



Número: **1020204-28.2024.4.01.3400**

Classe: **MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO**

Órgão julgador: **16ª Vara Federal Cível da SJDF**

Última distribuição : **27/03/2024**

Valor da causa: **R\$ 10.000,00**

Assuntos: **Depósito Prévio de Multa Administrativa, Direito de Acesso à Informação**

Segredo de justiça? **NÃO**

Justiça gratuita? **NÃO**

Pedido de liminar ou antecipação de tutela? **SIM**

Partes		Procurador/Terceiro vinculado		
ABIT - ASSOCIACAO BRASILEIRA DA INDUSTRIA TEXTIL E DE CONFECCAO (IMPETRANTE)		ROSANE RAMOS DOS SANTOS TANABE (ADVOGADO)		
SECRETÁRIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (SIT) (IMPETRADO)				
UNIÃO FEDERAL (IMPETRADO)				
Ministério Público Federal (Procuradoria) (FISCAL DA LEI)				
Documentos				
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo	Polo
212026783 7	12/04/2024 18:40	Decisão	Decisão	Interno



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
Seção Judiciária do Distrito Federal
16ª Vara Federal Cível da SJDF

PROCESSO: 1020204-28.2024.4.01.3400
CLASSE: MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO (119)
POLO ATIVO: ABIT - ASSOCIACAO BRASILEIRA DA INDUSTRIA TEXTIL E DE CONFECCAO
REPRESENTANTES POLO ATIVO: ROSANE RAMOS DOS SANTOS TANABE - SP132819
POLO PASSIVO: SECRETÁRIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (SIT) e outros

DECISÃO

Trata-se de ação de mandado de segurança impetrada pela **ABIT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECCÃO** contra ato coator atribuído ao **SECRETÁRIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (SIT)**, objetivando, em sede de liminar:

“a) suspender a publicação do “Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios” pela Autoridade Impetrada, na plataforma digital do MTE, e no site e nas redes sociais dos empregadores, sem observância do devido processo legal, assegurando-se o direito de defesa prévia em processo administrativo regular e determinando-se a retificação do Relatório com aposição de ressalva ou nota explicativa antes da publicação, nos casos de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios amparada nas hipóteses do art. 461, da CLT;

b) determinar o atendimento ao direito de defesa em processo administrativo regular previamente à notificação para implementação do “Plano de Ação para Mitigar a Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens”, bem como dispensar a implementação do Plano de Ação nos casos de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios amparada nas hipóteses do art. 461, da CLT.”

Relata que “não pleiteia revogar, anular ou tornar sem efeito as normas legais que dão azo à publicação do mencionado Relatório, quais sejam, a Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, e os seus respectivos atos normativos regulamentadores: o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria nº



3.714/2023, editada pelo Ministro do Trabalho e Emprego (MTE)” (conforme inicial).

Aduz que pretendem “terem resguardados: o sigilo de informações concorrencialmente sensíveis; a proteção de dados pessoais de seus funcionários, aos quais eles têm a obrigação legal de zelar e cuidar; e o direito à diferenciação salarial amparada em lei, em estrita observância ao princípio da isonomia material e à equidade salarial constitucional” (conforme inicial).

Explica que o aludido relatório, caso seja divulgado nos termos do Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria MTE nº 3.714/2023, traria prejuízos além de “diversas violações às garantias constitucionais” (conforme inicial).

A inicial foi instruída com documentos.

Custas recolhidas.

Informação negativa de prevenção.

Vieram os autos conclusos.

É o relatório. **Decido.**

O art. 7º, III, da Lei n.º 12.016/09 prevê a possibilidade de concessão de medida liminar em sede de mandado de segurança quando sejam relevantes os fundamentos da impetração (*fumus boni iuris*) e do ato impugnado puder resultar a ineficácia da ordem judicial, se concedida ao final (*periculum in mora*).

A controvérsia reside na juridicidade de obrigações instituídas pelo Decreto nº 11.795/23 e pela Portaria nº 3.714/23, especificamente as seguintes, aplicáveis às pessoas jurídicas com mais de 100 empregados:

1) a publicação de Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios a cada 6 (seis) meses, observada a LGPD, contendo dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remuneração e proporção de cargos de direção, gestão e chefia ocupados por homens e mulheres, acompanhados de dados estatísticos que permitam fornecer dados sobre outras desigualdades;

2) caso identificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios por meio do Relatório de Transparência, a elaboração e implementação de Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação das entidades sindicais e de representantes dos empregados.

O Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, regulamentou a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.



A Lei nº 14.611/2023, em seus arts. 5º e 6º, estabelece as diretrizes para a divulgação de informações sobre salários, para fins de combate a critérios discriminatórios de remuneração:

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.

Art. 6º Ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Acerca desse ponto, o Decreto nº 11.795/2023, por sua vez, assim dispõe:



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, compõem a remuneração do trabalhador.

