



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA REGIONAL DA REPÚBLICA - 3ª REGIÃO

**Autos nº 5009777-92.2024.4.03.6100**

*Apelação cível*

**Tribunal Regional Federal da 3ª Região – 3ª Turma**

**APELANTE: UNIÃO FEDERAL**

**APELADO: SIND NACIONAL EMPR ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA**

**Relator(a): DES. FED. RUBENS CALIXTO**

**Parecer n. 6776**

**PRONUNCIAMENTO**

**APELAÇÃO CONTRA SENTENÇA QUE JULGOU PROCEDENTE O PEDIDO EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGATORIEDADE DE DIVULGAÇÃO DE RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS. REGULAMENTAÇÃO DA LEI N. 11.611/2023 PELO DECRETO 11.795/2023 E PELA PORTARIA MTE 3.714/2023.**

**I** - A questão discutida nos autos versa sobre os limites da regulamentação prevista no Decreto 11.795/2023 e na Portaria MTE 3.714/2023 em relação à Lei 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

**II** - A Lei n. 14.611/23 não inova quanto à proibição de distinções salariais arbitrárias em razão de sexo, idade ou raça entre trabalhadores de uma mesma empresa. Pelo menos desde 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho prevê critérios legais para evitar a discriminação do trabalhador. A Constituição Federal de 1988 manteve a incorporação desses valores ao ordenamento jurídico, ao fixar como objetivo fundamental da República promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF, art. 3º, IV) e proibir diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (CF, art. 7º, XXX). A novidade consistiu em investir o Poder Executivo de um grande poder de inserção nas atividades das empresas privadas, inclusive com acesso a informações sensíveis (cuja publicidade é exigida), sem que estejam perfeitamente claros, ou sujeitos a crítica e verificação, os critérios com que atuará na identificação de supostas discriminações.

**III** - Apesar de a Lei n. 14.611/23 trazer, como decorrência do poder de polícia conferido ao Poder Executivo neste assunto, a aplicação de multa administrativa cujo valor corresponde a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários-mínimos, a regulamentação não prevê qualquer tipo de defesa ou contraditório anterior à elaboração, redação final e divulgação do citado relatório. As informações são simplesmente coletadas e divulgadas, sem que haja previsão normativa de

debate ou possibilidade de questionamento sobre elas. Violação do devido processo legal (CF, art. 5º, LV).

**IV** - A regulamentação questionada estabelece a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, § 3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23). Entretanto, a melhor interpretação do alcance da Lei 14.611/2023 faz concluir que os relatórios, - cujo conteúdo devem ser disponibilizado ao público em geral, segundo os atos de regulamentação -, somente podem se prestar à finalidade de justificar eventual fiscalização a ser exercida pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A regulamentação contida no Decreto e na Portaria é ilegal pois inova ao estabelecer uma obrigação que, além de incompatível com o necessário sigilo negocial, não decorre de previsão legal expressa (CF, art. 5º, II).

**V** - A imposição de publicação de informações, que podem ser interpretadas como depreciativas, não atende a qualquer interesse público aparente. Se e quando for constatada uma assimetria remuneratória que possa ser considerada ilegal num caso concreto (após o devido processo legal), há mecanismos de correção e reparação que não necessariamente passam pela divulgação de informações sobre a empresa e seus empregados. Falta de razoabilidade e proporcionalidade na regulamentação.

**VI** - "Além de 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" (Agravado de instrumento n. 5007996-02.2024.4.03.0000, Rel. Des. Fed. Mônica Nobre).

**Pelo desprovimento da apelação.**

**Colenda Turma,**

## **1. Relatório**

Trata-se de ação civil pública impetrada pelo **SIND NACIONAL EMPR ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA** contra ato da **UNIÃO FEDERAL**, objetivando a suspensão dos efeitos da Portaria 3.714/2023 e Decreto 11.795/2023, que regulamentaram a Lei nº 14.611/23. Em consequência, pede que seus filiados, com mais de 100 empregados, sejam desobrigados do cumprimento da obrigação de: 1) publicação do relatório em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais ou instrumentos similares e de publicação de relatório pelo Ministério, sem informações quanto a proteção dos dados e 2) 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.

Foi deferida em parte a tutela de urgência.

Após a contestação, sobreveio a r. sentença, por meio da qual o MM. Juízo *a quo* julgou procedente a ação e confirmou a tutela anteriormente deferida, para "afastar a obrigatoriedade dos filiados do autor de enviar os dados pessoais e restritos ao Governo Federal, por meio do Portal Emprega Brasil, eis que o preenchimento parcial do formulário não é possível; bem como de reproduzir o relatório de transparência elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em seu site e/ou suas redes sociais. Determino, ainda, que a ré se abstenha de divulgar os dados dos filiados do autor por meio do relatório de transparência e de aplicar atos tendentes a obrigá-los ao cumprimento das determinações aqui afastadas".

