



**Poder Judiciário**  
**TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO**

Av. Álvares Cabral, 1805 - Bairro: Santo Agostinho - CEP: 30170-001 - Fone: (31)3315-1064 - www.trf6.jus.br - Email: gab.lincoln.faria@trf6.jus.br

**AGRAVO DE INSTRUMENTO Nº 6002221-05.2024.4.06.0000/MG**

**PROCESSO ORIGINÁRIO:** Nº 6008977-76.2024.4.06.3800/MG

**AGRAVANTE:** FEDERACAO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FIEMG

**AGRAVADO:** UNIÃO - ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO

**DESPACHO/DECISÃO**

1. Trata-se de pedido de tutela de urgência em agravo de instrumento interposto pela **FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FIEMG** em face de decisão proferida pelo juízo da 10ª Vara Federal da Seção Judiciária de Belo Horizonte/MG, que indeferiu o pedido liminar de suspensão dos efeitos concretos do Decreto n. 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, regulamentadores da Lei n. 14.611/2023, na ação civil pública n. 6008977-76.2024.4.06.3800, ajuizada em face da **UNIÃO**.

2. A recorrente afirma que pretende, com a tutela judicial, sejam asseguradas às indústrias e às pessoas que exercem atividade empresarial, com 100 (cem) ou mais empregados, as obrigações de não fazer para *i)* se evitarem danos difusos e coletivos irreversíveis relativos à privacidade e a proteção de dados pessoais e empresariais concorrenciais sigilosos e *ii)* proteger a ordem econômica, conferindo segurança jurídica e evitando práticas anticoncorrenciais no ambiente empresarial ou industrial.

3. Aponta, essencialmente, afronta ao princípio da legalidade pelas normas regulamentadoras ao extrapolarem os limites do poder regulamentar da Lei n. 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; ofensa às garantias constitucionais da inviolabilidade à vida privada e da proteção dos dados pessoais; violação à ordem econômica; antinomias atentatórias à segurança jurídica e ao princípio da não surpresa e violação aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa.

4. Aduz que a decisão agravada teria adotado premissas equivocadas, sobretudo em relação à segurança jurídica.

5. Ajunta que os atos normativos impugnados, ao determinarem a publicização de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, violam o princípio da proporcionalidade, na medida em que, na prática, permitem a identificação de salários, sacrificando os direitos fundamentais à intimidade, à vida privada e à proteção dos dados pessoais.

6. Ainda nesta esteira, acrescenta que, apesar da determinação de anonimização dos dados pessoais e de obediência à Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, *a publicidade de salários individualizados pela média ou mediana – notadamente quando vinculados a cargos determinados*, viola também os direitos à livre iniciativa e à livre concorrência.

7. Afirma que a obrigatoriedade de publicação de relatórios com legítimas diferenças remuneratórias, sem a prévia oportunidade de contraditório e ampla defesa, poderia acarretar a falsa impressão de práticas discriminatórias na atividade empresarial,

**6002221-05.2024.4.06.0000**

**60000004274.V4**



**Poder Judiciário**  
**TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO**

prejudicando a imagem das pessoas jurídicas envolvidas.

8. Conclui, ajuntando que as normas impugnadas ultrapassam o limite do poder regulamentador e inovam a Lei, por meio da criação abstrata de novas obrigações ou pela modificação substancial das já existentes.

É o relatório. **Decido.**

9. O art. 932, II, do Código de Processo Civil prevê que incumbe ao relator apreciar o pedido de tutela provisória recursal, pelo que passo a analisá-lo.

10. Figuram como fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. A livre iniciativa também aparece como fundamento da ordem econômica, que tem, dentre seus princípios basilares, o da livre concorrência.

11. Já o princípio constitucional da igualdade entre homens e mulheres inaugura o rol dos direitos fundamentais previstos no art. 5º da Constituição Federal.

12. A Emenda Constitucional n. 115/2022 inseriu no rol dos direitos fundamentais a proteção de dados pessoais, incluindo nas competências materiais e legislativas da União os deveres de organizar, fiscalizar e legislar sobre a proteção e o tratamento respectivos, o que já vinha sendo cumprido, em um primeiro momento, pela Lei n. 13.709/2018, a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD.

