



Número: **5007989-10.2024.4.03.0000**

Classe: **AGRAVO DE INSTRUMENTO**

Órgão julgador colegiado: **3ª Turma**

Órgão julgador: **Gab. 07 - DES. FED. NERY JÚNIOR**

Última distribuição : **02/04/2024**

Valor da causa: **R\$ 1.000,00**

Processo referência: **5007792-88.2024.4.03.6100**

Assuntos: **Garantias Constitucionais, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**

Segredo de justiça? **NÃO**

Justiça gratuita? **NÃO**

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

Partes	Procurador/Terceiro vinculado
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS QUIMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DA PETROQUIMICA NO ESTADO DE SAO PAULO (AGRAVANTE)	ELISA JAQUES (ADVOGADO)
SIND DA IND DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRIC NO EST S PAULO (AGRAVANTE)	ELISA JAQUES (ADVOGADO)
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE MATERIAS PRIMAS PARA FERTILIZANTES SINPRIFERT (AGRAVANTE)	ELISA JAQUES (ADVOGADO)
SINDICATO DA INDUSTRIA DE MATERIAL PLASTICO, TRANSFORMACAO E RECICLAGEM DE MATERIAL PLASTICO DO ESTADO DE SAO PAULO (AGRAVANTE)	ELISA JAQUES (ADVOGADO)
UNIÃO FEDERAL (AGRAVADO)	

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
29589 2937	08/08/2024 18:32	Decisão	Decisão



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

AGRAVO DE INSTRUMENTO (202) Nº 5007989-10.2024.4.03.0000

RELATOR: Gab. 07 - DES. FED. NERY JÚNIOR

AGRAVANTE: SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS QUIMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DA PETROQUIMICA NO ESTADO DE SAO PAULO, SIND DA IND DE ADUBOS E CORRETIVOS AGRIC NO EST S PAULO, SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE MATERIAS PRIMAS PARA FERTILIZANTES SINPRIFERT, SINDICATO DA INDUSTRIA DE MATERIAL PLASTICO, TRANSFORMACAO E RECICLAGEM DE MATERIAL PLASTICO DO ESTADO DE SAO PAULO

Advogado do(a) AGRAVANTE: ELISA JAQUES - SP249285

AGRAVADO: UNIÃO FEDERAL

OUTROS PARTICIPANTES:

D E C I S Ã O

Trata-se de agravo de instrumento interposto pelo SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS QUIMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS E DA PETROQUIMICA NO ESTADO DE SAO PAULO e OUTROS em face de decisão proferida nos autos de mandado de segurança coletivo n. 5007792-88.2024.4.03.6100, indeferindo o pedido liminar.

Os recorrentes sustentaram, em suma, a existência de risco iminente diante da obrigatoriedade de publicização de informações confidenciais, contidas no Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios até o dia 31.03.2024 em seus *sites* e redes sociais, em cumprimento à Lei n. 14.611/2023. Argumentaram que há necessidade de observância de procedimento administrativo prévio, com a oportunidade de defesa acerca de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios. Afirmaram que o Plano de Ação para mitigação da desigualdade desrespeitaria as permissões previstas no art. 461 da CLT. Ainda, afirmaram que a divulgação desses dados viola a proteção de dados pessoais, bem como a concorrência. E, finalmente, asseveraram que há ofensa aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade diante do extraordinário excesso dos gravames impostos aos empregadores para o atingimento das finalidades da Lei 14.611/2023.



Por fim, requerem a antecipação dos efeitos da tutela recursal para suspender a “imediatamente 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” e “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.”

Em plantão judiciário, em 30/03/2024, a i. Desembargadora Federal Renata Lotufo indeferiu o pedido de antecipação dos efeitos da tutela recursal, por não vislumbrar ilegalidade no Decreto n. 11.795/2023, bem como na Portaria MTE n. 3.714/2023 as quais regulamentam a forma de publicidade em questão, especialmente, *a divulgação do relatório 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 e* ao entendimento de que “a observância à transparência, no caso concreto, é instrumento para o cumprimento do princípio da publicidade e da igualdade, não se tratando de sanção ou de limitação a direito, como pretende apontar o agravante” (Id 287568620).

Intimados, os agravantes interpuseram agravo interno, reiterando suas razões (Id 288927531).

A agravada UNIÃO FEDERAL apresentou contrarrazões ao agravo interno (Id 292493496).

E o Ministério Público Federal, ao se manifestar, deixou de opinar sobre o mérito (Id 293601052).

Decido.

Considerando o juízo de retratação, inerente ao agravo interno (art. 1021, § 2º, CPC), entendo que a hipótese é de reconsideração da decisão Id 287568620, pelas razões a seguir expostas.

A Lei n. 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, prescreve em seu art. 5.º que:

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.

O art. 2.º, do Decreto n. 11.795/2023 anota o seguinte:

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.

Por sua vez, a Portaria MTE n. 3.714/2023 prevê o seguinte:

Art. 2º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios 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. 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.



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.

A determinação contida na Lei n. 14.611/2023, de “*publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados*”, expressamente garante que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais seja observada, bem como que referidos relatórios - de transparência salarial e de critérios remuneratórios – apenas contenham dados anonimizados.

Porém, ao menos nesta análise sumária, ao especificarem quais critérios de remuneração e quais informações deverão ser fornecidas, bem como que referidos relatórios a serem publicados identificarão não só a empresa via dados cadastrais do empregador, mas também, dentre outras informações, o número total de empregados separados por sexo, raça e etnia, os respectivos valores dos salários e das remunerações mensais, o Decreto n. 11.795/2023 e a Portaria MTE n. 3.714/2023 parecem violar a determinação contida na Lei n. 14.611/2023 quanto à extensão dos dados exigidos e quanto à determinação de a publicação conter apenas dados anonimizados, bem como a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Assim, vislumbro presentes os requisitos necessários para a concessão da tutela de provisória, quais sejam, a probabilidade do direito alegado e o perigo da demora, consubstanciado a premente obrigatoriedade da divulgação dos mencionados dados.

Os demais requerimentos liminares deverão aguardar a instrução processual, na medida em que não há evidente perigo de dano quanto a eles.

Ante o exposto, **reconsidero** a decisão Id 287568620, **julgo prejudicado** o agravo interno Id 288927531) e **defiro parcialmente** a tutela recursal, para “*suspender imediatamente 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”.

Dê-se ciência ao MM Juízo *a quo* para as providências cabíveis.

Intimem-se.

Após, conclusos.

São Paulo, datado e assinado eletronicamente.

