



Número: **5005157-37.2024.4.03.6100**

Classe: **PROCEDIMENTO COMUM CÍVEL**

Órgão julgador: **7ª Vara Cível Federal de São Paulo**

Última distribuição : **05/03/2024**

Valor da causa: **R\$ 10.000,00**

Assuntos: **Atos Unilaterais, Proteção de Dados Pessoais**

Nível de Sigilo: **0 (Público)**

Justiça gratuita? **NÃO**

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

Partes	Advogados
PROCISA DO BRASIL PROJETOS, CONSTRUCOES E INSTALACOES LTDA. (AUTOR)	
	FABIO IZIQUE CHEBABI (ADVOGADO)
UNIÃO FEDERAL (REU)	

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
316902055	06/03/2024 14:05	<a href="#">Decisão</a>	Decisão



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

PROCEDIMENTO COMUM CÍVEL (7) Nº 5005157-37.2024.4.03.6100 / 7ª Vara Cível Federal de São Paulo  
AUTOR: PROCISA DO BRASIL PROJETOS, CONSTRUCOES E INSTALACOES LTDA.  
Advogado do(a) AUTOR: FABIO IZIQUE CHEBABI - SP184668  
REU: UNIÃO FEDERAL

**DECISÃO**

Trata-se de demanda em que pretende a autora a concessão de tutela de urgência para determinar sejam fixadas a Ré a tutela específica da obrigação de não fazer consistente em não exigir o envio dos dados pessoais na plataforma de acesso público ou no Portal Emprega Brasil, não divulgar a remuneração e critérios remuneratórios dos seus empregados no relatório de transparência, não exigir que o Autor divulgue o relatório em site ou rede social (de que nem sequer dispõe), não exigir a participação do sindicato na elaboração de hipotético plano de ação, nem o depósito do plano no sindicato e, finalmente, não aplicar qualquer penalidade ao Autor prevista no Decreto 11.795/2023 e Portaria MTE 3.714/2023.

Alega que não possui sites nem redes sociais, o que inviabiliza o cumprimento da regra prevista decreto e da portaria e não prevista na lei, e que a Portaria acaba por fixar também obrigação não contida na Lei Federal n. 14.611/23 ao determinar o depósito de uma cópia do plano de ação na entidade sindical.

Que a anonimização não será possível na divulgação dos salários dos empregados de uma empresa, eis que o art. 2º, inciso I do Decreto fixa que será utilizado o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, com as respectivas atribuições, e o art. 3º, inciso I, “b”, “c” e “d” fixa que o relatório conterá os dados por estabelecimento, divididos por sexo, raça e etnia com os valores do salário contratual, identificados ainda pelo CBO.

Argumenta que a legislação não determina o encaminhamento do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens para o sindicato da categoria profissional.

Entende que a divulgação de salários balizará a remuneração entre as empresas, com evidente prejuízo aos trabalhadores.

Juntou procuração e documentos.

Não comprovou o pagamento das custas processuais.

**Brevemente relatado, decido.**



Presentes os requisitos necessários à concessão da tutela de urgência.

A Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2023, que dispõe acerca da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, estabeleceu obrigações aos empregadores com 100 (cem) ou mais empregados:

*"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."*

Aos 23 de novembro de 2023 foi editado o Decreto 11.795, que regulamentou os dispositivos da legislação acima mencionada:

*"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;***

***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.***

***§ 4º A publicação dos Relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro, conforme detalhado em***



*ato do Ministério do Trabalho e Emprego.*

*§ 5º Para fins de fiscalização ou averiguação cadastral, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório.*

*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:*

*I - as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos; e*

*II - a criação de programas relacionados à:*

*a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens*

*no mercado de trabalho;*

*b) promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e*

*c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho*

*em igualdade de condições com os homens.*

*§ 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."*

Como regulamentação do Decreto 11.795/2023, foi editada a Portaria 3.714/2023, que estabeleceu procedimentos administrativos para atuação do Ministério do Trabalho e Emprego em relação aos mecanismos de transparência salarial, com estabelecimento de um plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens:

***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;***

***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);*

(...)

*"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."*

Ocorre que, conforme bem apontado pela autora em sua petição inicial, alguns dispositivos dos regulamentos extrapolaram e criaram obrigações não previstas na legislação de regência.

Em nenhum momento a Lei 14.611/2023 determina a publicação dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, dados sensíveis de seus trabalhadores, nos sites das próprias empresas ou em redes sociais, tal como estabelecido no Decreto nº 11.795/2023.

Aliás, a parte autora afirma que sequer possui site ou perfil em redes sociais, inexistindo obrigação legal para tanto.

O mesmo se verifica quanto à determinação para depósito de uma cópia do plano de ação para mitigar a desigualdade junto à entidade sindical da categoria previsto no §4º do Artigo 7º da Portaria 3.714/2023.

É certo que a lei prevê a participação do sindicato para elaboração do plano quando for constatada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, conforme previsão expressa do §2º do Artigo 5º da Lei nº 14.611/2023.

Ocorre que não há nenhuma regra que estabeleça a necessidade de arquivamento do plano perante a entidade profissional.

Por fim, quanto às obrigações impostas pelo artigo 2º, inciso I, do Decreto 11.795/2023 e 3º da Portaria



3.714/2023, além de aparentemente conflitarem com a legislação, há fundado receio de desrespeito à Lei Geral de Proteção de Dados caso sejam fornecidas todas as informações ali estabelecidas.

Tal como sustentado na inicial, em empresas com estruturas gerenciais reduzidas, será perfeitamente possível identificar a remuneração de seus funcionários, o que contrasta com a determinação de fornecimento de "*dados anonimizados*" determinada pela Lei.

Disso se infere a presença da *probabilidade do direito*, sendo que o *risco de dano* também se mostra evidente ante a multa prevista no art. 5º, § 3º da lei nº 14.611/23 caso não haja divulgação das informações.

Em face do exposto, **DEFIRO EM PARTE O PEDIDO DE TUTELA DE URGÊNCIA** para determinar à ré que se abstenha de exigir da parte autora o envio dos dados pessoais na plataforma de acesso público ou no Portal Emprega Brasil, assegurando ainda a não divulgação da remuneração e critérios remuneratórios dos seus empregados no relatório de transparência, bem como a publicação do relatório em site ou rede social, ficando ainda a autora desobrigada do depósito de eventual plano de ação no sindicato.

Fica a ré impedida, ainda, de aplicar as penalidades correspondentes às obrigações acima previstas no Decreto 11.795/2023 e Portaria MTE 3.714/2023.

Deixo de designar audiência de tentativa de conciliação por se tratar de matéria que não comporta autocomposição.

Concedo à autora o prazo de 15 (quinze) dias para que comprove os poderes de representação do subscritor do instrumento de mandato de ID 316821632, demonstrando ainda o pagamento das custas processuais, sob pena de cancelamento da distribuição.

Cumpridas as determinações acima, cite-se e intime-se a ré para pronto cumprimento.

Intime-se.

SÃO PAULO, 6 de março de 2024.

