



Poder Judiciário
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

SUSPENSÃO DE LIMINAR E DE SENTENÇA Nº 6002520-79.2024.4.06.0000/MG

PROCESSO ORIGINÁRIO: Nº 6008977-76.2024.4.06.3800/MG

REQUERENTE: UNIÃO - ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO

REQUERIDO: FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FIEMG

ADVOGADO(A): PEDRO HENRIQUE LACERDA MIRANDA COELHO (OAB BA028960)

ADVOGADO(A): MARIANA BARBOSA SALIBA MOREIRA (OAB MG114935)

ADVOGADO(A): MARINA CARVALHO BELLONI (OAB MG213834)

DESPACHO/DECISÃO

Trata-se de pedido formulado pela União Federal, com fundamento nos §§1º e 4º do art. 4º da Lei n. 8.437/92, objetivando a imediata suspensão dos efeitos da tutela de urgência antecipada concedida pelo Desembargador Federal Relator da 4ª Turma do Tribunal Regional Federal da 6ª Região, por meio da qual deferiu “a antecipação da tutela recursal, com eficácia erga omnes, para determinar a suspensão dos efeitos concretos do Decreto n. 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, no concernente à publicidade dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, até a prolação da sentença.”

Na ação originária, ajuizada pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais - FIEMG, busca a autora provimento jurisdicional em desfavor da União Federal, para que sejam suspensos os efeitos do Decreto Presidencial nº 11.795/2023 e da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.714/2023, que vieram a complementar e regulamentar a Lei nº 14.611/2023, a qual versa sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, especialmente no que tange ao estabelecimento da obrigação de publicação de Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (“Relatório”) pelos empregadores (indústrias e empresas) em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais ou instrumentos similares e obrigatoriedade de publicação relatório pelo MTE sem informações quanto a proteção dos dados; determinação da obrigação de elaborar Plano de Ação no prazo de 90 dias da notificação, sem oportunidade de apresentar defesa e dever de depositar uma cópia do plano de ação na entidade sindical representativa da categoria profissional.

O juízo *a quo* indeferiu o pedido de tutela de urgência antecipada, tendo sido interposto agravo de instrumento, cujo Relator deferiu a antecipação da tutela recursal, com eficácia *erga omnes*, nos seguintes termos:

“(…)

17. Embora não se trate de controle concentrado de constitucionalidade, no presente caso, o agravante alega que a regulamentação da publicização, além de extrapolar os limites do poder regulamentar, coloca em risco o direito fundamental à proteção dos dados pessoais dos empregados e os valores da ordem econômica, consubstanciados no fundamento da livre iniciativa e no princípio da livre concorrência.

18. Se por um lado a efetivação do direito à igualdade entre homens e mulheres, no aspecto da igualdade remuneratória do trabalho, representa louvável avanço histórico, por outro, sua implementação não pode significar risco de retrocesso a outro direito também fundamental, de



Poder Judiciário

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

proteção aos dados pessoais, diretamente relacionado aos direitos da personalidade e à dignidade da pessoa humana.

19. De outro lado, a ordem econômica, fundada também na livre iniciativa, tem status constitucional e a finalidade de assegurar a existência digna, garantindo emprego e auto sustento aos cidadãos.

*20. Uma vez feita a escolha constitucional pela economia capitalista, a Constituição determina, no art. 170, a observância do princípio da livre concorrência, e, no art. 174, os deveres de fiscalização, incentivo e planejamento da atividade econômica, **no exercício da função normativa e reguladora da atividade econômica pelo Estado**.*

21. Destaquem-se na Lei Geral de Proteção de Dados, nos fundamentos da disciplina correlata, um agrupamento dos direitos e garantias acima discutidos:

(...)

24. Com razão a agravante ao apontar a possibilidade de identificação dos dados pessoais, tornando insubsistente a sua prévia anonimização. De fato, é patente que os cargos de direção e gerência não raro são únicos, possibilitando a identificação direta da pessoa do seu ocupante e, conseqüentemente, da sua remuneração individualmente considerada.

25. Tais cargos são estrategicamente ocupados para o bom desempenho da empresa e seu sucesso mercadológico, e em muitos casos significam patrimônio imaterial. Para além da fragilidade da proteção à vida privada e aos dados pessoais, do ponto de vista empresarial, a possibilidade de identificação direta dos salários e benefícios oferecidos, bem como dos respectivos empregados, coloca em risco os segredos da empresa, na medida em que acirram a disputa pelos melhores salários, de um lado, e pelos melhores empregados, de outro.