13. Emerge no campo da discussão um conjunto de garantias e princípios constitucionais que, a princípio, poderia sugerir conflito entre os valores. No entanto, tenhamos com norte os Princípios da unidade constitucional, no sentido da inexistência de hierarquia entre as normas, e da concordância prática, que recomenda ao intérprete a adoção de “*solução que otimize a realização de todos eles, mas ao mesmo tempo não acarrete a negação de nenhum.*” (MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 107).

14. No desenvolvimento da teoria da força normativa da constituição, ao tratar da realização e da garantia dos direitos fundamentais, aludindo à necessidade de uma eficiente procedimentalização na concretização de tais direitos, Konrad Hesse ensina que:

*Para poder cumprir sua função na realidade social, os direitos fundamentais precisam, em maior ou menor grau, de um desenvolvimento concretizador pelo ordenamento jurídico (cf. número marginal 62): para que a situação jurídica regulada como direito fundamental se torne real e efetiva no seio da sociedade, faz-se necessário estabelecer por todos os meios não somente normas materiais mais minuciosas mas também pôr de pé formas de organização e normas de procedimentos. Mais imperativa se faz ainda essa necessidade nas condições presentes, em que a liberdade humana depende de apoio, previsão e distribuição pelo Estado e em que, cada vez mais, se impõem o deslinde, a limitação e a ordenação recíproca entre os âmbitos de liberdade (cf. número marginal 25). Frequentemente se credenciam a organização e o procedimento como meios para alcançar um resultado conforme os direitos fundamentais e, desse modo, assegurar-lhes eficácia também sob as atuais circunstâncias.*

(...)



## Poder Judiciário

### TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

*Organização e procedimento se podem creditar como meios diretos para a realização e garantia dos direitos fundamentais. Isso se aprecia com especial nitidez no caso da liberdade de comunicação e dos meios de difusão. Quer se trate da liberdade das emissoras frente ao Estado ou da oferta de emissões livres, verazes e íntegras que torne possível a informação e a formação de opinião; quer seja o caso de acesso a rádio e televisão ou da criação de novas emissoras: para se fazer efetiva a liberdade, exigem-se garantias de organização e procedimento cuja virtualidade conduza a um resultado conforme o conteúdo do direito fundamental.*

15. Mais adiante, no sentido de que o aplicador do direito se orienta pelos princípios de interpretação constitucional, na árdua tarefa de concretizar a norma constitucional em casos que tratam da relação entre várias normas, como na delimitação dos direitos fundamentais, o i. jurista continua, no que interessa, da seguinte forma:

*71. a') Assim, temos, em primeiro lugar, o princípio da unidade da Constituição. A relação e interdependência existentes entre os distintos elementos da Constituição (supra n. 20) obrigam a que, em nenhum caso, se contemple a norma isoladamente, mas, ao contrário, sempre no conjunto em que ela deve estar situada; todas as normas constitucionais hão de ser interpretadas de tal modo que se evitem contradições com outras normas da Constituição. A única solução do problema coerente com este princípio é a que se encontre em consonância com as decisões básicas da Constituição e evite sua limitação unilateral a aspectos particulares.*

*72. b') Em íntima relação com o anterior encontra-se o princípio da concordância prática: os bens jurídicos constitucionalmente protegidos devem ser coordenados de tal modo que, na solução do problema, todos eles tenham preservada a sua identidade. Onde ocorram colisões não se deve, através de uma precipitada "ponderação de bens" ou, inclusive, de uma abstrata "ponderação de valores", realizar um dos bens com o sacrifício do outro. Pelo contrário, o princípio da unidade da Constituição exige um trabalho de "otimização": faz-se necessário estabelecer os limites de ambos os bens a fim de que os dois alcancem uma efetividade ótima. A fixação desses limites deve observar em cada caso concreto o princípio da proporcionalidade; não deve ir além do necessário para a concordância entre ambos os bens jurídicos. "Proporcionalidade" significa, nesse contexto, uma relação entre duas magnitudes variáveis, concretamente aquela que corresponda melhor a essa tarefa de otimização e não uma relação entre um "objetivo" constante e um ou mais "meios" variáveis. Essa se mostra clara, por exemplo, no (equivocadamente assim chamado) "efeito recíproco" entre a liberdade de expressão e o objetivo geral limitador do art. 5º da Lei Fundamental: do que se trata é da concordância prática, por meio de uma coordenação "proporcional", entre a liberdade de expressão, de um lado, e os bens jurídicos protegidos pelas "leis gerais", de outro. Acerca do que seja "proporcional" em cada caso o princípio não diz nada; apesar disso, enquanto critério orientador contido na Constituição e, por isso mesmo, vinculante, aponta a direção e determina o único procedimento através do qual se deve buscar uma solução constitucional. A "ponderação de bens" carece de um critério orientador no que se refere às suas valorações; não é somente que lhe falte uma base de apoio, e sim que, a todo instante, corre o risco de sacrificar a unidade da Constituição. O mesmo se diga quando a relação entre as garantias e as limitações constitucionais da liberdade é determinada com base na presunção de partida em favor da liberdade (in dubio pro libertate), não sendo possível, por isso, ver essa presunção como um princípio de interpretação constitucional. (Hesse, Konrad. Série IDP - Temas fundamentais do Direito Constitucional, 1ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2009).*

