



Poder Judiciário
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO

APELAÇÃO CÍVEL Nº 5012980-51.2024.4.04.7000/PR

RELATOR: DESEMBARGADOR FEDERAL JOÃO PEDRO GEBRAN NETO

APELANTE: JOCKEY PLAZA SHOPPING CENTER (AUTOR)

ADVOGADO(A): ANA CAROLINA BIANCHINI BUENO DE OLIVEIRA (OAB PR049663)

ADVOGADO(A): MICHEL GUERIOS NETTO (OAB PR036357)

ADVOGADO(A): FABIANO MURILO COSTA GARCIA (OAB PR041358)

ADVOGADO(A): GIANFRANCISCO GUIMARÃES MYSCZAK (OAB PR045051)

APELADO: UNIÃO - ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO (RÉU)

EMENTA

DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO.
APELAÇÃO CÍVEL. RELATÓRIOS DE
TRANSPARÊNCIA SALARIAL. LEI Nº 14.611/2023.
PODER REGULAMENTAR. DESPROVIMENTO DO
RECURSO.

I. CASO EM EXAME:

1. Apelação cível interposta contra sentença que manteve a legislação que instituiu a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais empregados publicarem, semestralmente, relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, sob pena de multa. A apelante impugna a metodologia de elaboração e divulgação do relatório, a possibilidade de gatilho automático para plano de mitigação e a multa, alegando violação aos princípios da legalidade, separação dos poderes, liberdade econômica, ampla defesa e à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO:

2. Há duas questões em discussão: (i) saber se a legislação (Lei nº 14.611/2023, Decreto nº 11.795/2023 e Portaria MTE nº 3.174/2023) que instituiu a obrigatoriedade de publicação de relatórios de transparência salarial viola princípios constitucionais (legalidade, separação dos poderes, liberdade econômica, ampla defesa) e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD); e (ii) saber se a metodologia de elaboração do relatório e a sua divulgação pública extrapolam o poder regulamentar e são adequadas para identificar a desigualdade salarial.

III. RAZÕES DE DECIDIR:

3. Não se vislumbra violação aos princípios constitucionais da legalidade,

separação dos poderes, liberdade econômica, ampla defesa, nem à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). A Lei nº 14.611/2023, o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria MTE nº 3.174/2023 regulamentam a obrigatoriedade de publicação de relatórios de transparência salarial, conforme previsto no art. 5º, § 1º, da Lei nº 14.611/2023, que determina a observância de "regulamento específico" e a comparação de "remunerações". Os dados são anonimizados, respeitando a LGPD. A Lei nº 9.784/1999, arts. 5º e 6º, garante a possibilidade de insurgência contra atos da Administração Pública, e o relatório é produzido com dados da própria empresa, afastando a alegação de ofensa à ampla defesa.

4. A metodologia de elaboração do relatório, que utiliza grandes grupos (GG) do CBO, médias e medianas do total da remuneração, é adequada ao objetivo da Lei nº 14.611/2023 de destacar as assimetrias e desigualdades remuneratórias que ocorrem em outras verbas além do salário-base, como comissões, horas extras e promoções, que tendem a favorecer homens. Essa abordagem está alinhada com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021 do Conselho Nacional de Justiça. O relatório permite que a empresa indique os critérios de remuneração e faça esclarecimentos. A previsão de publicação em sítios eletrônicos e redes sociais, contida no art. 2º, § 3º, do Decreto nº 11.795/2023 e no art. 4º da Portaria MTE nº 3.174/2023, não extrapola o poder regulamentar, pois a lei prevê a regulamentação específica.

5. Recurso desprovido.

ACÓRDÃO

Vistos e relatados estes autos em que são partes as acima indicadas, a Egrégia 12ª Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região decidiu, por maioria, vencido o relator, negar provimento à apelação da parte autora, nos termos do relatório, votos e notas de julgamento que ficam fazendo parte integrante do presente julgado.

Curitiba, 03 de dezembro de 2025.

Documento eletrônico assinado por **GISELE LEMKE, Relatora do Acórdão**, na forma do artigo 1º, inciso III, da Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006 e Resolução TRF 4ª Região nº 17, de 26 de março de 2010. A conferência da **autenticidade do documento** está disponível no endereço eletrônico <https://verificar.trf4.jus.br>, mediante o preenchimento do código verificador **40005546769v4** e do código CRC **a9f40372**.

