



Número: **5007172-76.2024.4.03.6100**

Classe: **MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO**

Órgão julgador: **13ª Vara Cível Federal de São Paulo**

Última distribuição : **21/03/2024**

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

Assuntos: **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**

Nível de Sigilo: **0 (Público)**

Justiça gratuita? **NÃO**

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

Partes	Advogados
ASSOC BRASILEIRA DA INDUSTRIA GRAFICA ABIGRAF NACIONAL (IMPETRANTE)	
	MARCELA MANGIERI MARCOS GARCIA (ADVOGADO)
UNIÃO FEDERAL (IMPETRADO)	
SECRETARIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO (IMPETRADO)	

Outros participantes	
Ministério Público Federal (FISCAL DA LEI)	

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
319566672	26/03/2024 19:19	Decisão	Decisão



Poder Judiciário
JUSTIÇA FEDERAL DE PRIMEIRO GRAU

MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO (119) Nº 5007172-76.2024.4.03.6100 / 13ª Vara Cível Federal de São Paulo

IMPETRANTE: ASSOC BRASILEIRA DA INDUSTRIA GRAFICA ABIGRAF NACIONAL

Advogado do(a) IMPETRANTE: MARCELA MANGIERI MARCOS GARCIA - SP292928

IMPETRADO: SECRETARIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO, UNIÃO FEDERAL

DECISÃO

Trata-se de mandado de segurança coletivo impetrado por **ASSOC BRASILEIRA DA INDUSTRIA GRAFICA ABIGRAF** em face do **SECRETARIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO**, com pedido liminar, visando obter provimento jurisdicional destinado a suspender a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pela autoridade impetrada, na plataforma digital do MTE, nos *sites* e nas redes sociais das empresas substituídas pela impetrante, determinando-se: **1)** a retificação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios com aposição de ressalva ou nota explicativa antes da publicação, nos casos de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios amparados nas hipóteses do art. 461, da CLT; **2)** seja atendido 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; **3)** a dispensa à implementação do Plano de Ação para Mitigar a Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens nos casos de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios amparados nas hipóteses do art. 461, da CLT.

A inicial menciona que a Lei nº 14.611/2023 foi publicada com o objetivo de garantir a igualdade de salário e critérios remuneratórios entre homens e mulheres e coibir a discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, prevendo, dentre os mecanismos para alcançar esses fins, 2 (duas) obrigações para as pessoas jurídicas privadas com 100 (cem) ou mais empregados: a) publicação de Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios a cada 6 (seis) meses, observada a LGPD, contendo dados anonimizados e informações que permitam a comparação de gestão e chefia ocupados por homens e mulheres, acompanhados de dados estatísticos que permitam aferir dados sobre outras desigualdades; e, em



Este documento foi gerado pelo usuário 318.***.***-10 em 26/03/2024 19:52:29

Número do documento: 24032619194420900000308758456

<https://pje1g.trf3.jus.br:443/pje/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?x=24032619194420900000308758456>

Assinado eletronicamente por: MARCELO GUERRA MARTINS - 26/03/2024 19:19:44

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

Aponta que a não publicação do Relatório de Transparência está sujeita à aplicação de multa administrativa no valor de até 3% (três por cento) sobre a folha de salário do empregador, limitada a 100 (cem) salários-mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Aduz que a lei determinou que o Poder Executivo instituiria protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Dá notícia de que, em 23/11/2023, foi publicado o Decreto nº 11.795/2023 que, a pretexto de regulamentar a Lei nº 11.795/2023, teria criado obrigações complementares para as empresas, sem respaldo legal, tais como: a) a obrigação de que o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios seja divulgado semestralmente, nos meses de março e setembro de cada ano, pelas empresas em suas páginas na internet e redes sociais, disponibilizando seu conteúdo não só para seus empregados e colaboradores, mas para o público em geral, bem como b) a garantia da participação dos representantes sindicais e dos empregados em caso de necessidade de elaboração de Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade, preferencialmente em forma definida em norma coletiva ou, na ausência de norma coletiva, também preferencialmente, nos modelos dos artigos 510-A a 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho.

Destaca que, nos termos do aludido Decreto 11.795, foi estabelecido que o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deveria apresentar o cargo ou ocupação das trabalhadoras e dos trabalhadores e os valores de todas as remunerações: salário contratual; 13º salário, gratificações, comissões, horas extras, adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, entre outros; terço de férias; aviso prévio trabalhado; descanso semanal remunerado; gorjetas; e outras remunerações previstas em norma coletiva de trabalho, extrapolando os limites impostos pela lei e colocando em risco a efetiva anonimização dos dados dos empregados.

Menciona que, ato contínuo, foi publicada a Portaria MTE nº 3.714/2023, que igualmente teria excedido seu papel regulamentador, estabelecendo que o Relatório de Transparência Remuneratórios seria elaborado pelo próprio MTE e não pelas empresas, sem apresentar, seja no Decreto ou na Portaria, o formato e os critérios para a escolha do referido formato.

Entende que a Portaria inovou na ordem jurídica ao determinar que o Plano de Ação seja depositado junto às entidades sindicais.