16. Nestes termos, se o caso aparenta conflito, ele paira na especulação, uma vez que não existe hierarquia entre as normas constitucionais e nem deve existir colisão excludente entre os bens jurídicos constitucionalmente protegidos.



**Poder Judiciário**  
**TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO**

17. Embora não se trate de controle concentrado de constitucionalidade, no presente caso, o agravante alega que a regulamentação da publicização, além de extrapolar os limites do poder regulamentar, coloca em risco o direito fundamental à proteção dos dados pessoais dos empregados e os valores da ordem econômica, consubstanciados no fundamento da livre iniciativa e no princípio da livre concorrência.

18. Se por um lado a efetivação do direito à igualdade entre homens e mulheres, no aspecto da igualdade remuneratória do trabalho, representa louvável avanço histórico, por outro, sua implementação não pode significar risco de retrocesso a outro direito também fundamental, de proteção aos dados pessoais, diretamente relacionado aos direitos da personalidade e à dignidade da pessoa humana.

19. De outro lado, a ordem econômica, fundada também na livre iniciativa, tem status constitucional e a finalidade de assegurar a existência digna, garantindo emprego e auto sustento aos cidadãos.

20. Uma vez feita a escolha constitucional pela economia capitalista, a Constituição determina, no art. 170, a observância do princípio da livre concorrência, e, no art. 174, os deveres de fiscalização, incentivo e planejamento da atividade econômica, no exercício da função normativa e reguladora da atividade econômica pelo Estado.

21. Destaquem-se na Lei Geral de Proteção de Dados, nos fundamentos da disciplina correlata, um agrupamento dos direitos e garantias acima discutidos:

*Lei n. 13.709/2018*

*Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:*

*I - o respeito à privacidade;*

*II - a autodeterminação informativa;*

*III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;*

*IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;*

*V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;*

*VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e*

*VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.*

22. Destacam-se ainda, no que interessa, as seguintes normas:

*Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:*

*I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;*



## Poder Judiciário

### TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

*II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural;*

*III - dado anonimizado: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento;*

*IV - banco de dados: conjunto estruturado de dados pessoais, estabelecido em um ou em vários locais, em suporte eletrônico ou físico;*

*V - titular: pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento;*

*VI - controlador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais;*

*VII - operador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador;*

*VIII - encarregado: pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD); (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência*

*IX - agentes de tratamento: o controlador e o operador;*

*X - tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração;*

*XI - anonimização: utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis no momento do tratamento, por meio dos quais um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo;*

*XII - consentimento: manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada;*

*XIII - bloqueio: suspensão temporária de qualquer operação de tratamento, mediante guarda do dado pessoal ou do banco de dados;*

*XIV - eliminação: exclusão de dado ou de conjunto de dados armazenados em banco de dados, independentemente do procedimento empregado;*

*XV - transferência internacional de dados: transferência de dados pessoais para país estrangeiro ou organismo internacional do qual o país seja membro;*

*XVI - uso compartilhado de dados: comunicação, difusão, transferência internacional, interconexão de dados pessoais ou tratamento compartilhado de bancos de dados pessoais por órgãos e entidades públicos no cumprimento de suas competências legais, ou entre esses e entes privados, reciprocamente, com autorização específica, para uma ou mais modalidades de tratamento permitidas por esses entes públicos, ou entre entes privados;*

