º Para fins de fiscalização ou averiguação cadastral, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório.

Art. 3º Verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas com cem ou mais empregados deverão elaborar e implementar Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, que deverá estabelecer:

I - as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos; e

II - a criação de programas relacionados à:

a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;

b) promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e

c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

§ 1º Na elaboração e na implementação do Plano de Ação de que trata o caput, deverá ser garantida a participação de representantes das entidades sindicais e



dos empregados, preferencialmente, na forma definida em norma coletiva de trabalho.

§ 2º Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a participação referida no § 1º se dará, preferencialmente, por meio da comissão de empregados estabelecida nos termos dos art. 510-A a art. 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 3º Na hipótese do § 2º, a empresa que tiver entre cem e duzentos empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

Art. 4º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego:

I - disponibilizar ferramenta informatizada para:

a) o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e

b) a divulgação dos Relatórios e de outros dados e informações sobre o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres;

II - notificar, quando verificada desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho, as empresas para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens;

III - disponibilizar canal específico para recebimento de denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

IV - fiscalizar o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e

V - analisar as informações contidas nos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.”

Por sua vez, transcreve-se a seguir os artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE nº 3.714/2023:

“Art. 4º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deverá ser feita pelos empregadores em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantida a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral.

Art. 5º O Ministério do Trabalho e Emprego coletará os dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como as informações complementares por eles prestadas e publicará o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos meses de março e setembro de cada ano, na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

Parágrafo único. As informações complementares a que se refere o caput serão prestadas pelos empregadores, em ferramenta informatizada disponibilizada pelo



Ministério do Trabalho e Emprego, nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, relativas ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente.

Art. 6º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, será obrigatória após a disponibilização da aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

DO PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS

Art. 7º Após a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do Decreto nº 11.795, de 2023, verificada a desigualdade salarial e de critérios de remuneração, os empregadores serão notificados, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

§ 1º A notificação a que se refere o caput será realizada a partir da implementação do Domicílio Eletrônico Trabalhista, nos termos do artigo 628-A da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ressalvados os procedimentos administrativos de fiscalização previstos ou iniciados nos termos da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021.

§ 2º O prazo para apresentação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios correrá a partir da primeira notificação, nos termos do inciso II do art. 4º do Decreto nº 11.795, de 2023.

§ 3º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens de que trata o caput poderá ser elaborado e armazenado em meio digital com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).

§ 4º Uma cópia do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.”

Pois bem.

Da transcrição 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, dentre outras que merecem melhor exame:

I - Relatórios enviados pelo E-Social que alimentam o site do Ministério do Trabalho;

II – Na orientação de tais relatórios, não são informados os critérios adotados na formulação das perguntas;

III – Não atendidos todos os fatos e circunstâncias relacionados com a fixação da remuneração, não é informado qual espaço ou procedimento a ser adotado pela empresa;



IV – Apresentado o relatório, não foi prevista qualquer forma de conclusão;

V – Não há previsão de contraditório ou recurso para esclarecimentos em garantia ao devido processo legal;

VI - 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);

VII - A Lei n. 14.611/2023, em sua ementa, refere dispor “*sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres*”, mas seu conteúdo é vago e impreciso. Com efeito, não há uma definição clara e objetiva sobre o significado da expressão “*igualdade salarial*”; não há previsão se devem ser - e como devem ser considerados os elementos das relações contratuais como antiguidade, confiança no cargo, meritocracia e outros, daí decorrendo também a indefinição do que seria tal igualdade;

VIII - Sob um outro aspecto, a referida Lei dispõe em sua ementa sobre “*critérios remuneratórios entre mulheres e homens*”, mas sua parte normativa não contém tais *critérios* e nada dispõe sobre como obtê-los, ficando extremamente vago e impreciso o objeto normativo sobre a questão; tal vício de indefinição normativa aponta para sua inconsistência como instrumento legal para imposição de obrigações a respeito do tema, tornando inviável que normas infralegais disponham a respeito, pois não se constituem em fonte jurídica primária de obrigações. Observa-se, além disso, que esse vício de ausência de critérios definidos da Lei afeta, igualmente, o Decreto n. 11.795/2023 e a Portaria MTE nº 3.714/2023.

IX - Por outro aspecto, ainda, 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.

X - 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).



Em recente decisão, o Desembargador Federal Rubens Calixto (TRF3 – 3ª Turma) expõe fundada preocupação em relação aos impactos danosos que podem decorrer da publicação de tais relatórios (Agravado de Instrumento n. 5009780-14.2024.4.03.0000):

“Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, entendo haver dúvidas acerca da legitimidade e função 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, penso que 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.

De fato, 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 primeira análise, afigura-me que a divulgação dos relatórios de transparência não aparenta cumprir os fins naturais da publicidade, mas sim o de 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.”

Por sua vez, a E. Desembargadora Federal Mônica Nobre (TRF3 – 4ª Turma) menciona a possível violação à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - Lei n. 13.709/2018 (Agravado de Instrumento n. 5007996-02.2024.4.03.0000):

“Inicialmente, denota-se que o Decreto e a Portaria mencionados, ao regulamentarem a legislação, inseriram especificidades que extrapolaram os termos da Lei n. 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 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:

Art. 3º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será composto por duas seções, contendo cada uma, as seguintes informações:

I - Seção I - dados extraídos do eSocial:

a) dados cadastrais do empregador;

b) número total de trabalhadores empregados da empresa e por estabelecimento;

c) número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal;

e

d) cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); e

II - Seção II - dados extraídos do Portal Emprega Brasil:

a) existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;

b) critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;

c) existência de incentivo à contratação de mulheres;

d) identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção; e

e) existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

No mesmo sentido, não há previsão para que a agravante possa se manifestar previamente sobre eventuais divergências constantes do relatório.

Por fim, além da proteção prevista na Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), cabe destacar o disposto no art. 5º da Constituição Federal:

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: (...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;”



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.

Neste juízo de cognição sumária, entendo que se vislumbram os requisitos autorizadores da medida. A probabilidade de direito da agravada restou demonstrada, bem como o risco de dano grave e de difícil reparação a ensejar a reforma da tutela indeferida pelo MM. Juízo *a quo*.

Ante o exposto, **DEFIRO o pedido de antecipação de tutela** para determinar a suspensão das obrigações impostas (e seus efeitos) pelo Decreto nº 11.795/2023 e pela Portaria MTE nº 3.714/2023 (no que concerne aos dispositivos impugnados presentes na fundamentação da presente decisão).

Comunique-se o teor da presente decisão ao juízo de origem.

Publique-se. Intimem-se.

Vistas ao Ministério Público Federal.

São Paulo, 3 de maio de 2024.

