



**Poder Judiciário**  
**JUSTIÇA FEDERAL DE PRIMEIRO GRAU**

PROCEDIMENTO COMUM CÍVEL (7) Nº 5008270-96.2024.4.03.6100 / 25ª Vara Cível Federal de São Paulo  
AUTOR: PAPAIZ - UDINESE METAIS INDUSTRIA E COMERCIO LTDA.  
Advogados do(a) AUTOR: EDSON ALVES DA SILVA - SP268910, RAFAEL ALFREDI DE MATOS - BA23739  
REU: UNIÃO FEDERAL

**DECISÃO**

Vistos.

Trata-se de ação de procedimento comum proposta por **PAPAIZ ? UDNESE METAIS INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA.** em face da **UNIÃO FEDERAL** objetivando provimento antecipatório para que *? a União Federal e seus órgãos, em especial o Ministério do Trabalho e Emprego, se abstenham de: (i) divulgar os dados da Requerente através do relatório da transparência; (ii) exigir da Requerente a reprodução do relatório da transparência elaborado pelo Ministério do Trabalho Emprego através de seu site e/ou suas redes sociais; (iii) impor qualquer penalidade à Requerente pelo não cumprimento das obrigações estabelecidas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023;?*

Aduz a parte autora, em suma, que a Lei n. 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres, padece de inconstitucionalidade formal.

Além disso, o Decreto n. 11.795/2023 e a Portaria MTE n. 3.714/2023 extrapolam e transcendem à norma de origem, em violação ao princípio da legalidade.

Com a inicial vieram os documentos.

Após o recolhimento das custas (ID 320272470), os autos foram remetidos à conclusão.

**É o relatório. Decido.**

Insurge-se a parte autora, como relatado, contra a divulgação, em seus canais de comunicação e ao público em geral, do relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, a ser disponibilizado pelo Ministério do Trabalho, com as disposições trazidas pelo Decreto n. 11.795/2023 e pela Portaria MTE n. 3.714/20203, que regulamentaram a Lei n. 14.611/2023.

A Lei 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, prevê, em seus artigos 4º e 6º a adoção de medidas para concretizar o seu objetivo, dentre as quais, a elaboração de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios. *In verbis:*

[...]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 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.?

E, quanto a essa específica medida, dispuseram o Decreto n. 11.795/2023 e a Portaria MTE n. 3.714/2023, respectivamente, o seguinte:

**Decreto nº 11.795/2023**

*?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.*

*§ 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:*

*(?)*

*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;?*

### **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.*

#### **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.*

*§ 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.?*

Ao que se verifica, a Lei n. 14.611/2023, embora tenha previsto a elaboração e a divulgação dos relatórios, visando à transparência dos dados, adotou critério ?global?, em que os dados colhidos garantiriam a análise do cumprimento da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, mantendo-se, todavia, o anonimato.

O Decreto e a Portaria, por outro lado, ao regulamentarem a legislação, inseriram especificidades ? tal como a divulgação em redes sociais ? que extrapolaram os termos da Lei n. 14.611/2023.

Isso posto, **DEFIRO a tutela de urgência** para: (i) desobrigar a autora de divulgar o ?relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios? em seus canais de comunicação; e (ii) determinar que o MTE se abstenha de publicar, para o público em geral, o referido relatório em quaisquer meios de comunicação, bem assim de aplicar qualquer penalidade à autora por ela proceder em conformidade com a presente decisão.

Intimem-se. Cite-se.

SÃO PAULO, 4 de abril de 2024.



Assinado eletronicamente por: **MARINA GIMENEZ BUTKERAITIS**

**04/04/2024 21:57:05**

**MARINA GIMENEZ BUTKERAITIS**

**04/04/2024 21:57:05**

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

ID do documento: **320345842**



24040421570565700000309512088

imprimir