26. Veja-se que o Decreto Regulamentador e a Portaria Ministerial determinam a ampla publicidade na rede mundial de computadores – internet - dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelos empregadores, sem estabelecer o procedimento necessário à efetiva proteção dos dados pessoais, em desconformidade com a LGPD.

*27. Na forma regulamentada, não foram estabelecidos mecanismos mínimos de compatibilização entre a **anonimização** dos dados e publicidade das informações obrigatórias 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**.*

28. Por outro lado, as normas infralegais também não apresentam os requisitos mínimos de segurança previstos na LGPD.

29. Convém registrar a análise do Decreto n. 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023 realizada pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE - do Ministério da Justiça e Segurança Pública na Nota Técnica n. 3/2024/DEE/CADE.

30. O Conselho afirma a possibilidade de efeitos nocivos à livre concorrência, derivados de relatórios que podem conter informações concorrencialmente sensíveis, na medida em que favorecem a coordenação entre concorrentes. Relevante a referência à diretiva europeia acerca da mesma igualdade de remuneração entre homens e mulheres, que determinam o dever dos empregadores empresários de enviarem informações ao órgão competente e possibilitam a publicização de informações relativas a:

a) A disparidade remuneratória em função do gênero;

b) A disparidade remuneratória em função do gênero nos componentes complementares ou variáveis;



Poder Judiciário
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

c) *A disparidade remuneratória mediana em função do gênero;*

d) *A disparidade remuneratória mediana em função do gênero nas componentes complementares ou variáveis;*

e) *A proporção de trabalhadores femininos e masculinos que beneficiam de componentes complementares ou variáveis;*

f) *A proporção de trabalhadores femininos e masculinos em cada quartil do intervalo da remuneração.*

31. *Realmente, é possível a divulgação de dados de maneira a dar concretude à igualdade sem prejudicar a proteção à intimidade, aos dados pessoais e às informações concorrencialmente sensíveis, sobretudo porque a remuneração dos colaboradores influenciam diretamente no preço dos serviços e mercadorias.*

32. *É razoável o argumento do CADE no sentido de que a publicidade de tais informações pode, inclusive, favorecer a formação de cartéis, prática anticoncorrencial perniciosa à economia. O CADE ressalta que “a Organização para Cooperação e desenvolvimento Econômico (OCDE) afirmou ainda que acordos de fixação de salários e de não competição por mão de obra podem potencialmente prejudicar a competição entre empregadores por trabalhadores, resultando em salários ou benefícios mais baixos para os funcionários e prejudicando potencialmente os consumidores ao reduzir a produção”.*

33. *Nestes termos, a ausência de cautela razoável no procedimento de publicação dos relatórios de remuneração colocam em risco, além de garantias constitucionais relativas à pessoa humana, os valores constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, respectivamente princípio e fundamento da ordem econômica constitucional.*

34. *Demonstrado, pois, o **fumus boni juris**, entendo que o **periculum in mora** é patente no prejuízo social e econômico que pode acarretar a amplíssima publicidade dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, prejuízo este que, de fato, se afigura irreversível. Por outro lado, sem se descurar da aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais, a medida concedida na tutela é reversível, uma vez que a publicação das informações poderá ser realizada a qualquer tempo, produzindo os mesmos efeitos.*

35. *Tendo em vista que o direito reclamado nesta ação ultrapassa a esfera individual dos representados, a decisão tem eficácia erga omnes, de acordo com a jurisprudência dos Tribunais Superiores.*

(...)

36. *Ante o exposto, **defiro a antecipação da tutela recursal, com eficácia erga omnes, para determinar suspensão dos efeitos concretos do Decreto n. 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, no concernente à publicidade dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, até a prolação da sentença.***

Comunique-se ao juízo a quo, para ciência e cumprimento.”

No presente pedido de suspensão, a União Federal defende a necessidade de serem imediatamente suspensos os efeitos da tutela deferida, sob pena de lesão à ordem pública administrativa.