*XVII - relatório de impacto à proteção de dados pessoais: documentação do controlador que contém a descrição dos processos de tratamento de dados pessoais que podem gerar riscos às liberdades civis e aos direitos fundamentais, bem como medidas, salvaguardas e mecanismos de mitigação de risco;*



## Poder Judiciário

### TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

XVIII - *órgão de pesquisa: órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta ou pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos legalmente constituída sob as leis brasileiras, com sede e foro no País, que inclua em sua missão institucional ou em seu objetivo social ou estatutário a pesquisa básica ou aplicada de caráter histórico, científico, tecnológico ou estatístico; e* **(Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019)** **Vigência**

XIX - *autoridade nacional: órgão da administração pública responsável por zelar, implementar e fiscalizar o cumprimento desta Lei em todo o território nacional.* **(Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019)** **Vigência**

**Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:**

(...)

II - *adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;*

(...)

VII - **segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;**

VIII - **prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;**

(...)

**Art. 12. Os dados anonimizados não serão considerados dados pessoais para os fins desta Lei, salvo quando o processo de anonimização ao qual foram submetidos for revertido, utilizando exclusivamente meios próprios, ou quando, com esforços razoáveis, puder ser revertido.**

§ 1º *A determinação do que seja razoável deve levar em consideração fatores objetivos, tais como custo e tempo necessários para reverter o processo de anonimização, de acordo com as tecnologias disponíveis, e a utilização exclusiva de meios próprios.*

§ 2º *Poderão ser igualmente considerados como dados pessoais, para os fins desta Lei, aqueles utilizados para formação do perfil comportamental de determinada pessoa natural, se identificada.*

§ 3º **A autoridade nacional poderá dispor sobre padrões e técnicas utilizados em processos de anonimização e realizar verificações acerca de sua segurança, ouvido o Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais.**

(...)

#### CAPÍTULO VII

#### DA SEGURANÇA E DAS BOAS PRÁTICAS

##### Seção I

##### **Da Segurança e do Sigilo de Dados**



## Poder Judiciário

### TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

*Art. 46. Os agentes de tratamento devem adotar medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito.*

*§ 1º A autoridade nacional poderá dispor sobre padrões técnicos mínimos para tornar aplicável o disposto no caput deste artigo, considerados a natureza das informações tratadas, as características específicas do tratamento e o estado atual da tecnologia, especialmente no caso de dados pessoais sensíveis, assim como os princípios previstos no caput do art. 6º desta Lei.*

*§ 2º As medidas de que trata o caput deste artigo deverão ser observadas desde a fase de concepção do produto ou do serviço até a sua execução.*

*Art. 47. Os agentes de tratamento ou qualquer outra pessoa que intervenha em uma das fases do tratamento obriga-se a garantir a segurança da informação prevista nesta Lei em relação aos dados pessoais, mesmo após o seu término.*

*Art. 48. O controlador deverá comunicar à autoridade nacional e ao titular a ocorrência de incidente de segurança que possa acarretar risco ou dano relevante aos titulares.*

*§ 1º A comunicação será feita em prazo razoável, conforme definido pela autoridade nacional, e deverá mencionar, no mínimo:*

*I - a descrição da natureza dos dados pessoais afetados;*

*II - as informações sobre os titulares envolvidos;*

*III - a indicação das medidas técnicas e de segurança utilizadas para a proteção dos dados, observados os segredos comercial e industrial;*

*IV - os riscos relacionados ao incidente;*

*V - os motivos da demora, no caso de a comunicação não ter sido imediata; e*

*VI - as medidas que foram ou que serão adotadas para reverter ou mitigar os efeitos do prejuízo.*

*§ 2º A autoridade nacional verificará a gravidade do incidente e poderá, caso necessário para a salvaguarda dos direitos dos titulares, determinar ao controlador a adoção de providências, tais como:*

*I - ampla divulgação do fato em meios de comunicação; e*

*II - medidas para reverter ou mitigar os efeitos do incidente.*

*§ 3º No juízo de gravidade do incidente, será avaliada eventual comprovação de que foram adotadas medidas técnicas adequadas que tornem os dados pessoais afetados ininteligíveis, no âmbito e nos limites técnicos de seus serviços, para terceiros não autorizados a acessá-los.*

