



Número: **1038258-42.2024.4.01.3400**

Classe: **MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO**

Órgão julgador: **16ª Vara Federal Cível da SJDF**

Última distribuição : **04/06/2024**

Valor da causa: **R\$ 15.000,00**

Assuntos: **Privacidade**

Segredo de justiça? **NÃO**

Justiça gratuita? **NÃO**

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

Partes		Procurador/Terceiro vinculado		
SINDICATO DA INDUSTRIA DE ARTEFATOS DE BORRACHA NO RS (IMPETRANTE)		ALEXANDRA NOSS PACHECO (ADVOGADO)		
SECRETÁRIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (SIT) (IMPETRADO)				
UNIÃO FEDERAL (IMPETRADO)		FRANCOIS DA SILVA (ADVOGADO)		
Ministério Público Federal (Procuradoria) (FISCAL DA LEI)				
.UNIAO FEDERAL (TERCEIRO INTERESSADO)				
Documentos				
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo	Polo
2184035220	05/05/2025 20:03	<a href="#">Sentença Tipo A</a>	Sentença Tipo A	Interno



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA FEDERAL  
**Seção Judiciária do Distrito Federal**  
16ª Vara Federal Cível da SJDF

**SENTENÇA TIPO "A"**

**PROCESSO:** 1038258-42.2024.4.01.3400

**CLASSE:** MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO (119)

**POLO ATIVO:** SINDICATO DA INDUSTRIA DE ARTEFATOS DE BORRACHA NO RS

**REPRESENTANTES**

**POLO ATIVO:** ALEXANDRA NOSS PACHECO - RS46802

**POLO PASSIVO:** SECRETÁRIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (SIT)  
e outros

**REPRESENTANTES**

**POLO PASSIVO:** FRANCOIS DA SILVA - GO26731

**SENTENÇA**

**1 - RELATÓRIO**

Trata-se de mandado de segurança coletivo, com pedido de medida liminar, impetrado pelo **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL** em face de ato coator atribuído ao **SECRETÁRIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**, objetivando provimento jurisdicional para que

(...)

*“VI - ao final, **seja julgado procedente o presente Mandado de Segurança Coletivo**, sendo concedida a segurança para que as autoridades coatoras se abstenham de fiscalizar e penalizar as empresas representadas pelo Impetrante, pelo descumprimento das exigências da **Portaria MTE nº 3.214/2023** e do **Decreto nº 11.795/2023**, especialmente quanto ao dever de publicar o “Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios” em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais*



*ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral; a determinação para que não seja obrigatória a participação do Sindicato profissional e da comissão de empregados, na elaboração do Plano de Ação para Mitigar a Desigualdade, com prazos e metas; assim como determinado que não seja depositado obrigatoriamente cópia deste documento junto à entidade sindical representativa da categoria profissional.”*

(...)

O ato coator apontado pelo impetrante consiste na publicação obrigatória do “*Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios*”, por determinação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), nos termos da Lei nº 14.611/2023, Decreto nº 11.795/2023 e Portaria MTE nº 3.714/2023.

O impetrante sustenta que o referido relatório, ao indicar suposta discriminação salarial entre gêneros, expõe indevidamente os empregadores substituídos, gerando prejuízo reputacional e impondo obrigação com caráter sancionatório, sem que lhes seja assegurado o contraditório, ampla defesa ou processo administrativo prévio.

Afirma, ainda, que a divulgação inclui dados sensíveis sob proteção da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), com potencial prejuízo à livre concorrência, em violação aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa jurídica, devido processo legal, proteção de dados e isonomia material.

A inicial foi instruída com procuração e documentos.

Custas pagas (Id. 2131882553).

Deferido o pedido de medida liminar (Id. 2134744898).

A União apresentou contestação e documentos, arguindo, em preliminar: a) competência da Justiça do Trabalho para julgar a causa; e, b) inadequação da via eleita. No mérito, requer a improcedência dos pedidos (Id. 2142195613).

A União comunicou a interposição do Agravo de Instrumento nº 1026783-07.2024.4.01.0000 (Id.s 2142258071, 2142258085 e 2142258097), o qual aguarda julgamento perante o Tribunal Regional Federal da 1ª Região, conforme consulta realizada no sistema PJe em 29/04/2025.

O Ministério Público Federal (MPF) apresentou parecer (Id. 2143296967).