**Irresignada, a União Federal interpôs apelação**, sustentando que: (i) a Lei nº 14.611/2023 estabelece a obrigatoriedade da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função; (ii) não há extrapolação dos limites do poder regulamentar pelo Decreto Presidencial Nº 11.795/2023 e pela Portaria n. 3.714/2023; (iii) o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios tem por propósito a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos, contemplando informações sobre cargos ou a ocupações contidos na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO e informações sobre valor das remunerações, que inclui o salário contratual e diversas outras verbas que acabam por impactar significativamente a remuneração total do trabalhador; (iv) a forma como o relatório foi concebido não implica qualquer ofensa aos princípios da intimidade e da privacidade, estando em absoluta consonância com a Lei Geral de Proteção de Dados; (v) o argumento de que ocorreria a divulgação pública dos dados de remuneração dos empregados ou a revelação do modelo de negócio das empresas e suas estratégias salariais viola a boa-fé objetiva e o dever de lealdade processual, haja vista que induz os magistrados a erro; (vi) não há possibilidade de divulgação de dados pessoais e, portanto, não haverá nenhuma afronta às disposições constitucionais de proteção à intimidade, privacidade, ou proteção de dados; (vii) o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios não tem o condão de afetar as condições de mercado, haja vista que informações sobre as estruturas dos cargos e salários, estrutura operacional da empresa, modelo de negócio da empresa, estratégias salariais, ou qualquer outra informações concorrencialmente sensíveis não são publicizadas; (viii) a busca pela igualdade salarial entre mulheres e homens deve ser um projeto coletivo que envolve não apenas as empresas e os trabalhadores, mas toda a sociedade em sua diversidade de atores sociais.

A parte recorrida apresentou contrarrazões.

Assim foi aberta vista dos autos a esta Procuradoria Regional da República para parecer.

É o relatório.

## 2. Do mérito

### **O recurso não merece ser provido.**

A questão discutida nos autos versa sobre os limites da regulamentação prevista no Decreto 11.795/2023 e na Portaria MTE 3.714/2023 em relação à Lei 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

Sustenta a parte apelante que os atos de regulamentação não extrapolam o poder regulamentar, pois estabelecem obrigações previstas na Lei 14.611/2023. Aduz, também, que a publicação do Relatório previsto no art. 5º da Lei n. 14.611/23 não acarreta a divulgação de informações concorrencialmente sensíveis e pode gerar violação à LGPD.

Todavia, o d. magistrado sentenciou procedente o pedido, com base na seguinte fundamentação:

"A Lei n. 14.611/23 dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, alterando artigos da CLT. Esta Lei, em seu art. 5º, previu:

*"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.” (Grifei)*

E seu art. 6º estabeleceu que Ato do Poder Executivo instituiria protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

A Lei previu, portanto, a publicação do relatório da transparência mas garantiu a anonimidade dos dados.

O Decreto, em seu art. 2º, trata do relatório de transparência salarial e critérios remuneratórios, dispondo que o mesmo deve conter uma série de informações, que elenca. Em seu § 2º, estabelece que os dados e informações do relatório devem ser anonimizados e enviados por meio de ferramenta informatizada, disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Mas, em seu § 3º, determina a publicação dos relatórios nos sítios eletrônicos das próprias empresas, redes sociais ou instrumentos similares, garantindo a ampla divulgação a empregados, colaboradores e público em geral.

A Portaria, por sua vez, prevê que o referido relatório seja elaborado com base nas informações prestadas pelas empresas no eSocial e nas informações complementares coletadas na aba igualdade salarial e de critérios remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

Entre os dados a serem extraídos do Portal, estão a existência ou não de quadro de carreira e plano de cargos e salários; de critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão de empregados; identificação de critérios para promoção a cargos de chefia, gerência e direção; existência de iniciativas ou programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

Ora, da simples leitura da Portaria, verifica-se que, de fato, ela extrapolou a própria Lei.

Também o Decreto, ao determinar a publicação nos sítios eletrônicos e redes sociais das empresas, do dito relatório da transparência, foi além do previsto na Lei.

O mesmo ocorreu com relação à obrigação de enviar um plano de ação para mitigar a desigualdade salarial e depositar tal plano na entidade social para que o sindicato participe de sua elaboração. Tal obrigação não foi prevista em lei.

O art. 5º da Constituição da República, em seu inciso II, garante que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de Lei. Sob o pretexto de se regulamentar a Lei, não podem ser criadas novas obrigações.

Tem, pois, razão, a parte autora, ao afirmar que houve desrespeito à Constituição.