Poder Judiciário
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

Sustenta que se trata de política pública vigente, cujos relatórios devem ser divulgados nos meses de março e setembro, sendo que a obrigação de fornecimento dos dados é perene, à teor do §4º do art. 2º, do DECRETO Nº 11.795, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2023. Daí porque a decisão, a partir da produção de seus efeitos, acaba por comprometer a qualidade dos dados obtidos pelo Estado e do próprio relatório consolidado, que já foi apresentado em 25/03/2024. Além disso, a decisão permite que as empresas deixem de fornecer os dados necessários para o atingimento da finalidade da política pública, que não é outro senão dar concretude à igualdade entre homens e mulheres, no âmbito laboral.

Destaca que o relatório apresentará um balanço completo dos dados nacionais e por Unidade da Federação, a partir das informações enviadas pelas empresas ao MTE sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens que exercem trabalho de igual valor ou atuam na mesma função, conforme determina a Lei de Igualdade Salarial.

Alerta que a decisão impugnada desonera os destinatários da norma de entregarem os dados previstos em Lei, prejudicando a política pública de equidade salarial entre homens e mulheres, na medida em que impede a obtenção dos dados a serem compilados pelo Ministério, não trazendo nenhum risco de violação à intimidade ou afronta à Lei Geral de Proteção de Dados. Frisa que todos os atores, tanto da sociedade civil, quanto da classe empresarial, participaram da elaboração das normas que agora são impugnadas.

Aponta para o fato de que a decisão impugnada produz notórios e graves riscos à ordem e economia públicas, na medida em que desqualifica o grande avanço da Lei, construída em comunhão do Poder Executivo e Poder Legislativo para finalmente efetivar a isonomia material entre mulheres e homens no âmbito salarial qualificando o Plano de Mitigação como sanção prévia e vexatória, quando, na verdade, é uma oportunidade para que a empresa corrija ou se justifique sobre as diferenças salariais encontradas e, finalmente, enfrente a discriminação estrutural.

Sustenta que não há qualquer violação ao sigilo salarial, pois conforme Nota Técnica do Ministério do Trabalho e Emprego não haverá divulgação dos salários dos empregados de uma empresa, mas tão somente a demonstração da diferença percentual dos valores pagos entre mulheres e homens inseridos em cada um dos grandes grupos de CBO - classificação brasileira de ocupações, tal como demonstra o modelo de Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios divulgado pelo MTE, o qual foi discutido no GTI do Plano Nacional, com participação das Confederações Nacionais da Indústria (CNI) e do Comércio (CNC), juntamente com a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), Confederação Nacional do Turismo (CNTUR), Confederação Nacional do Transporte (CNT), Confederação Nacional da Saúde (CNS) e Confederação da Agricultura e Pecuária (CNA), visando assegurar a privacidade dos funcionários.

É o relatório. Decido.

No tocante à suspensão, cabe salientar que o pedido deve ser dirigido à Presidência dos tribunais e está respaldada no que dispõem as Leis nºs 7.347/85, 8.437/92, 9.494/97 e 12.016/09, que tratam da suspensão da decisão concessiva de liminar, de tutela antecipada e, ainda, de segurança concedida.



Poder Judiciário
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

O pressuposto fundamental para a concessão da medida suspensiva é a preservação do interesse público, diante de ameaça de lesão à ordem, à saúde, à segurança e à economia públicas. É deferida nos casos em que determinado direito judicialmente reconhecido pode ter seu exercício suspenso para submeter-se, mesmo que temporariamente, ao interesse público e evitar que grave dano aos bens legalmente tutelados venha a ocorrer.

Soma-se o fato de que a interposição de agravo de instrumento não condiciona o julgamento do pedido de suspensão. Sendo assim, a suspensão de tutelas de urgência podem coexistir no processo, não havendo que se falar em qualquer prejuízo no manejo da suspensão de liminar contra uma decisão judicial diante de uma preexistência de interposição recursal contra a mesma decisão judicial.

E, nesse ponto, convém ressaltar o fato de que a suspensão de liminar não possui natureza jurídica recursal, motivo pelo qual não implicará qualquer violação ao princípio da unicidade recursal ou singularidade, segundo o qual se faz possível a interposição de somente um único recurso contra a mesma decisão em determinado momento processual, sob pena de incidência do instituto da preclusão consumativa.

No mais, o requerimento de suspensão não comporta dilação probatória, razão pela qual o pedido deve estar acompanhado com todos os documentos pertinentes à apreciação da alegada lesão decorrente dos efeitos da medida judicial impugnada.

Fixados os parâmetros que norteiam a apreciação do pedido de suspensão, do exame conjugado do preceito normativo transcrito com a argumentação desenvolvida e o substrato documental transcrito neste incidente, é forçoso concluir que há elementos que convençam pela existência da grave lesão noticiada, caso mantidos os efeitos da decisão de tutela de urgência antecipada deferida em sede de agravo de instrumento.

