



Número: 5007138-04.2024.4.03.6100

Classe: MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO

Órgão julgador: 26ª Vara Cível Federal de São Paulo

Última distribuição : 18/10/2024

Valor da causa: R\$ 10.000,00

Assuntos: Proteção da Intimidade e Sigilo de Dados, 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
SIND NACIONAL DA IND DE TREF E LAMIN DE METAIS FERROSOS (IMPETRANTE)	
	GILBERTO RODRIGUES PORTO (ADVOGADO) EDUARDO PEREIRA DA SILVA JUNIOR (ADVOGADO) MARCUS VINICIUS TAMBOSI (ADVOGADO)
SECRETARIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO (IMPETRADO)	
UNIÃO FEDERAL (IMPETRADO)	

Outros participantes	
Ministério Público Federal (FISCAL DA LEI)	

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
343385341	24/10/2024 14:04	Sentença	Sentença



Poder Judiciário
JUSTIÇA FEDERAL DE PRIMEIRO GRAU

MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO (119) Nº 5007138-04.2024.4.03.6100 / 26ª Vara Cível Federal de São Paulo

IMPETRANTE: SIND NACIONAL DA IND DE TREF E LAMIN DE METAIS FERROSOS

Advogados do(a) IMPETRANTE: EDUARDO PEREIRA DA SILVA JUNIOR - SP314200, GILBERTO RODRIGUES PORTO - SP187543, MARCUS VINICIUS TAMBOSI - SP136537

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

S E N T E N Ç A

Dê-se ciência da redistribuição do feito pela 25ª Vara Cível Federal.

SICETEL – SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS FERROSOS impetrou o presente mandado de segurança coletivo em face do Secretário de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, pelas razões a seguir expostas:

Afirma, o impetrante, que representa a categoria econômica da indústria processadora de aço e que tem legitimidade ativa para impetrar a presente ação.

Afirma, ainda, que a Lei n. 14.611/23 dispôs sobre a igualdade de salário e critérios remuneratórios entre homens e mulheres e estabeleceu regras para a implementação desta, prevendo obrigações e penalidades. O Decreto n. 11.795/23 e a Portaria MTE n. 3.714/23 regulamentaram a referida Lei.



Sustenta que, além de simplesmente regulamentarem a Lei, criaram obrigações novas, ofendendo princípios constitucionais, como o do contraditório, da isonomia, da equidade salarial, entre outros.

Sustenta, ainda, que a publicação do relatório de transparência salarial e critérios remuneratórios das empresas com 100 ou mais empregados, sem observância das garantias constitucionais, é ilegal.

Pede que seja concedida a segurança para assegurar a apresentação de defesa em processo administrativo regular antes da publicação do “relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios” e da notificação para elaboração do “plano de ação para mitigar a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens”, bem como que, atendidos os critérios que autorizam a diferenciação salarial, prevista na CLT, o relatório seja retificado ou acrescido de ressalva ou nota explicativa. Pede, ainda, que não seja publicado o relatório de transparência salarial na plataforma digital do MTE e nas redes sociais dos empregadores, com a divulgação de informações sigilosas relativas a cargos e funções e salários.

A liminar foi parcialmente deferida (Id 319493027). Contra essa decisão, foi interposto agravo de instrumento ao qual foi negado provimento (Id 329893168).

A União manifestou interesse em ingressar no feito (Id 321719242), alegando incompetência da Justiça Federal. Afirma, ainda, que o impetrante pretende a declaração de inconstitucionalidade da lei, o que não é possível por meio de mandado de segurança coletivo. No mérito, defende a constitucionalidade e a legalidade dos atos normativos, que regulamentam a Lei 14.611/23.

Não foram prestadas informações.

O digno representante do Ministério Público Federal opinou pela improcedência do pedido.

É o relatório. Decido.

Afasto a alegação de incompetência absoluta desta Justiça Federal e, em consequência, de competência da Justiça do Trabalho, que está estabelecida no artigo 114 da Constituição Federal.



Ora, a competência da Justiça do Trabalho, a grosso modo, está voltada para a relação de trabalho, estabelecida entre empregados e empregadores, o que não é o caso dos autos.

E a presente ação visa afastar diversas obrigações que foram impostas aos empregadores, pela União Federal, por meio de atos normativos. Portanto, a discussão aqui travada insere-se na competência da Justiça Federal.