*Art. 49. Os sistemas utilizados para o tratamento de dados pessoais devem ser estruturados de forma a atender aos requisitos de segurança, aos padrões de boas práticas e de governança e aos princípios gerais previstos nesta Lei e às demais normas regulamentares.*



## Poder Judiciário

### TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

23. Nota-se que, embora a Lei n. 14.611/2023 faça referência direta e determine a anonimização dos dados pessoais e a observância à Lei Geral de Proteção de Dados, o Decreto n. 11.795/2023 e a Portaria MTE 3.714/2023 não atendem aos parâmetros estabelecidos, relativos aos requisitos de segurança e aos procedimentos e responsabilizações previstos na LGPD. No cotejo com a Lei, os atos normativos em discussão assim tratam a matéria:

#### Lei n. 14.611/2023

**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.**

#### Decreto n. 11.795/2023

**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:**

**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;**



**Poder Judiciário****TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO**

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, compõem 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.

Portaria MTE 3.714/2023

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição, resolve:

Art. 1º Esta Portaria estabelece procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios de que trata o art. 1º do Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023.

**DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS**

Art. 2º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações prestadas pelos empregadores ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas- eSocial e as informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

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;



**Poder Judiciário**  
**TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO**

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, compõem 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.

24. Com razão a agravante ao apontar a possibilidade de identificação dos dados pessoais, tornando insubsistente a sua prévia anonimização. De fato, é patente que os cargos de direção e gerência não raro são únicos, possibilitando a identificação direta da

6002221-05.2024.4.06.0000

60000004274.V4



**Poder Judiciário**  
**TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO**

pessoa do seu ocupante e, conseqüentemente, da sua remuneração individualmente considerada.

25. Tais cargos são estrategicamente ocupados para o bom desempenho da empresa e seu sucesso mercadológico, e em muitos casos significam patrimônio imaterial. Para além da fragilidade da proteção à vida privada e aos dados pessoais, do ponto de vista empresarial, a possibilidade de identificação direta dos salários e benefícios oferecidos, bem como dos respectivos empregados, coloca em risco os segredos da empresa, na medida em que acirram a disputa pelos melhores salários, de um lado, e pelos melhores empregados, de outro.

26. Veja-se que o Decreto Regulamentador e a Portaria Ministerial determinam a ampla publicidade na rede mundial de computadores – *internet* - dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelos empregadores, sem estabelecer o procedimento necessário à efetiva proteção dos dados pessoais, em desconformidade com a LGPD.

27. Na forma regulamentada, não foram estabelecidos mecanismos mínimos de compatibilização entre a **anonimização** dos dados e publicidade das informações obrigatórias 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**.

28. Por outro lado, as normas infralegais também não apresentam os requisitos mínimos de segurança previstos na LGPD.

29. Convém registrar a análise do Decreto n. 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023 realizada pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE - do Ministério da Justiça e Segurança Pública na Nota Técnica n. 3/2024/DEE/CADE.

30. O Conselho afirma a possibilidade de efeitos nocivos à livre concorrência, derivados de relatórios que podem conter informações concorrencialmente sensíveis, na medida em que favorecem a coordenação entre concorrentes. Relevante a referência à diretiva europeia acerca da mesma igualdade de remuneração entre homens e mulheres, que determinam o dever dos empregadores empresários de enviarem informações ao órgão competente e possibilitam a publicização de informações relativas a:

- a) *A disparidade remuneratória em função do gênero;*
- b) *A disparidade remuneratória em função do gênero nos componentes complementares ou variáveis;*
- c) *A disparidade remuneratória mediana em função do gênero;*
- d) *A disparidade remuneratória mediana em função do gênero nas componentes complementares ou variáveis;*
- e) *A proporção de trabalhadores femininos e masculinos que beneficiam de componentes complementares ou variáveis;*
- f) *A proporção de trabalhadores femininos e masculinos em cada quartil do intervalo da remuneração.*



## Poder Judiciário

### TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

31. Realmente, é possível a divulgação de dados de maneira a dar concretude à igualdade sem prejudicar a proteção à intimidade, aos dados pessoais e às informações concorrencialmente sensíveis, sobretudo porque a remuneração dos colaboradores influenciam diretamente no preço dos serviços e mercadorias.