(...)

§ 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.

Já a Portaria MTE n. 3.714/2023, que regulamenta o Decreto n. 11.795/2023, prevê que o Relatório de Transparência Salarial “será elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego 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” (art. 2º).

O art. 3º da referida Portaria define os dados que deverão compor o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, a serem informados e publicizados pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados. São eles:

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.

Parágrafo único. O valor da remuneração de que trata a alínea "c", do inciso I do caput, deverá conter:

I- salário contratual;

II- décimo terceiro salário;

III- gratificações;

IV- comissões;

V- horas extras;

VI- adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;

VII- terço de férias;

VIII- aviso prévio trabalhado;

IX- descanso semanal remunerado

X- gorjetas; e

XI- demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

Já o art. 4º estabelece o dever de publicação do relatório nos sítios eletrônicos dos empregadores, em suas redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantida a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral.

O objetivo da publicização dessas informações é facilitar aos próprios empregados



identificar possíveis casos de discriminação.

A impetrante deduz, em síntese, que “os dados relativos à remuneração dos empregados são informações sensíveis do ponto de vista concorrência” afirmando, ainda, que “a publicação do citado Relatório, ao indicar a prática de discriminação salarial ou de critérios remuneratórios em razão do sexo implica flagrante prejuízo reputacional”.

A elaboração do relatório de transparência salarial e dos critérios remuneratórios encontra previsão expressa no art. 5º, 1º, da Lei nº 14.611/2023. A divulgação se destina, nos termos da lei, “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”. Trata-se, portanto, de instrumento que visa auxiliar na consecução da efetiva igualdade salarial entre mulheres e homens no exercício da mesma função.

Desse modo, em uma análise perfunctória, inerente a esta fase processual, as normas regulamentares buscam concretizar as disposições legais, conferindo maior detalhamento desse desiderato. Não se vislumbra, assim, ilegalidade decorrente do excesso de poder regulamentar.

Por outro lado, a alegada ofensa à Lei nº 13.709/18 (LGPD) é questão que exige uma análise mais verticalizada, até mesmo por haver uma imposição expressa da 14.611/23 (art. 5º, *caput*) de que os relatórios de transparência observem as disposições da LGPD. De fato, não poderia ser diferente, especialmente quando se considera que a proteção aos dados pessoais tem estatura de direito fundamental (art. 5º, LXXIX, da CF/88), e portanto, de cláusula pétrea (art. 60, § 4º, IV, da CF/88).

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) prevê diversos dispositivos que se prestam a proteger a divulgação de dados sensíveis dos particulares. Como meio de salvaguardar os dados pessoais dos empregados, a Lei 14.611/23 dispõe que as informações constantes do relatório de transparência deverão ser anonimizados, o que atenderia aos ditames da LGPD (art. 5º, incisos III e XI). Entretanto, a impetrante apresenta questionamento razoável no sentido de que alguns cargos com poucos empregados poderiam ter seus dados identificados, o que poderia implicar reversão da anonimização (art. 12 da LGPD) e, com isso, promover a efetiva exposição de dados pessoais dos empregados. Portanto, deve-se aguardar a apresentação das informações para melhor esclarecimento da questão, devendo-se considerar no presente momento a plausibilidade jurídica da alegação.

Já em relação ao receio de possível responsabilização civil das empresas pela exposição dos dados, a própria LGPD autoriza o tratamento de dados pessoais para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador (art. 7º, II)

No que concerne ao Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade, observa-se que a regulamentação está em consonância com a disposição legal do art. 5º, § 2º, da Lei 14.611/2023, que garante a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

Diante desse quadro, entendo caracterizada a probabilidade parcial do direito



alegado, mesmo porque, o *periculum in mora* é iminente, pois a parte impetrante estará sujeita a sanções, caso não apresente as informações discutidas na lide, considerando aplicação de multa por parte da Administração.

Por fim, cabe destacar que a medida é perfeitamente reversível, ocasionando apenas a dilatação do prazo para o cumprimento das obrigações, caso a medida seja eventualmente revogada após o contraditório.

Por essas razões, **DEFIRO PARCIALMENTE** o pedido de medida liminar, para suspender a obrigatoriedade das empresas representadas pela impetrante de divulgar o relatório definido pelo art. 5º da Lei n. 14.611/23, “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”, mantida, contudo, a obrigação de enviá-lo ao Poder Executivo Federal.

Notifique-se a autoridade impetrada para prestar as informações pertinentes no prazo de 10 (dez) dias.

Dê-se ciência ao órgão de representação judicial da pessoa jurídica interessada, nos termos do art. 7º, II, da Lei n.º 12.016/09.

Intimem-se, **com urgência**.

Após, ao Ministério Público Federal.

GABRIEL ZAGO C. VIANNA DE PAIVA

Juiz Federal Substituto da 16ª Vara/DF