Diante do exposto, JULGO PROCEDENTE a ação, extinguindo o feito com resolução do mérito, com fundamento no artigo 487, inciso I do Código de Processo Civil, para afastar a obrigatoriedade dos filiados do autor de enviar os dados pessoais e restritos ao Governo Federal, por meio do Portal Emprega Brasil, eis que o preenchimento parcial do formulário não é possível; bem como de reproduzir o relatório da transparência elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em seu site e/ou suas redes sociais. Determino, ainda, que a ré se abstenha de divulgar os dados dos filiados do autor por meio do relatório da transparência e de aplicar atos tendentes a obrigá-los ao cumprimento das determinações aqui afastadas. Confirmo a tutela anteriormente deferida”.

Com efeito, o autor demonstrou a existência de *fumus boni iuris* ao apontar o que pode ser considerado excesso de poder regulamentar da Lei 14.611/2023, e dos riscos que uma interpretação desarrazoada de seus dispositivos pode acarretar às atividades empresariais, que estão resguardadas pelo princípio da livre iniciativa enquanto valor fundamental da República (CF, art. 1º, IV) e fundamento da ordem econômica (CF, art. 170, *caput*). Do mesmo modo, entendo que está configurado o *periculum in mora*, dado o justo receio de imposição de sanções e divulgação ao público em geral de informações relevantes das pessoas jurídicas que integram a categoria econômica representada pelo ora recorrente.

**Entendo que a r. sentença deve ser mantida, em razão dos seguintes vícios identificados nos atos administrativos em discussão:**

a) Violação dos princípios da legalidade, contraditório e do devido processo legal;

b) ausência de razoabilidade e proporcionalidade na regulamentação, tendo em vista a aparente falta de correlação entre a finalidade de assegurar a isonomia salarial que a lei pretende tutelar e a obrigação de expor ao público em geral (inclusive em redes sociais), dados sobre a empresa;

c) descumprimento da LGPD;

É o que se passa a demonstrar.

## **2.1 A isonomia salarial entre trabalhadores da mesma empresa e a vedação de diferenciação discriminatória**

Inicialmente, é importante registrar que a **Lei n. 14.611/23** não inova quanto à proibição de distinções salariais arbitrárias em razão de sexo, idade ou raça entre trabalhadores de uma mesma empresa. Pelo menos desde 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho prevê critérios legais para evitar a discriminação do trabalhador. A Constituição Federal de 1988 manteve a incorporação desses valores ao ordenamento jurídico, ao fixar como objetivo fundamental da República promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF, art. 3º, IV) e proibir diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (CF, art. 7º, XXX).

Em sua redação original, o art. 461 da CLT estabelecia:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

A partir do advento da [Lei 13.467, de 2017](#), a redação do dispositivo foi aprimorada:

Art. 461. **Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.**

§ 1º **Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica**, entre pessoas cuja diferença de

tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2o Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3o No caso do § 2o deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

Observa-se que é a **remuneração base** do empregado que deve ser considerada pra fins de identificação paridade salarial e da não ocorrência de discriminação, além das circunstâncias concretas relacionadas à atividade e à remuneração dos trabalhadores paradigmas de comparação. **A igualdade salarial, seja entre gênero, idade ou raça, não é um critério matemático absoluto, dado que a complexidade das variáveis do trabalho são comuns, e não resultam de discriminação, a despeito de eventual assimetria financeira observada, ao fim do mês de contrato.**

Portanto, é preciso cautela quando identificada uma falta de simetria salarial numa situação concreta. A igualdade jurídica e material de que tratam a Constituição e legislação infraconstitucional não significam "igualitarismo", seja num recorte espaço-tempo numa mesma empresa, seja em vista de dados estatísticos comparativos de todo o setor privado e mesmo de outras fontes de renda, como autônomos e serviços públicos. O sentido jurídico da igualdade, na lição de Celso Antônio Bandeira de Mello, de inspiração aristotélica, é "*tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida da sua desigualdade*". Homens e mulheres são iguais perante a lei e nas relações de trabalho. Porém a desigualdade salarial estará justificada se e quando qualquer um dos dois gêneros desempenhar, na mesma função e empresa, atividades que devem ser remuneradas como adicionais (horas extras, adicionais e etc.), segundo a legislação trabalhista.

Assim, **o ordenamento jurídico permite o estabelecimento de distinção remuneratória, considerado o valor líquido total da renda, tomando em consideração planos de carreira, ou o apuro técnico e a produtividade do trabalhador.** Este é um ponto importante a destacar, porque **toda discussão sobre a existência de discriminação salarial numa empresa deve ter por pressuposto os aspectos de trabalho e produção desempenhados concretamente pelos empregados,** e não somente contas aritméticas simplistas e dados gerais que dizem mais respeito a inferências estatísticas que servem à sociologia ou à política do que propriamente à demonstração de um caso concreto de discriminação jurídica nas relações de trabalho, que deve pressupor uma ação volitiva voltada a tratar desigualmente trabalhadores que estão no mesmo patamar (tratar desigualmente os iguais).