32. É razoável o argumento do CADE no sentido de que a publicidade de tais informações pode, inclusive, favorecer a formação de cartéis, prática anticoncorrencial perniciosa à economia. O CADE ressalta que “a Organização para Cooperação e desenvolvimento Econômico (OCDE) afirmou ainda que acordos de fixação de salários e de não competição por mão de obra podem potencialmente prejudicar a competição entre empregadores por trabalhadores, resultando em salários ou benefícios mais baixos para os funcionários e prejudicando potencialmente os consumidores ao reduzir a produção”.

33. Nestes termos, a ausência de cautela razoável no procedimento de publicação dos relatórios de remuneração colocam em risco, além de garantias constitucionais relativas à pessoa humana, os valores constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, respectivamente princípio e fundamento da ordem econômica constitucional.

34. Demonstrado, pois, o *fumus boni juris*, entendo que o *periculum in mora* é patente no prejuízo social e econômico que pode acarretar a amplíssima publicidade dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, prejuízo este que, de fato, se afigura irreversível. Por outro lado, sem se descuidar da aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais, a medida concedida na tutela é reversível, uma vez que a publicação das informações poderá ser realizada a qualquer tempo, produzindo os mesmos efeitos.

35. Tendo em vista que o direito reclamado nesta ação ultrapassa a esfera individual dos representados, a decisão tem eficácia *erga omnes*, de acordo com a jurisprudência dos Tribunais Superiores. Nesse sentido, o precedente:

*AGRAVO INTERNO NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. NEGATIVA DE SEGUIMENTO. DIREITO PROCESSUAL CIVIL. ART. 16 DA LEI N. 7.347/1985. EFICÁCIA ERGA OMNES DA SENTENÇA PROFERIDA EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ACÓRDÃO RECORRIDO EM CONFORMIDADE COM O ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TEMA N. 1.075/STF.*

*1. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o RE n. 1.101.937-RG/SP, fixou as seguintes teses: "I - É inconstitucional a redação do art. 16 da Lei 7.347/1985, alterada pela Lei 9.494/1997, sendo reprimada sua redação original. II - Em se tratando de ação civil pública de efeitos nacionais ou regionais, a competência deve observar o art. 93, II, da Lei 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor). III - Ajuizadas múltiplas ações civis públicas de âmbito nacional ou regional e fixada a competência nos termos do item II, firma-se a prevenção do juízo que primeiro conheceu de uma delas, para o julgamento de todas as demandas conexas." (Tema n. 1.075/STF.)*

*2. No caso, o acórdão proferido pelo Superior Tribunal de Justiça está em consonância com a jurisprudência firmada pela Suprema Corte, motivo pelo qual a decisão que negou seguimento ao recurso extraordinário deve ser mantida.*



**Poder Judiciário**  
**TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO**

3. *Agravo interno a que se nega provimento.*

*(AgInt no RE nos EDcl no AgInt no REsp n. 1.932.153/SC, relator Ministro Og Fernandes, Corte Especial, julgado em 25/4/2023, DJe de 2/5/2023.)*

36. Ante o exposto, **defiro a antecipação da tutela recursal, com eficácia erga omnes**, para determinar suspensão dos efeitos concretos do Decreto n. 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, no concernente à publicidade dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, até a prolação da sentença.

Comunique-se ao juízo a quo, para ciência e cumprimento.

Publique-se. Intimem-se.

Belo Horizonte, data da assinatura eletrônica.

---

Documento eletrônico assinado por **LINCOLN RODRIGUES DE FARIA, Desembargador Federal**, na forma do artigo 1º, inciso III, da Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006. A conferência da **autenticidade do documento** está disponível no endereço eletrônico [https://eproc2g.trf6.jus.br/eproc/externo\\_controlador.php?acao=consulta\\_autenticidade\\_documentos](https://eproc2g.trf6.jus.br/eproc/externo_controlador.php?acao=consulta_autenticidade_documentos), mediante o preenchimento do código verificador **60000004274v4** e do código CRC **c0851f18**.

Informações adicionais da assinatura:

Signatário (a): LINCOLN RODRIGUES DE FARIA

Data e Hora: 22/3/2024, às 13:34:23

---

**6002221-05.2024.4.06.0000**

**60000004274 .V4**