



Número: **5007172-76.2024.4.03.6100**

Classe: **APELAÇÃO / REMESSA NECESSÁRIA**

Órgão julgador colegiado: **3ª Turma**

Órgão julgador: **Gab. 46 - DES. FED. RUBENS CALIXTO**

Última distribuição : **26/09/2024**

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

Processo referência: **5007172-76.2024.4.03.6100**

Assuntos: **Atos Administrativos, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**

Nível de Sigilo: **0 (Público)**

Justiça gratuita? **NÃO**

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

Partes	Advogados
ASSOC BRASILEIRA DA INDUSTRIA GRAFICA ABIGRAF NACIONAL (APELANTE)	
	MARCELA MANGIERI MARCOS GARCIA (ADVOGADO)
Agente do Ministério do Trabalho e Emprego (APELADO)	
SECRETARIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO (APELADO)	
UNIÃO FEDERAL (APELADO)	

Outros participantes	
Subseção Judiciária de São Paulo/SP - 13ª Vara Federal Cível (JUIZO RECORRENTE)	
MINISTERIO PUBLICO FEDERAL - PR/SP (FISCAL DA LEI)	

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
309707943	06/12/2024 15:10	Acórdão	Acórdão
307413018	06/12/2024 15:10	Voto	Voto
307413006	06/12/2024 15:10	Relatório	Relatório
307413019	06/12/2024 15:10	Ementa	Ementa



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

APELAÇÃO / REMESSA NECESSÁRIA (1728) Nº 5007172-76.2024.4.03.6100

RELATOR: Gab. 46 - DES. FED. RUBENS CALIXTO

APELANTE: ASSOC BRASILEIRA DA INDUSTRIA GRAFICA ABIGRAF NACIONAL

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

APELADO: AGENTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, SECRETARIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO, UNIÃO FEDERAL

OUTROS PARTICIPANTES:



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

APELAÇÃO / REMESSA NECESSÁRIA (1728) Nº 5007172-76.2024.4.03.6100

RELATOR: Gab. 46 - DES. FED. RUBENS CALIXTO

APELANTE: ASSOC BRASILEIRA DA INDUSTRIA GRAFICA ABIGRAF NACIONAL

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

APELADO: AGENTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, SECRETARIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO, UNIÃO FEDERAL

OUTROS PARTICIPANTES:

RELATÓRIO

O EXMO. SENHOR DESEMBARGADOR FEDERAL RUBENS CALIXTO (Relator): Trata-se de remessa necessária e apelação interposta pela UNIÃO FEDERAL em face da sentença que concedeu a ordem em mandado de segurança impetrado por ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDUSTRIA GRAFICA ABIGRAF, 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



Este documento foi gerado pelo usuário 318.***.***-10 em 06/12/2024 17:30:51

Número do documento: 24120615103056300000306964736

<https://pje2g.trf3.jus.br:443/pje/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?x=24120615103056300000306964736>

Assinado eletronicamente por: RUBENS ALEXANDRE ELIAS CALIXTO - 06/12/2024 15:10:30

pela impetrante.

Foram apresentadas contrarrazões.

O Ministério Público Federal manifestou-se pelo provimento da remessa necessária e da apelação.

É o relatório.



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

APELAÇÃO / REMESSA NECESSÁRIA (1728) Nº 5007172-76.2024.4.03.6100

RELATOR: Gab. 46 - DES. FED. RUBENS CALIXTO

APELANTE: ASSOC BRASILEIRA DA INDUSTRIA GRAFICA ABIGRAF NACIONAL

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

APELADO: AGENTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, SECRETARIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO, UNIÃO FEDERAL

OUTROS PARTICIPANTES:

VOTO

O EXMO. SENHOR DESEMBARGADOR FEDERAL RUBENS CALIXTO (Relator): Pretende a parte recorrente fazer valer, no caso concreto, 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.



A Lei 14.611, de 03 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, estabeleceu as seguintes obrigações:

“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.

Ato seguinte, foi publicado o Decreto 11.795/2023, regulamentando a lei de igualdade salarial:

*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:*

(...)

*§ 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.*

(...)

*§ 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.

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.](#)

§ 3º Na hipótese do § 2º, a empresa que tiver entre cem e duzentos empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

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;

Por fim, a Portaria MTE 3.714/2023, no intuito de regulamentar o Decreto 11.795/2023, foi editada com a seguinte redação:

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.

(...)

§ 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.”

Verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolaram as normas 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, entendo haver dúvidas acerca da necessidade e função da publicação do relatório de transparência salarial.

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.

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 empregados, 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, risco objetivo de danos relevantes aos interesses da parte recorrida, relacionada à divulgação de informações sensíveis das empresas.

Por fim, não antevejo 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.