No caso dos autos, a medida judicial postulada pela autora da demanda subjacente (FIEMG) busca, em última instância, afastar a aplicação do Decreto n. 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, no concernente à publicidade dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, os quais, sob sua ótica, excederam o disposto na Lei 14.611/2023, e, por conseguinte, acarretaram violação aos direitos fundamentais à intimidade, à vida privada e à proteção dos dados pessoais.

Contudo, tenho que assiste razão à União Federal na defesa da legalidade do Decreto n. 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023.

A Nota Técnica SEI n. 1188/2024 MTE, noticiada pela requerente, demonstra que várias entidades do setor empresarial participaram dos debates em torno dos dados e da formatação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (vide os itens 52 a 54, Nota Técnica, evento OUT2).

Destaca-se, inclusive, quando da decisão proferida pelo Relator da medida impugnada, em 22/03/2024 (evento 5 do AI n. 6002221-05.2024.4.06.0000), ainda não havia sido apresentado o 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial, o que ocorreu posteriormente, em 25/03/2024, contendo os dados consolidados das empresas, o que acaba por esvaziar a própria tutela concedida no Agravo, que teve por objetivo exatamente afastar a sua divulgação.



Poder Judiciário
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

De acordo com o modelo do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens 1ª Semestre de 2024, não são contemplados nomes e dados individuais de cada empregado, o que afasta eventual lesão à intimidade e à privacidade, bem como violação à Lei Geral de Proteção de Dados. Ao contrário, a mesma Nota Técnica é categórica em afirmar que *“A produção do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios foi realizada à luz da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)” (...)* *“garantindo que nenhum dado individual será apresentado”* (itens 54 a 59).

E mais, os itens 62 a 64 da Nota Técnica SEI n. 1188/2024 MTE demonstram o compromisso do Ministério do Trabalho e Emprego de assegurar o cumprimento das diretrizes estabelecidas pela Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/18), consignando que *“com toda a guarida dos fatos técnicos, é bastante relevante confirmar que não haverá qualquer divulgação de dados pessoais”*.

Nesse contexto, a prestação de informações ao Ministério do Trabalho e Emprego, aos empregados e ao público em geral, por meio da divulgação de Relatórios de Transparência; e o de elaborar plano de ação para mitigação da desigualdade salarial entre homens e mulheres, nos moldes previstos na Lei 14.611/23 não viola, aparentemente, os princípios da intimidade e da privacidade, e, muito menos, implica violação de dados pessoais.

Dispõe a Lei n. 14.611/2023:

*“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*



Poder Judiciário

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

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.”

Por sua vez, o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, e a Portaria MTE nº 3.714/23 foram expedidos tão somente para regulamentarem a Lei 14.611/23, com o escopo de *“estabelecer procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios de que trata o art. 1º do Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023”*.

Não há nas normas regulamentadoras aparente violação legal, nem criação de comandos normativos e genéricos. Cita-se, neste ponto, a análise da citada legislação, realizada pelo Juízo de 1º Grau nos autos do processo originário:

“O dever de publicação do relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados está contido na face do artigo 5º da Lei 124.611/23, sendo que o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, em seu artigo 2º, parágrafo segundo, apenas detalha como essa publicação deverá ocorrer (“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”), matéria essa própria da competência regulamentar, que agiu de forma regular e proporcional, apontando meio de publicação acessível às empresas e aos interessados na informação. Já o artigo 4º da Portaria MTE nº 3.714/23 apenas repete essa regulamentação, sem qualquer inovação em relação ao Decreto.

A garantia de participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho na elaboração do plano de ação para mitigar a desigualdade está expressa no artigo 5º, §2º, da Lei 14.611/23.

Já os parágrafos do artigo 3º do Decreto nº 11.795/23 apenas regulamentaram, de forma razoável e legítima, a forma como essa participação se dará, incentivando a definição por meio de normas coletivas de trabalho, através de negociação entre sindicatos; na ausência destas, preferencialmente por meio da Comissão de Representação dos Empregados prevista na CLT para empresas de mais de duzentos empregados, pois inexistente qualquer razão para que outra comissão fosse criada que não aquela já prevista na legislação trabalhista; e, no caso de empresas entre 100 e 200 empregados, para as quais não é obrigatória aquela comissão da CLT, previu-se então a possibilidade de se “promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados”. A medida é própria do regulamento, que dela tratou de forma razoável e em consonância com a legislação trabalhista, restando ademais a possibilidade de a empresa agir de outra forma, desde que de que possua razão para tanto e sempre resguardando a efetiva e plena “garantia de participação” “de representantes dos empregados nos locais de trabalho”, conforme artigo 5º, §2º, da Lei 14.611/23, que é o que importa.