Afasto, ainda, a preliminar de competência originária do STF, eis que a parte autora pretende, por meio da presente ação, afastar sua obrigação de publicar relatórios da transparência salarial e de critérios remuneratórios, entre outras, sob o argumento de que há ilegalidade e inconstitucionalidade. Não pede que a lei seja declarada inconstitucional.

Passo ao exame do mérito.

A Lei n. 14.611/23 dispôs 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 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 autora, ao afirmar que houve desrespeito à Constituição.

Entretanto, nem todas as regras previstas no Decreto e na Portaria atentam contra o princípio da legalidade.

Em relação ao depósito do plano na entidade sindical, verifico não estar presente o interesse de agir, caracterizado pelo binômio “necessidade-adequação”.

A respeito desta condição da ação, ANTONIO CARLOS DE ARAÚJO CINTRA, ADA PELLEGRINI GRINOVER e CÂNDIDO RANGEL DINAMARCO ensinam:

*“**Interesse de agir** – Essa condição da ação assenta-se na premissa de que, tendo embora o Estado o interesse no exercício da jurisdição (função indispensável para manter a paz e a ordem na sociedade), não lhe convém acionar o aparato judiciário sem que dessa atividade se possa extrair algum resultado útil. É preciso, pois, sob esse prisma, que, em cada caso concreto, a prestação jurisdicional solicitada seja **necessária e adequada**.*

*Repousa a **necessidade** da tutela jurisdicional na impossibilidade de obter a satisfação do alegado direito sem a intercessão do Estado – ou porque a parte contrária se nega a satisfazê-lo, sendo vedado ao autor o uso da autotutela, ou porque a própria lei exige que determinados direitos só possam ser exercidos mediante prévia declaração judicial (são as chamadas ações constitutivas necessárias no processo civil e a ação penal condenatória, no processo penal –*



v. *supra*, n. 7)

Adequação é a relação existente entre a situação lamentada pelo autor ao vir a juízo e o provimento jurisdicional concretamente solicitado. O provimento, evidentemente, deve ser apto a corrigir o mal de que o autor se queixa, sob pena de não ter razão de ser. Quem alegar, por exemplo, o adultério do cônjuge não poderá pedir a anulação do casamento, mas o divórcio, porque aquela exige a existência de vícios que inquinem o vínculo matrimonial logo na sua formação, sendo irrelevantes fatos posteriores. O mandado de segurança, ainda como exemplo, não é medida hábil para a cobrança de créditos pecuniários.”

(in TEORIA GERAL DO PROCESSO, Malheiros Editores, 9ª ed., 1993, págs. 217/218)

Ora, a Lei nº 14.611/23 prevê a implementação de programas visando à igualdade salarial.

E, somente, na hipótese de ser identificada desigualdade salarial ou dos critérios remuneratórios, é que deverá ser elaborado o discutido plano de ação, com a presença dos sindicatos.

É o que estabelece o § 2º do artigo 5º da Lei nº 14.611/23, acima transcrito, o que foi repetido pelo artigo 3º, § 1º do Decreto nº 11.795/23, nos seguintes termos:

“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.”

Assim, não havendo notícia, nos autos, de descumprimento ou inobservância da igualdade salarial, entendo não estar presente a necessidade de análise do provimento aqui pleiteado.

Diante do exposto:



1) Julgo extinto o feito com relação ao pedido para que seja dispensada a implementação do Plano de Ação, sem resolução do mérito, com fundamento no artigo 485, inciso VI do Código de Processo Civil, por falta de interesse processual;

2) JULGO PROCEDENTE os demais pedidos, extinguindo o feito com resolução do mérito, com fundamento no artigo 487, inciso I do Código de Processo Civil, para assegurar aos substituídos da impetrante o direito de apresentarem defesa em processo administrativo regular, antes da publicação do “Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios” e da notificação para elaboração do “Plano de Ação para Mitigar a Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens”, permitindo a retificação ou inclusão de ressalva, no relatório, antes da publicação, quando houver hipótese que autoriza a diferenciação salarial, prevista no artigo 461 da CLT, bem como para afastar a obrigatoriedade de publicação do “Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios” na plataforma digital do MTE e no site e redes sociais dos empregadores, com divulgação de informações sigilosas relativas a cargos e funções e respectivos salários contratuais e demais rubricas de remuneração de seus funcionários. Confirmo liminar anteriormente proferida.

Sem honorários, conforme estabelecido no artigo 25 da Lei nº 12.016/09. Custas “ex lege”.

Sentença sujeita ao duplo grau de jurisdição.

P.R.I.C.