Ante o exposto, **dou parcial provimento à remessa necessária e à apelação**, apenas para reconhecer legítima a exigência de apresentação do plano de ação.

É o voto.



EMENTA

MANDADO DE SEGURANÇA. APELAÇÃO. REEXAME NECESSÁRIO. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI 14.611/23. DECRETO 11.795/23 E PORTARIA MTE 3.714/23. DISPOSITIVOS QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. PLANO DE AÇÃO. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE. REMESSA OFICIAL E APELAÇÃO PARCIALMENTE PROVIDAS.

- Pretende a parte recorrente fazer valer, no caso concreto, 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, 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.

- 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 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, 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.
- Remessa oficial e apelação parcialmente providas.

ACÓRDÃO

Vistos e relatados estes autos em que são partes as acima indicadas, a Terceira Turma, por unanimidade, deu parcial provimento à remessa oficial e à apelação, nos termos do relatório e voto que ficam fazendo parte integrante do presente julgado.

RUBENS CALIXTO
DESEMBARGADOR FEDERAL





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

APELAÇÃO / REMESSA NECESSÁRIA (1728) Nº 5007172-76.2024.4.03.6100

RELATOR: Gab. 46 - DES. FED. RUBENS CALIXTO

APELANTE: ASSOC BRASILEIRA DA INDUSTRIA GRAFICA ABIGRAF NACIONAL

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

APELADO: AGENTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, SECRETARIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO, UNIÃO FEDERAL

OUTROS PARTICIPANTES:

VOTO

O EXMO. SENHOR DESEMBARGADOR FEDERAL RUBENS CALIXTO (Relator): Pretende a parte recorrente fazer valer, no caso concreto, 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.

A Lei 14.611, de 03 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, estabeleceu as seguintes obrigações:

“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.

Ato seguinte, foi publicado o Decreto 11.795/2023, regulamentando a lei de igualdade salarial:

*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:*

(...)

*§ 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.*

(...)

*§ 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.

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](#).

§ 3º Na hipótese do § 2º, a empresa que tiver entre cem e duzentos empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva



de representantes dos empregados.

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;

Por fim, a Portaria MTE 3.714/2023, no intuito de regulamentar o Decreto 11.795/2023, foi editada com a seguinte redação:

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.

(...)



§ 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.”

Verifica-se que alguns dispositivos da portaria e do decreto extrapolaram as normas 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, entendo haver dúvidas acerca da necessidade e função da publicação do relatório de transparência salarial.

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 execução, 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.

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 empregados, 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, risco objetivo de danos relevantes aos interesses da parte recorrida, relacionada à divulgação de informações sensíveis das empresas.



Por fim, não antevejo 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.

Ante o exposto, **dou parcial provimento à remessa necessária e à apelação**, apenas para reconhecer legítima a exigência de apresentação do plano de ação.

É o voto.





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

APELAÇÃO / REMESSA NECESSÁRIA (1728) Nº 5007172-76.2024.4.03.6100

RELATOR: Gab. 46 - DES. FED. RUBENS CALIXTO

APELANTE: ASSOC BRASILEIRA DA INDUSTRIA GRAFICA ABIGRAF NACIONAL

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

APELADO: AGENTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, SECRETARIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO, UNIÃO FEDERAL

OUTROS PARTICIPANTES:

RELATÓRIO

O EXMO. SENHOR DESEMBARGADOR FEDERAL RUBENS CALIXTO (Relator): Trata-se de remessa necessária e apelação interposta pela UNIÃO FEDERAL em face da sentença que concedeu a ordem em mandado de segurança impetrado por ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDUSTRIA GRAFICA ABIGRAF, 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.

Foram apresentadas contrarrazões.

O Ministério Público Federal manifestou-se pelo provimento da remessa necessária e da apelação.

É o relatório.



Este documento foi gerado pelo usuário 318.***.***-10 em 06/12/2024 17:30:51

Número do documento: 24120615102814000000304717946

<https://pje2g.trf3.jus.br:443/pje/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?x=24120615102814000000304717946>

Assinado eletronicamente por: RUBENS ALEXANDRE ELIAS CALIXTO - 06/12/2024 15:10:28

EMENTA

MANDADO DE SEGURANÇA. APELAÇÃO. REEXAME NECESSÁRIO. RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI 14.611/23. DECRETO 11.795/23 E PORTARIA MTE 3.714/23. DISPOSITIVOS QUE EXTRAPOLAM AS BALIZAS DA LEI. PLANO DE AÇÃO. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE. REMESSA OFICIAL E APELAÇÃO PARCIALMENTE PROVIDAS.

- Pretende a parte recorrente fazer valer, no caso concreto, 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, 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.
- 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 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, 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.
- Remessa oficial e apelação parcialmente providas.