Já a obrigação de que seja depositado o plano de ação na entidade sindical representativa da categoria sindical (art. 7º, § 2º, da Portaria MTE nº 3.714/2023) na implementação do plano de ação previsto no artigo 5º, §4º, da Lei 14.611/2023, está em plena consonância com o artigo 4º, incisos I a II, da Lei 14.611/23, pretendendo fomentar a transparência, a fiscalização e a formação de canais de denúncia.

Nesses termos, não verifico a plausibilidade da alegação de violação ao princípio da legalidade e aos limites da competência regulamentar prevista no artigo 84, VI, da CRFB de 1988.”



Poder Judiciário
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

Portanto, sob essa ótica, não há nenhum vício aparente de ilegalidade nas normas aplicáveis ao caso, que estão em consonância com a Lei Geral de Proteção de Dados.

Não fosse a aparência de legalidade dos instrumentos normativos citados, não se pode descurar que a Lei n. 14.611/23 reflete o compromisso do texto constitucional em promover não apenas a igualdade formal, mas também a igualdade substancial, por meio de políticas públicas que buscam equilibrar as disparidades de gênero existentes na sociedade, sendo poder-dever do Estado promover um ambiente de justiça social e equidade. Aliás, tal previsão não é sequer nova, pois já antes prevista no artigo 461 da CLT, com a redação dada pela Lei 1.723/1952.

Extrai-se do sítio eletrônico do Governo Federal que “*Segundo o IBGE, as mulheres ganham 20% menos que os homens para os mesmos cargos. Isso significa que, em média, as mulheres precisam trabalhar dois meses a mais por ano para receber o mesmo que o homem.*”

Portanto, a legislação acerca da igualdade salarial entre mulheres e homens, que engloba a Lei nº 14.611/2023, o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria nº 3.714/2023, foi criada com o intuito de corrigir essas lacunas, combater e eliminar as disparidades salariais baseadas em gênero e proporcionar maior segurança às mulheres, com vistas à promoção da igualdade de remuneração entre mulheres e homens que desempenham funções equivalentes, combatendo a discriminação salarial e garantindo que as mulheres recebam salários iguais aos dos homens para o mesmo trabalho.

Nessa linha de raciocínio, não há dúvidas de que a suspensão dos efeitos da decisão que deferiu a tutela de urgência em agravo de instrumento, em desfavor do Poder Público, possui natureza de medida excepcional de contracautela, podendo ser deferida quando comprovados o manifesto interesse público no afastamento dos efeitos da decisão requerida, bem como o perigo de lesão grave à ordem, à saúde, à segurança, e a economia públicas, como resultante da execução da decisão requerida (AgRg na SLS n. 827/SP, Rel. Min. Humberto Gomes de Barros, Corte Especial, julgado em 4/6/2008, DJe de 7/8/2008 e AgInt na SS n. 3.347/SP, Rel. Min. Humberto Martins, Corte Especial, julgado em 06/04/2022, DJe de 20/4/2022).

No presente caso é evidente o manifesto interesse da União na manutenção dos efeitos da Lei nº 14.611/2023, e de suas normas regulamentadoras - Decreto nº 11.795/2023 e Portaria nº 3.714/2023 - , pois existente potencial risco de grave lesão à ordem pública, diante da circunstância de vislumbrar-se a manutenção da desigualdade de gênero no aspecto remuneratório, das empresas privadas de médio e grande porte.

Além disso, presente o *periculum in mora* reverso, traduzido pelo prejuízo que toda sociedade teria que suportar ao ter afastada legislação que se representa vital ao combate à desigualdade sistêmica e na proteção dos direitos da mulher.

Por outro lado, ausente prejuízo às empresas, cujos representantes nacionais de cada segmento participaram dos debates à formalização dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados.