É o relatório. **Decido.**

## **2 - FUNDAMENTAÇÃO**



## 2.1 - PRELIMINARES

### 2.1.1 - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A controvérsia apresentada não se insere nas competências jurisdicionais estabelecidas pelo art. 114 da Constituição Federal, uma vez que não possui relação direta com vínculos de emprego ou trabalho. Trata-se, em verdade, de obrigações administrativas perante órgãos da Administração Pública Federal ou de exigências por eles formuladas.

Portanto, o caso é de competência da Justiça Federal, conforme os ditames do art. 109, I e VIII, da CF. A propósito, confira-se: AGRAVO DE INSTRUMENTO nº 5012275-31.2024.4.03.0000, Desembargador Federal RUBENS ALEXANDRE ELIAS CALIXTO, TRF3, 3ª Turma, Publicação em 24/09/2024.

**Rejeito, portanto, a preliminar.**

### 2.1.2 – INADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA

A União sustenta que o presente mandado de segurança coletivo é incabível por configurar pretensa impugnação a lei em tese, notadamente à Lei nº 14.611/2023, ao Decreto nº 11.795/2023 e à Portaria MTE nº 3.714/2023, afrontando, assim, o enunciado da Súmula 266 do STF, segundo a qual: "*Não cabe mandado de segurança contra lei em tese*".

Afirma, ainda, ausência de direito líquido e certo por inexistência de ato concreto da autoridade coatora.

A tese preliminar não merece acolhida.

O mandado de segurança coletivo, no presente caso, não se volta contra norma legal abstrata, mas sim contra atos administrativos concretos e específicos praticados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), assim definidos: a) publicação do "*Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios*", com base nas informações fornecidas pelas empresas; b) imposição de obrigações diretas aos substituídos, inclusive sob pena de sanção administrativa (multa de até 3% da folha de pagamento - art. 5º, § 3º, da Lei nº 14.611/2023); e, c) exigência de plano de ação sem que se garanta o exercício do contraditório ou defesa prévia.

Portanto, trata-se de impugnação a atos administrativos específicos e com efeitos concretos, já em curso e com data certa de execução (março de 2024).

Na espécie, impende ressaltar que a jurisprudência consolidada acerca da matéria admite o mandado de segurança para impedir os efeitos concretos de atos normativos que afetem diretamente direito líquido e certo. O próprio STF, ao interpretar a Súmula 266, ressalva que o impedimento é apenas quanto a lei em tese,



não se aplicando quando o impetrante enfrenta a eficácia concreta de ato estatal. Nesse sentido:

PROCESSUAL CIVIL E TRIBUTÁRIO. AGRAVO INTERNO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. **MANDADO DE SEGURANÇA. IMPETRAÇÃO PREVENTIVA. ICMS. PROVA DE ATOS PREPARATÓRIOS OU DE EFEITOS CONCRETOS DA ATIVIDADE FISCALIZADORA OU ARRECADATÓRIA.** INEXISTÊNCIA. LEI EM TESE. ACÓRDÃO RECORRIDO PELO CABIMENTO DA AÇÃO MANDAMENTAL. VIOLAÇÃO DO ART. 1.022 DO CPC/2015. NÃO OCORRÊNCIA. CONFORMIDADE COM PACÍFICA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. REVISÃO. REEXAME DE ACERVO PROBATÓRIO. INADMISSIBILIDADE.

1. Tendo o recurso sido interposto contra decisão publicada na vigência do Código de Processo Civil de 2015 - CPC/2015, devem ser exigidos os requisitos de admissibilidade na forma nele previsto, conforme Enunciado Administrativo n. 3/2016/STJ.

2. Não há violação do art. 1.022 do CPC/2015 quando o órgão julgador, de forma clara e coerente, externa fundamentação adequada e suficiente à conclusão do acórdão embargado.