A estes fatores se somam acréscimos salariais que variam de trabalhador para trabalhador, tais como gratificações; comissões; horas extras e adicionais, inclusive o noturno, de insalubridade, de penosidade e de periculosidade.



Há inúmeras circunstâncias nas relações de trabalho reais que podem erroneamente apontar para falta de isonomia, quando na verdade a remuneração desigual pode resultar de produtividade, tempo e condições de trabalho diferentes. Como exemplo, pode-se citar a remuneração de um trabalhador com turno exclusivamente diurno e outro, na mesma função e empresa, que faz trabalho noturno, isto independente do sexo ou idade.

Ora, se havia legislação suficiente para tratar da questão dos critérios remuneratórios e do problema da equiparação salarial, em que a Lei n. 14.611/23 se fazia necessária?

Há importantes questões relacionadas à constitucionalidade da regulamentação inovada por esta lei, dado o efeito concreto de que ela, para além de aspectos que já eram tratados nas relações individuais e coletivas de trabalho, inclusive com a intervenção da Justiça do Trabalho, **investiu o Poder Executivo de um grande poder de interferência nas atividades das empresas privadas, inclusive com acesso a informações sensíveis (cuja publicidade é exigida), sem que estejam perfeitamente claros, ou sujeitos a crítica e verificação, os critérios com que atuará na identificação de supostas discriminações.**

Da análise da estrutura geral do modelo legalmente concebido, verifica-se que as inferências tomadas de dados estatísticos genéricos sobre salários, quando aplicados a uma empresa específica, gera a imputação de falta de isonomia que inverte o devido processo legal. Isto porque, a partir da elaboração do relatório, e sua divulgação, cria-se para a pessoa jurídica o ônus de demonstrar que não incorre em falta de isonomia, pela apresentação e implementação de plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, o que inclui a atuação, na gestão da empresa, de representantes das entidades sindicais e dos empregados nos locais de trabalho.

O modelo que decorre da Lei n. 14.611/23 não impõe ao poder público, para fins de exercício de seu poder de polícia e a imposição de obrigação, o ônus de demonstrar a violação ao art. 461 da CLT, com a indicação precisa de quais trabalhadores estão sendo prejudicados para, a partir da demonstração da ocorrência de uma "fato típico" concreto, impor a adoção de medidas corretivas.

Ademais, parece-me evidente que a Lei n. 14.611/23 abre espaço para que grupos de interesse, eventualmente investidos em poderes estatais, possam ultrapassar a fronteira entre aspirações políticas de "igualitarismo" material e aquilo que a Constituição estabelece como espaço de igualdade no sentido jurídico desenhado num modelo de Estado republicano, liberal, democrático e social, que contempla como objetivo a redução das desigualdades, e não a imposição de uma concepção peculiar "igualitarismo" postulado pela constatação de assimetrias estatísticas.

Deve-se registrar, inclusive, que a Lei n. 14.611/23 ensejou a propositura de Ação Direta de Inconstitucionalidade, pela Confederação Nacional da Indústria-CNI que tem por objeto:

“(i) a expressão “independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”, contida no § 2º do art. 5º da Lei 14.611/2023, por violação ao princípio da proporcionalidade e à isonomia material, postulados constitucionais que são compatíveis com a tipologia das desequiparações salariais legítimas (art. 5º, caput, inciso I, e art. 7º, inciso XXX, da Constituição), assim entendidas as fundadas em critérios razoáveis; a redação do § 6º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a redação dada pelo art. 3º da Lei 14.611/2023, que “dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”, para afastar interpretações que violem o contraditório, a ampla defesa e a segurança jurídica (art. 5º, incisos XXXVI, LIV e LV, da Constituição); (iii) o art. 5º da mesma lei ordinária federal, bem como o Decreto 11.795/2023 e a Portaria MTE 3.714/2023, por violação à ampla defesa, ao contraditório e ao devido processo legal pela imposição imediata de penalidade (art. 5º, incisos LIV e LV, da Constituição) e à intimidade, à proteção de dados, à livre iniciativa, à livre concorrência e à proporcionalidade (art. 5º, incisos X e LXXIX, art. 1º, inciso IV, e art. 170, inciso IV, todos da Constituição). (da petição inicial)

**A Lei 14.611/23 investiu o Poder Executivo de poder de polícia em tema que era de debate próprio das convenções coletivas de trabalho e de eventuais reclamações trabalhistas. A medida é de constitucionalidade duvidosa, em razão desproporcional interferência nas atividades empresariais,** a partir de imputações vagas de falta de isonomia, tudo a pretexto de garantir igualdade salarial a partir de critérios de verificação fundados em dados estatísticos agregados, e que não consideram a gama de complexidades que pode afetar a fixação da remuneração total do trabalhador de uma determinada empresa, seja ele homem ou mulher, independente da raça e da idade.