Poder Judiciário
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

Nesse contexto, aplica-se a jurisprudência do egrégio Superior Tribunal de Justiça, que vem reconhecendo a existência de ofensa à ordem pública, na perspectiva da ordem administrativa, na hipótese em que o Poder Judiciário interfere no exercício de funções a cargo das autoridades constituídas, cujas ementas vão a seguir transcritas e que, *concessa venia*, vislumbro como aplicável ao caso presente:

AGRAVO INTERNO NA SUSPENSÃO DE LIMINAR E DE SENTENÇA. SERVIÇO DE MANUTENÇÃO DE RODOVIAS. RETENÇÃO DE VALORES PELO ESTADO COM BASE EM ACÓRDÃO DO TCE. PRÁTICA DO JOGO DE PLANILHAS. ATO ADMINISTRATIVO. PRESUNÇÃO DE LEGALIDADE. GRAVE LESÃO À ORDEM PÚBLICA E ADMINISTRATIVA DEMONSTRADA.

1. A presunção de legalidade opera em favor do ato administrativo, cuja invalidação sem a análise das questões jurídicas suscitadas implica interferência indevida do Poder Judiciário no exercício de funções administrativas pelas autoridades constituídas, em grave lesão à ordem pública e administrativa.

2. Agravo interno desprovido. (AgInt na SLS 2.624/GO, Rel. Ministro JOÃO OTÁVIO DE NORONHA, CORTE ESPECIAL, julgado em 25/08/2020, DJe 27/08/2020)

AGRAVO INTERNO NA SUSPENSÃO DE LIMINAR E DE SENTENÇA. GRAVE LESÃO À ORDEM E À ECONOMIA PÚBLICAS. DECISÃO LIMINAR. AMPLIAÇÃO DO ROL DE BENEFICIÁRIOS NÃO PREVISTOS EM MEDIDA PROVISÓRIA. CARÁTER SATISFATIVO DA MEDIDA. INGERÊNCIA INDEVIDA NA ADMINISTRAÇÃO. INTERESSE PÚBLICO MANIFESTO. AGRAVO INTERNO DESPROVIDO.

1. A suspensão de segurança é medida excepcional de contracautela cuja finalidade é evitar grave lesão à ordem, à saúde, à segurança ou à economia públicas.

2. Comprovada a grave lesão à ordem e à economia públicas provocada por decisão liminar que interfere na gestão, na organização e no custeio de políticas públicas, invadindo a competência do Poder Executivo, é manifesto o interesse público em suspendê-la.

3. Agravo interno desprovido. (AgInt na SLS 2.714/SE, Rel. Ministro JOÃO OTÁVIO DE NORONHA, CORTE ESPECIAL, julgado em 05/08/2020, DJe 13/08/2020)

Não se apresenta, assim, como juridicamente admissível ao Poder Judiciário interferir decisivamente na formulação e/ou execução de políticas públicas de combate à desigualdade entre homens e mulheres, quando inexistentes seguros elementos de convicção aptos a configurar a ilegalidade dos atos do Poder Legislativo e Executivo.

Com estas considerações, **DEFIRO o pedido de suspensão dos efeitos da decisão preferida nos autos do Agravo de Instrumento n. 6002520-79.2024.4.06.0000**, até o trânsito em julgado da decisão de mérito na ação principal, nos termos do art. 4º, §9º, da Lei n. 8.437/92.

Comunique-se ao Desembargador Relator do Agravo de Instrumento n. 6002520-79.2024.4.06.0000, bem como ao Juízo Federal de origem, nos autos do processo n. 6008977-76.2024.4.06.3800/MG, encaminhando-lhes cópia desta decisão.

Não havendo interposição de recurso, arquivem-se os autos.

Intimem-se, com observância das formalidades e cautelas legais e de praxe, inerentes ao procedimento seguido por este processo.



Poder Judiciário
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO
Belo Horizonte, 26 de março de 2024.

Documento eletrônico assinado por **MONICA JACQUELINE SIFUENTES, Presidente**, na forma do artigo 1º, inciso III, da Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006. A conferência da **autenticidade do documento** está disponível no endereço eletrônico https://eproc2g.trf6.jus.br/eproc/externo_controlador.php?acao=consulta_autenticidade_documentos, mediante o preenchimento do código verificador **60000004567v6** e do código CRC **4470d395**.

Informações adicionais da assinatura:
Signatário (a): MONICA JACQUELINE SIFUENTES
Data e Hora: 26/3/2024, às 17:55:58

6002520-79.2024.4.06.0000

60000004567.V6