



Poder Judiciário
JUSTIÇA FEDERAL DE PRIMEIRO GRAU

AÇÃO CIVIL PÚBLICA CÍVEL (65) Nº 5009777-92.2024.4.03.6100 / 26ª Vara Cível Federal de São Paulo
AUTOR: SIND NACIONAL EMPR ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA
Advogados do(a) AUTOR: CAROLINA MACHADO RIBEIRO - SP457142, TAMIRES BISPO DOS SANTOS - SP387844
REU: UNIÃO FEDERAL

DECISÃO

Vistos em inspeção.

SINAENCO – SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA, qualificado na inicial, ajuizou a presente ação civil pública em face da UNIÃO FEDERAL, pelas razões a seguir expostas:

Afirma, o autor, ser entidade sindical dedicada ao estudo, à coordenação, à representação legal e administrativa e à defesa dos interesses das empresas de arquitetura e engenharia consultiva

Alega, em síntese, que o Decreto nº 11.795/23 estabelece o dever de publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, pelo empregador, em seu sítio eletrônico, redes sociais ou instrumentos similares, bem com a publicação do relatório pelo MTE, sem informações quanto à proteção dos dados. Estabelece, ainda, o dever de elaboração de um plano de ação no prazo de 90 dias da notificação, sem oportunidade de apresentar defesa.

Alega, ainda, que a Portaria MTE também estabelece a obrigatoriedade de publicação do referido relatório e da elaboração do plano de ação, no prazo de 90 dias, com o dever de



depositar uma cópia do plano de ação na entidade sindical representativa da categoria profissional.

Sustenta, o autor, que além de simplesmente regulamentarem a Lei, criaram obrigações novas, ofendendo princípios constitucionais, como o do direito à privacidade e à intimidade, à livre concorrência, entre outros.

Sustenta, ainda, haver inconstitucionalidade formal no Decreto e na Portaria antes mencionadas, bem como inconstitucionalidade material e ilegalidade no formulário da transparência e em sua divulgação.

Pede a concessão da tutela provisória de urgência para que sejam suspensos os efeitos do Decreto nº 11.795/23 e da Portaria MTE nº 3.714/23, que regulamentaram a Lei nº 14.611/23. Em consequência, pede que seus filiados, com mais de 100 empregados, sejam desobrigados do cumprimento da obrigação de: 1) publicação do relatório em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais ou instrumentos similares e de publicação de relatório pelo Ministério, sem informações quanto a proteção dos dados e 2) elaborar Plano de Ação no prazo de 90 dias da notificação, sem oportunidade de apresentar defesa e dever de depositar uma cópia do plano de ação na entidade sindical representativa da categoria profissional. Pede, ainda, que a União Federal esclareça e/ou sane a antinomia existente entre as previsões contidas na Lei e no Decreto com relação à expressão “pessoa jurídica de direito privado” em face daquela contida na Portaria no que se refere a “estabelecimento”, ou seja: as obrigações e respectivas sanções se aplicam por empresa/indústria, com ≥ 100 (cem ou mais) empregados (“pessoa jurídica de direito privado”) ou por qualquer “estabelecimento”, daí compreendidas sede e/ou filiais. Pede que a União sane e/ou preencha o vácuo normativo sobre qual a definição do marco temporal da base de dados que será utilizada: se apenas dos salários pagos no mês de março; se contemplando o período de 1º de janeiro até 29 de fevereiro para a divulgação em março; ou, se de 1º de abril até 31 de agosto para a divulgação em setembro em flagrante violação ao princípio da segurança jurídica. Por fim, pede que a ré se abstenha da aplicação de multa ou outro ato tendente a exigir o cumprimento das obrigações aqui discutidas.

A União Federal manifestou-se no Id 322516498, alegando a incompetência do Juízo e a competência da Justiça do Trabalho. Defende a necessidade de se promover a igualdade salarial entre homens e mulheres, que já é garantida pela Organização Internacional do Trabalho, pela ONU e pela Constituição Federal. Sustenta que o Decreto Presidencial e a Portaria do MTE não



extrapolaram os limites do poder regulamentar. Sustenta, ainda, que não há identificação das informações individualizadas e que a LGPD é cumprida.

O Ministério Público Federal manifestou-se no Id 325568236 alegando a incompetência da Justiça Federal.

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.

Com efeito, 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.

Passo ao exame do pedido de antecipação da tutela. Para sua concessão é necessária a presença dos requisitos do art. 300 do Código de Processo Civil: a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil ao processo. Passo a analisá-los.

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 mesmo ocorreu com relação à obrigação de enviar um plano de ação para mitigar a desigualdade salarial e depositar tal plano na entidade social para que o sindicato participe de sua elaboração. Tal obrigação não foi prevista em 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, o autor, ao afirmar que houve desrespeito à Constituição.

Com relação ao pedido para que a União esclareça ou sane o que o autor denominou de antinomia e de vácuo normativo, indefiro, já que não cabe a este Juízo interferir e determinar a prestação de esclarecimentos pela ré, mas, apenas analisar a validade das regras impugnadas.

Está, pois, presente em parte a probabilidade do direito alegado.



O “periculum in mora” também está presente, eis que os filiados do autor ficarão sujeitos a sanções caso não apresente as informações aqui discutidas.

Diante do exposto, **concedo em parte tutela de urgência** para afastar a obrigatoriedade dos filiados do autor de enviar os dados pessoais e restritos ao Governo Federal, por meio do Portal Emprega Brasil, eis que o preenchimento parcial do formulário não é possível; bem como de reproduzir o relatório da transparência elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em seu site e/ou suas redes sociais. Determino, ainda, que a ré se abstenha de divulgar os dados dos filiados do autor por meio do relatório da transparência e de aplicar atos tendentes a obriga-los ao cumprimento das determinações aqui afastadas.

Cite-se a ré e intimem-se as partes.

São Paulo, 23 de maio de 2024.

SÍLVIA FIGUEIREDO MARQUES

Juíza Federal