Sustenta a presença do *periculum in mora* a justificar a concessão da liminar.

A inicial veio acompanhada de documentos.

É o relatório. Decido.

Para a concessão da medida liminar, devem estar presentes a relevância do fundamento e a possibilidade de ineficácia da medida, se ao final concedida, pressupostos legais previstos no artigo 7º, inciso III, da Lei nº 12.016/09.

Transcrevo a seguir, naquilo em que interessa ao feito (grifos meus), o que diz a norma legal e as respectivas regulamentadoras:



1) Lei nº 14.611/2023:

“Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I – estabelecimento de mecanismos de **transparência** salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da **fiscalização** contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – disponibilização de **canais** específicos para **denúncias** de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

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 decorrente de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, **a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação** para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a **participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados** nos locais de trabalho.

§3º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

§4º O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em **plataforma digital de acesso público**, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei



nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no §1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

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

2) Decreto nº 11.975/2023:

“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:

(...)

§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.

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

(...)

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



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

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

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

I - disponibilizar ferramenta informatizada para:

(...)

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”.

3) Portaria MTE nº 3.714/2023:

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

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

Parágrafo único. As informações complementares a que se refere o caput serão prestadas pelos empregadores, em ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, relativas ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente.

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

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



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

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

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

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

A divulgação de dados seja de pessoas físicas ou jurídicas é uma situação altamente sensível, dada a proteção a tais elementos conferida pela Constituição Federal, no art. 5º, inciso X, *in verbis*: “X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Em verdade, esse tipo de proteção é inerente ao próprio Estado Democrático de Direito.

A Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), constrói um **verdadeiro sistema de proteção aos dados das pessoas**, impondo uma série de requisitos para a sua apreensão e ou divulgação por terceiros, bem como sanções para as hipóteses de descumprimento.

Andou bem tanto o constituinte quanto o legislador. É que a divulgação indiscriminada de dados, fora das estritas hipóteses legais, tem potencial para causar danos de difícil reparação: 1) às pessoas físicas, por violação da intimidade; 2) às pessoas jurídicas, pela publicidade de elementos que eventualmente componham estratégias de atuação empresarial perante suas concorrentes e consumidores.

Logo, a obrigação de fornecer dados e ou de publicá-los, onde quer que seja, tem validade se expressa e inequivocamente prevista em lei.

No caso, a Lei nº 14.611/2023 não determina a publicação do Relatório de Transparência nos *sites* e nas redes sociais das empresas empregadoras. Aliás, a lei em epígrafe não explicita onde deve ocorrer a aludida publicação: se na sede da empresa, em órgão de imprensa, na internet, etc. A relevância e as implicações de tal publicação não autorizam que o mero Decreto, norma administrativa de hierarquia inferior, suprima o que deveria constar do mandamento maior.

Na mesma senda, não há permissão legal para que o Ministério do Trabalho e Emprego colete dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como as informações complementares por eles prestadas para fins de publicar relatório na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho, conforme consta do artigo 5º da Portaria MTE nº 3.714/2023. Com efeito, a presença da norma legal aqui se faz imprescindível.

Por conseguinte, levando em conta que a implantação do Plano de Ação depende de prévia



constatação oriunda do Relatório de Transparência, estando as empresas associadas da impetrante judicialmente dispensadas de publicar o mencionado relatório, não há, ao menos por ora, como ser implantado o Plano de Ação, motivo pelo qual deixo de tecer considerações acerca da legalidade das normas que o regulamentam.

Dada a maior densidade argumentativa envolvida, deixo de apreciar as demais alegações constantes da exordial como, por exemplo, o risco de que a publicação das informações remuneratórias poderia trazer à concorrência com outras empresas (e vice-versa), em afronta aos princípios constitucionais da livre iniciativa e da razoabilidade. Se for o caso, tais questões serão oportunamente abordadas quando da prolação da sentença.

O *periculum in mora* está presente, visto a iminência da data limite para as publicações impugnadas na exordial.

Isto posto, com base no poder geral de cautela e sob o pálio deste juízo sumário e prefacial, **DEFIRO A MEDIDA LIMINAR** para, em relação às empresas substituídas pela impetrante na presente demanda, suspender a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pela autoridade impetrada na plataforma digital do MTE, bem como nos *sites* e nas redes sociais das empresas substituídas pela impetrante, determinando-se, nos termos do pedido inicial: **1)** a retificação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios com aposição de ressalva ou nota explicativa antes da publicação, nos casos de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios amparados nas hipóteses do art. 461, da CLT; **2)** seja atendido 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 e **3)** a dispensa à implementação do Plano de Ação para Mitigar a Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens nos casos de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios amparados nas hipóteses do art. 461, da CLT.

Notifique-se a parte impetrada, dando-lhes ciência desta decisão, bem como para que preste as informações pertinentes, no prazo de 10 (dez) dias.

Dê-se ciência nos termos do art. 7º, II, da Lei nº 12.016/2009.

Em seguida, abra-se vista ao Ministério Público Federal para manifestação, no prazo legal.

Decorrido o prazo acima, venham conclusos para prolação de sentença.

Intime(m)-se, cumpra-se.

São Paulo, data da assinatura no sistema.