## **2.2 O alcance da Lei n. 14.611/23 e dos atos de regulamentação**

A despeito da discussão sobre a constitucionalidade da **Lei n. 14.611/23, que será enfrentada pelo Supremo Tribunal Federal**, discute-se no presente agravo **a legalidade dos atos normativos de regulação da lei**, especialmente no que se refere à exigência de relatórios e sua publicidade.

Nos estritos limites do pedido e da cognição própria do agravo de instrumento, far-se-á a análise da controvérsia sem suscitar a inconstitucionalidade da Lei em discussão, que poderá ocorrer, em sede de controle difuso, no exame do processo principal.

A **Lei n. 14.611/23** determina a publicação de relatórios de transparência e de critérios remuneratórios pelas empresas com mais de 100 (cem empregados), nos seguintes termos:

**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.

Por sua vez, o **Decreto nº 11.795/2023**, que regulamenta a lei supracitada e trata do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, previu a edição de ato do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecendo as informações que deveriam constar no referido Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios:

*Art. 1º Este Decreto regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, para dispor sobre:*

*I - o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios; e*

*II - o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.*

*Parágrafo único. As medidas previstas neste Decreto aplicam-se às pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito.*

*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.

(...)

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.*

Em cumprimento à referida previsão, foi publicada a **Portaria n.º 3.714/2023 pelo Ministério do Trabalho e Emprego**, descrevendo os procedimentos para elaboração e publicação do Relatório. Confira-se:

*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, compoñham 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 e-Social 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.*

*(...)*

*§ 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.***

Com efeito, a partir de um exame da Portaria MTE 3.714/2023 e do Decreto n. 11.795/2023, **verifica-se, que, de fato, alguns dispositivos extrapolam o exercício do poder regulamentar**, pois inovam, sem base legal, naquilo que está previsto na **Lei 14.611/2023**. Ademais o conjunto destas normas não prevê um sistema de participação e proteção suficiente às empresas, que poderão sofrer sanções, ver dados sensíveis tornados públicos, e além de suportar uma espécie de intervenção velada nos casos em que o Poder Executivo entender pela ocorrência de falta de equiparação salarial.

É o que se passa a examinar, ponto a ponto.

### **2.3 Violação dos princípios do contraditório e do devido processo legal (CF, art. 5º, LV)**

Apesar de a **Lei n. 14.611/23** trazer, como decorrência do poder de polícia que investiu o Poder Executivo neste assunto, a aplicação de multa administrativa cujo valor corresponde a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, a regulamentação não prevê qualquer tipo de defesa ou contraditório anterior à elaboração, redação final e divulgação do citado relatório. As informações são simplesmente coletadas e divulgadas, sem que haja previsão normativa de debate ou possibilidade de questionamento sobre elas.

Neste ponto, a partir da leitura dos atos normativos questionados, verifica-se que, de fato, não há previsão de oitiva ou participação da empresa na elaboração do relatório. A Portaria MTE 3.714/2023 prevê tão somente que, **após a publicação do Relatório**, e **verificada desigualdade salarial**, serão emitidas notificações aos empregadores, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Com efeito, consultando o sítio da internet <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/as-suntos/estatisticas-trabalho/relatorio-empresarial/relatorio-empresarial>, é possível ter acesso ao relatório produzido em relação a qualquer empresa e inferir, quando for o caso, que ela aplica critérios remuneratórios discriminatórios. Além da multa, a consequência é a imposição de plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos. Há inclusive a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho, o que pode significar uma intervenção na própria gestão da empresa e nos processos internos de seleção de recursos humanos, sem que esteja clara que eventual assimetria estatística decorra de efetiva discriminação.

Como não há previsão normativa de contraditório e defesa, a pessoa jurídica pode ver-se sujeita à multa e ao cumprimento de obrigação com grandes impactos em seu funcionamento, pelo deslocamento de mão de obra para tratar do exigido plano de ação, além dos impactos negativos à imagem empresarial perante o público.

**É importante frisar que a falta de cautela na divulgação destes relatórios poderá, no futuro, impor à União sérios prejuízos, em razão de reparação por danos morais eventualmente postuladas pelas pessoas jurídicas afetadas.**

Desse modo, procede a argumentação da parte autora que fundamenta o pedido para que Autoridade Coatora se abstenham de fiscalizar, autuar, instaurar processo administrativo e multar a Impetrante no que concerne à divulgação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

#### **2.4 Falta de razoabilidade e proporcionalidade na regulamentação, e violação do princípio da legalidade**

A regulamentação questionada estabelece a obrigação de publicação do relatório de transparência nos **sites das próprias empregadoras** ou **em suas redes sociais** (art. 2º, § 3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23).