**3. Na linha do pacífico entendimento jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal, sedimentado na Súmula 266 do STF, este Tribunal Superior não admite a impetração de mandado de segurança contra lei em tese.**

**4. Não obstante, não há empecilho à impetração preventiva de mandado de segurança, na hipótese em que a parte impetrante tem justo receio de iminente violação a direito líquido e certo pela autoridade coatora, caracterizada pela prática de atos preparatórios ou de efeitos concretos da atividade fiscalizadora ou arrecadatória, embasados em lei tida por inconstitucional. Precedentes.**

5. No caso dos autos, as Súmulas 7 e 83 do STJ são óbices ao conhecimento do recurso, pois, ainda que as partes impetrantes aleguem tentar impedir sua responsabilização tributária pelo imposto não retido pela substituta tributária, não há como se alterar a conclusão do acórdão recorrido sem o reexame do acervo probatório, pois o mandado de segurança preventivo deve vir instruído com prova da possibilidade da prática de atos preparatórios ou de efeitos concretos da atividade fiscalizadora ou arrecadatória, embasados na referida legislação tida por inconstitucional e, isso considerado, "o risco de responsabilização dos contribuintes capixabas" e "aquisição das mercadorias de fora



do Estado do Espírito Santo" não servem à prova da possibilidade de violação a eventual direito líquido e certo, notadamente, quando se discute a inconstitucionalidade da legislação sob o ângulo de violação aos princípios da anterioridade.

6. Agravo interno não provido.

(AgInt no AREsp n. 2.560.689/ES, Relator Ministro BENEDITO GONÇALVES, Primeira Turma, julgado em 25/11/2024, DJEN de 29/11/2024) (negritei)

Constam dos autos documentos que demonstram o ato administrativo censurado, notadamente: a) o conteúdo das normas regulamentares impugnadas; b) as obrigações específicas impostas às empresas com 100 (cem) ou mais empregados; e, c) a previsão expressa da publicação dos relatórios em março de 2024, com divulgação obrigatória nos sites corporativos.

Esses elementos configuram prova pré-constituída da ameaça de lesão, conforme exigido pelo art. 10 da Lei 12.016/2009. O impetrante demonstra, com base documental, a imposição de obrigações concretas, acompanhadas de possível sanção, sem observância do devido processo legal, o que justifica plenamente o uso do presente *mandamus*.

Sendo assim, **rejeito a preliminar.**

## 2.2 - MÉRITO

Compulsando os autos, verifico que o mérito da ação foi satisfatoriamente enfrentado por ocasião da análise do pedido liminar. Assim, à míngua de qualquer alteração no quadro fático-jurídico retratado nesta ação, impõe-se trazer à colação os fundamentos adotados na decisão que deferiu o pleito liminar, que passam a integrar esta sentença. Anoto (Id. 2134744898):

(...)

A controvérsia reside na juridicidade de atos administrativos e regulamentares, em específico, o Decreto nº 11.795/23 e da Portaria nº 3.714/23, os quais, segundo a impetrante, impõem obrigadoriedades que violam o ordenamento jurídico, em especial, o Princípio da Privacidade e da Livre Concorrência.

O decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre



homens e mulheres.

A Lei nº 14.611/2023, em seu artigo 5º, estabelece as diretrizes para a divulgação de informações sobre salários:

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.**

Já o Decreto nº 11.795/2023 assim dispõe:

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; 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. (...)**

**§ 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.**

Diante da análise perfunctória sobre o feito, verifica-se que tais dispositivos apontam para possíveis efeitos nocivos à livre concorrência, derivados da exposição de informações sensíveis que ultrapassam a finalidade primordial da política pública pretendida. Além disso, expõem as empresas ao azo de sérios riscos econômicos e sociais, como a conduta comercial uniforme ou, até mesmo, formação de cartéis.

Nesse sentido, no caso de haver publicação de relatórios e/ou informes objetivando a igualdade salarial e remuneratória entre homens e mulheres, se faz necessária cautela para evitar que essas informações se transformem em instrumento facilitador de comportamentos colusivos/conspiratórios, que venham produzir danos à livre concorrência e, também, efeitos negativos no próprio mercado de trabalho.

Quanto ao tema, vale a transcrição de trecho de Nota Técnica nº 3/2024/DEE/CADE, que menciona movimentos semelhantes aos que pretendem ser adotados no Brasil, já aplicados em outros lugares do mundo, porém, que cumprem da mesma forma o objetivo a ser alcançado pela política pública, **sem que haja a exposição de informações capazes de causar prejuízos a ordem econômica:**

"Na Europa, a Diretiva para a aplicação do pagamento equitativo entre homens e mulheres[2] estabelece que a empresa deve enviar informações ao órgão competente e podem publicar informações relativas a:



- a) A disparidade remuneratória em função do gênero;
- b) A disparidade remuneratória em função do gênero nas 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.