Entretanto, a melhor interpretação do alcance da Lei 14.611/2023 faz concluir que **os relatórios, cuja produção determina, não devem ser disponibilizados ao público em geral, pois servem para fins de eventual fiscalização a ser exercida pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A regulamentação contida no Decreto e na Portaria é ilegal pois inova ao estabelecer uma obri-**



**gação que, além de incompatível com o necessário sigilo negocial, não decorre de previsão legal expressa** (CF, art. 5º, II).

Ademais, a imposição de publicação de informações, que podem ser interpretadas como depreciativas, não atende a qualquer interesse público aparente. Se e quando for constatado uma assimetria remuneratória que possa ser considerada ilegal num caso concreto (após o devido processo legal), há mecanismos de correção e reparação que não necessariamente passam pela divulgação de informações sobre a empresa e seus empregados. Falta razoabilidade e proporcionalidade na regulamentação.

O princípio da razoabilidade, a despeito das críticas ao subjetivismo de sua aplicação e ao seu desvirtuamento representado pelo que a doutrina denomina de “ativismo judicial”, constitui um importante aspecto jurídico do devido processo legal substancial e de controle dos excessos estatais, seja na produção normativa, seja na edição de atos administrativos, inclusive os de natureza regulatória.

Segundo os ensinamentos de Luís Roberto Barroso:

“O princípio da razoabilidade é um parâmetro de valoração dos atos do Poder Público para aferir se eles estão informados pelo valor superior inerente a todo ordenamento jurídico: a justiça. Sendo mais fácil de ser sentido do que conceituado, o princípio se dilui em um conjunto de proposições que não o libertam de uma dimensão excessivamente subjetiva. É razoável o que seja conforme à razão, supondo equilíbrio, moderação e harmonia; que não seja arbitrário ou caprichoso; o que corresponda ao senso comum, aos valores vigentes em dado momento ou lugar” (BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da constituição*. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 204)

A propósito, em caso similar, ao deferir a antecipação da tutela recursal em favor da empresa recorrente no Agravo de instrumento n. 5009780-14.2024.4.03.0000, o então relator do feito, **Exmo. Des. Fed. RUBENS CALIXTO (3ª Turma)**, ponderou o seguinte:

“Em cognição sumária, verifico que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria TEM 3.714/23).

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.**

**Importante reiterar que o uso das redes sociais ainda não se encontra regulamentado em nosso país, o que redobra a necessidade de cuidados com o tema em discussão.**

Existe, portanto, a probabilidade de provimento do agravo, bem como o risco objetivo de danos relevantes aos interesses da parte recorrente, relacionada à divulgação de informações sensíveis das empresas.”

Ressalte-se que o referido agravo foi parcialmente provido, seguindo o voto do d. relator.

Por outro lado, a regulamentação questionada igualmente parece estar em desacordo com o princípio jurídico da proporcionalidade. Atualmente, é dominante o entendimento de que este princípio se manifesta em três vertentes ou subprincípios: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. No presente caso, a exigência da publicação está em desacordo com estes postulados.

Primeiro porque não é possível estabelecer uma vinculação entre a publicação das informações e a finalidade pretendida pela lei, que é corrigir assimetria salarial indevida. A publicidade ilegalmente exigida em nada contribuirá para a correção do suposto problema, não sendo, portanto, adequada para alcançar o objetivo legal.

Num segundo aspecto, a regulamentação não é necessária, na forma como foi concebida. O princípio da necessidade significa que o administrador deve evitar impor obrigações ou restringir direitos

quando dispõe de opções menos danosas ao administrado. Quando o fim pretendido pela lei é executado pelo administrador encontra um caminho menos gravoso para o sujeito de direitos, é este que deve ser adotado. Devem ser evitadas medidas excessivas e, portanto, desnecessárias ao escopo legal pretendido.

Apresenta-se suficiente à solução de conflito relacionado à falta de isonomia salarial, após o devido processo legal, o conhecimento dado à empresa sobre a aplicação de sanções e a imposição de obrigações legais, se admissíveis. A publicidade prematura, à guisa de exposição pública de “culpa” em redes sociais ou no site da própria empresa, é abusiva e desnecessária.

Finalmente, considerando que a solução de controvérsia sobre a isonomia salarial deve considerar aspectos relacionados aos direitos do empreendedor, fica patente que faltou ponderação de interesses na adoção da regra. Tornar público um fato que pode ser discutido em âmbito interno não leva em consideração os efeitos danosos à imagem da pessoa jurídica, o que revela desproporcionalidade em sentido estrito.

No campo das restrições ou imposição de dever à atividade empresarial, o STF já aplicou o princípio da proporcionalidade:

EMENTA: Ação direta de inconstitucionalidade. 2. Lei 10.248/93, do Estado do Paraná, que obriga os estabelecimentos que comercializem Gás Liquefeito de Petróleo - GLP a pesarem, à vista do consumidor, os botijões ou cilindros entregues ou recebidos para substituição, com abatimento proporcional do preço do produto ante a eventual verificação de diferença a menor entre o conteúdo e a quantidade líquida especificada no recipiente. 3. Inconstitucionalidade formal, por ofensa à competência privativa da União para legislar sobre o tema (CF/88, arts. 22, IV, 238). **4. Violação ao princípio da proporcionalidade e razoabilidade das leis restritivas de direitos. 5. Ação julgada procedente.** (ADI 855, Relator(a): OCTAVIO GALLOTTI, Relator(a) p/ Acórdão: GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 06-03-2008, DJe-059 DI-VULG 26-03-2009 PUBLIC 27-03-2009 EMENT VOL-02354-01 PP-00108)

Destarte, também por estes fundamentos processo procede a irresignação da empresa imetrante.

## 2.5 Violação à LGPD (Lei nº 13.709/2018)

Ademais, embora 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 estabeleça que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais seja observada, bem como que referidos relatórios apenas contenham dados anonimizados,

verifica-se que, ainda assim, **há possibilidade de violação da LGPD**, pois não é possível garantir o anonimato dos empregados.

Deve ser considerado também, o risco imposto pela divulgação de dados da empresa, consoante explicado na NOTA TÉCNICA Nº 3/2024/DEE/CADE, do Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE, cuja ementa é a seguinte:

Análise Decreto nº 11.795/2023 e da Portaria n.º 3.714/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego que regulamentam dispositivos da Lei nº 14.611/2023, que estabelece a obrigatoriedade de igualdade salarial entre mulheres e homens. Avalia-se que a publicação de Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas constitui divulgação de informações concorrencialmente sensíveis que podem facilitar comportamentos colusivos entre agentes do mercado, como os cartéis. A preocupação com efeitos concorrenciais de condutas no mercado de trabalho é crescente e tem sido objeto da atuação de diversas autoridades de defesa da concorrência no mundo, incluindo o Cade. Recomenda-se a suspensão ou cancelamento e posterior revisão dos dispositivos que determinam a publicação de informações sobre remuneração dos trabalhadores pelas empresas, bem como, que o Ministério do Trabalho e Emprego adote medidas de cautela na divulgação de informações e relatórios da política pública em foco, no sentido de não produzir informações que possam facilitar a adoção de condutas anticompetitivas.

Como se depreende da grande litigiosidade surgida a partir das ações das autoridades impetradas, as cautelas sugeridas pelo CADE não estão sendo observadas.

Sobre a possível violação à LGPD, é importante destacar os pontos suscitados em decisões proferidas pelos Desembargadores desse E. Tribunal. No Agravo de instrumento n. 5007996-02.2024.4.03.0000, a **Exma Des. Fed. Relatora Mônica Nobre (4ª Turma)** também concedeu a tutela antecipada em favor da pessoa jurídica agravante, sob os seguintes fundamentos:

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

(...)

Demonstrado o *fumus boni iuris*, verifico a presença do *periculum in mora*, já que, sem a decisão judicial pretendida, a recorrente poderá sofrer as sanções das normas questionadas.

Dessa maneira, a r. decisão agravada deverá ser reformada, para suspender, por ora, a exigência de publicação do "Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios".

No mesmo sentido é a decisão liminar proferida pelo **Des. Fed. Relator Marcelo Saraiva (4ª Turma)**, no agravo de instrumento nº 5014719-37.2024.4.03.0000.

No âmbito do e. Tribunal Regional Federal da 2ª Região, o Exmo. Des. Federal Reis Friede (6ª Turma) seguiu o mesmo posicionamento ao analisar o pedido de antecipação da tutela no Agravo de Instrumento nº 5004469-69.2024.4.02.0000/RJ, salientando o seguinte:

"Da leitura dos dispositivos acima mencionados, verifica-se que a Lei nº 14.611/2023 determina que a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios deve observar a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

De acordo com o art. 5º, III, da Lei nº 13.709/2018, considera-se dado anonimizado aquele "*relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento*".

**Embora o art. 2º, §2º, do Decreto nº 11.795/2023, disponha que os dados e informações constantes dos relatórios deverão ser anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), assiste razão ao agravante ao afirmar que o salário de determinado profissional poderá vir a ser identificado apenas pela confrontação das informações exigidas pelo Decreto nº 11.795/2023, ainda que seu nome e CPF não sejam divulgados.**

Ademais, o art. 2º, § 3º, do Decreto nº 11.795/2023, determina que o relatório seja 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. No mesmo sentido dispõe o art. 4º, da Portaria MTE nº 3.714/2023.