**Note-se que se tratam de medidas estatísticas de dados agregados (proporções e disparidades, gerais, por mediana e/ou quartil), que não permitem identificar os valores específicos das remunerações dos trabalhadores ou dos próprios cargos ou funções. Tais informações podem cumprir o objetivo da política pública (promover a equidade salarial entre gêneros) mas são compiladas de forma agregada, diferentes do que se observa nas disposições brasileiras, que requerem informações específicas, como o valor do salário ou remuneração propriamente ditos."**

Por outro lado, o que se pretende ser implantado no Brasil, pelo menos aparentemente, é uma comparação objetiva entre salários contratuais, gratificações, comissões, horas extras, etc., informações concorrencialmente sensíveis e que podem facilitar a coordenação entre concorrentes, caso sejam publicadas pelas empresas em seus próprios sites, ou mesmo em relatórios produzidos pelo MTE.

Por fim, o art. 461 da CLT, estabelece que, trabalho de



igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos. Ou seja, a elaboração dos aludidos relatórios desconsideram por completo que o art. 461 da CLT não estabelece uma igualdade salarial incondicional, mas sim preveem diversos requisitos legais para o efetivo direito à isonomia remuneratória.

Em outras palavras, a legislação vai além de critérios puramente objetivos para mensurar o valor de um trabalho, de modo que são considerados diversos outros atributos dos empregados, como experiência, autoridade no assunto, conhecimento, capacidade de solução, etc.

Assim, entendo caracterizada a probabilidade do direito alegado.

O *periculum in mora*, por sua vez, decorre da iminência da divulgação do aludido relatório de transparência salarial pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A urgência na concessão da liminar se justifica pela necessidade de assegurar a integridade das pessoas jurídicas de direito privado que estão sujeitas a terem informações concorrencialmente sensíveis divulgadas.

Por essas razões, **DEFIRO A LIMINAR** a fim de determinar:

**a) Que a União, em especial o Ministério do Trabalho e Emprego, se abstenha de divulgar os dados da impetrante através do relatório da transparência a ser disponibilizado no site do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho – PDET ou qualquer outro meio;**

**b) O impedimento do Ministério do Trabalho e Emprego em exigir da Impetrante a reprodução do relatório da transparência elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego através de seu site e/ou suas redes sociais;**

**c) A proibição de qualquer penalidade à Impetrante pelo não cumprimento das obrigações objeto dos presentes autos, em específico, das informações previstas nos Incisos I e II, do artigo 2º, do Decreto nº 11.795/2023;**

(...)

Tais as circunstâncias, cumpre conceder a segurança pleiteada.



### **3 - DISPOSITIVO**

Ante o exposto, ratifico a decisão liminar e **CONCEDO A SEGURANÇA**, nos termos do art. 487, I, do CPC, para determinar:

**a) que a autoridade coatora se abstenha de divulgar os dados das empresas filiadas ao sindicato impetrante por meio do relatório de transparência, a ser veiculado no sítio eletrônico do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET) ou por qualquer outro canal de comunicação;**

**b) o impedimento do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de exigir das empresas associadas ao sindicato impetrante a divulgação, em seu próprio sítio institucional e/ou em suas redes sociais, do referido relatório de transparência elaborado pelo próprio Ministério; e,**

**c) que seja vedada a aplicação de qualquer sanção à impetrante em razão do descumprimento das obrigações objeto da presente impetração, especialmente no que se refere às informações previstas nos incisos I e II do art. 2º do Decreto nº 11.795/2023.**

Custas pagas.

Sem honorários (art. 25 da Lei nº 12.016/2009).

Comunique-se a prolação desta sentença ao (à) eminente relator(a) do Agravo de Instrumento nº 1026783-07.2024.4.01.0000, com as homenagens deste Juízo.

Intimem-se.

Interposta apelação, independentemente de novo ato jurisdicional: **a)** intime-se a parte apelada para, em 15 (quinze) dias, apresentar contrarrazões; **b)** caso o apelado também interponha apelação adesiva, o apelante originário deverá ser intimado para respondê-la em 15 (quinze) dias; **c)** cumpridas as formalidades anteriores, encaminhem-se os autos ao TRF da 1ª Região; e, **d)** não havendo interposição de recurso, certifique-se o trânsito em julgado.

Preclusa esta sentença, arquivem-se os autos.

Brasília/DF.

(assinado eletronicamente)



**LEONARDO TOCCHETTO PAUPERIO**

Juiz Federal da 16ª Vara/SJDF