Com efeito, **a publicação do relatório, que deverá conter informações minuciosas acerca do quadro de carreira e planos de cargos e salários da empresa, é capaz de configurar, ao menos em análise perfunctória, ofensa à proteção de dados pessoais de que**

**trata a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), que deve ser observada quando da publicação do relatório, como determinado pela Lei nº 14.611/2023.**

**Assim, à primeira vista, evidencia-se que o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria MTE nº 3.714/2023 criaram novas obrigações para os empregadores, além do previsto na Lei nº 14.611/2023, extrapolando o poder regulamentar, estando presente a probabilidade do direito.**

Se encontra presente, também, o *periculum in mora*, visto que o prazo para a publicação do relatório já findou, estando a agravante sujeita a sanções no caso de descumprimento.

Por outro lado, inexistente *periculum in mora* inverso, visto que, caso posteriormente se entenda pela legalidade da exigência de publicação do relatório como previsto nas normas regulamentadoras, tal publicação poderá ocorrer em momento futuro.

Em face do exposto, **defiro a antecipação da tutela recursal para suspender a exigibilidade da obrigação prevista no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, “b” e II, do Decreto nº 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE nº 3.714/2023, até que o agravo seja apreciado pelo colegiado.**

Embora os referidos agravos ainda não tenham sido julgados pelos respectivos órgãos colegiados, verifica-se uma tendência da jurisprudência em afastar a obrigação contida no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023, em virtude das evidências de extrapolação do poder regulamentar e demais vícios aqui apontados

Ademais, recentemente, esse e. Tribunal Regional Federal da 3ª Região deu parcial provimento ao agravo de instrumento n. 5015157-63.2024.4.03.0000, que trata de caso análogo ao dos autos, consoante a seguinte ementa:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI 14.611/23. DECRETO 11.795/23 E PORTARIA TEM 3.714/23. DISPOSITIVOS QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. AGRAVO PARCIALMENTE PROVIDO.**

- Pretende-se afastar as obrigações previstas no artigo 2º, §§ 3º e 4º, artigo 3º §§ 1º a 3º e artigo 4º, I, “b” e II, do Decreto 11.795/2023 e nos artigos 4º, 5º, 6º e 7º da Portaria MTE 3.714/2023.

- Verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolam as balizas fixadas pela Lei 14.611/2023, tais como a obrigação de publicação do relatório de transparência nos sites das próprias empregadoras ou em suas redes sociais (art. 2º, §3º do Decreto 11.795/23) e o depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade na entidade sindical (art. 7º, §4º da Portaria MTE 3.714/23).

- Além das inovações acima apontadas, em primeira análise, cabe reflexão acerca da legitimidade e pertinência funcional 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, **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.**
- 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.
- **Afigura-se que a divulgação dos relatórios de transparência não aparenta cumprir os fins naturais da publicidade, mas 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.**
- **Ademais, a utilização de informações constantes dos referidos relatórios, retirada de seu contexto, também pode gerar danos irreparáveis à imagem das empresas.**
- **De se reiterar que o uso das redes sociais ainda não se encontra regulamentado em nosso país, o que redobra a necessidade de cuidados com o tema em discussão.**
- Existência de risco objetivo de danos relevantes aos interesses da parte recorrente, relacionada à divulgação de informações sensíveis das empresas.
- Não se antevê ilegalidade na obrigação de apresentação do plano de ação para mitigar a desigualdade, pois devidamente previsto no art. 5º, §2º, da Lei 14.611/23 e aparentemente coerente com o objetivo da norma.
- Por derradeiro, resta prejudicado o agravo interno, considerando que as razões deduzidas pelo recorrente foram enfrentadas no julgamento que ora se faz.
- Agravo de instrumento parcialmente provido. Agravo interno prejudicado.

Com efeito, verifica-se que a mera publicação do citado relatório, cujos dados não são contextualizados de forma adequada, sem a apropriada divulgação da metodologia utilizada para sua elaboração, pode causar distorção das informações e prejuízos difíceis de serem mensuráveis às empresas.

Há indícios relevantes de que a Portaria MTE n. 3714/2023 e o Decreto n. 11.795/2023 extrapolam o poder regulamentar, na medida em que criam obrigações não previstas na Lei n. 14.611/2023, que são desproporcionais à finalidade legal e que podem causar sérios prejuízos à imagem e à privacidade, além de causar violação aos princípios constitucionais da intimidade, da livre concorrência, e do contraditório.

Portanto, **entendo que merece ser mantida a r. sentença, para determinar que a autoridade coatora se abstenha de divulgar os dados dos filiados do autor por meio do relatório da transparência e de aplicar atos tendentes a obrigá-los a enviarem os dados pessoais e restritos ao Governo Federal, por meio do Portal Emprega Brasil, bem como a reproduzirem o relatório da transparência elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em seu site e/ou suas redes sociais.**

### 3. Conclusão

Ante o exposto, o MPF manifesta-se pelo **desprovemento** do recurso.

São Paulo, 19 de dezembro de 2024.

*assinado eletronicamente*  
**Sergei Medeiros Araújo**  
Procurador Regional da República