Informações adicionais da assinatura:
Signatário (a): GISELE LEMKE
Data e Hora: 11/12/2025, às 18:23:11

5012980-51.2024.4.04.7000

RELATÓRIO

Trata-se de recurso de Apelação Cível interposto contra sentença proferida nos autos de nº 5012980-51.2024.4.04.7000 (Procedimento Comum), no qual a parte autora insurgia-se contra a legislação que instituiu a obrigatoriedade de as empresas com 100 ou mais empregados publicarem, semestralmente, relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, sob pena de multa, sem prejuízo de outras sanções.

O juízo de origem assim delimitou a controvérsia:

Trata-se de ação na qual a parte autora requer, inclusive como tutela antecipada de urgência:

"a.1) suspender a exigibilidade de toda e qualquer obrigação e/ou multa/penalidade que decorra das exigências impostas pelo Decreto 11.795/2023 e Portaria MTE nº 3.714/2023 relativas à transmissão e publicização dos relatórios de igualdade salarial pela Autora-Autora, principalmente aquelas não previstas em Lei ou que confrontem diretamente com a legislação ordinária e ditames constitucionais; e, com isso, determinar que a ré se abstenha de exigir o cumprimento de tais obrigações, bem como cominar penalidades por suposto descumprimento;

a.2) que a ré se abstenha de divulgar e/ou publicizar, por qualquer meio físico ou digital, os relatórios de igualdade salarial, na forma definida pelo Decreto 11.795/2023 e Portaria MTE nº 3.714/2023, relativos à Autora;

a.3) que a ré se abstenha de exigir a participação dos sindicatos profissionais na elaboração de eventual plano de ação para a mitigação da desigualdade; e

a.4) que a ré se abstenha de exigir o depósito de cópia do plano de ação na entidade sindical representativa da categoria profissional;"

A parte autora fundamenta sua pretensão dizendo que a Lei 14.611/2023, que entrou em vigor em 03/07/2023, instituiu a obrigatoriedade de as empresas com 100 ou mais empregados publicarem, semestralmente, relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, sob pena de multa, sem prejuízo de outras sanções.

Relata que sua atividade, como condomínio edilício que presta serviços de administração, consultoria, planejamento e organização de empreendimentos comerciais e imobiliários, especialmente shopping centers, possui mais de 100 empregados e, por esta razão, enquadra-se nas obrigações instituídas pela Lei 14.611/2023.

Diz que a lei foi regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023, acrescentada pela Portaria MTE nº 3.714/2023, os quais extrapolaram o limite de regulamentação ao determinar obrigação de divulgação destes relatórios “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”. Argumenta que tais obrigações, não previstas na lei, desrespeitam princípios e garantias constitucionais, pois ameaçam a reputação, a imagem, a privacidade e a livre concorrência da empresa, em razão da exposição pública e reprovação social das empresas, cujos dados possam fazer parecer que sejam contrárias à igualdade de gênero, o que de forma alguma é o seu caso.

Aduz que o relatório emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego para fins de disseminação nas redes sociais e sítios eletrônicos não permite que as empresas justifiquem suas práticas, o que afronta os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa. Além disso, os critérios adotados para a elaboração do relatório, desconsideram integralmente que o art. 461 da CLT não estabelece uma igualdade salarial irrestrita, estabelecendo diversos requisitos legais para o efetivo direito à equidade salarial.

Afirma estar presente o periculum in mora, pois a medida, caso concedida apenas ao final do processo, será inútil ou ineficaz, pois poderá ser penalizada com multa por descumprimento de obrigação ilegal, além de se expor – sem a garantia do contraditório e ampla defesa – para o público em geral, o que importará sérios prejuízos de ordem financeira e extrapatrimonial à demandante.

A parte recorrente sustenta, em síntese, que: **(a)** a metodologia utilizada pelo MTE para elaborar o relatório (utilizando-se de grandes grupos (GG) do CBO, de médias e medianas do total da remuneração), além de não estar claramente contida na Portaria 3.714/23, tal metodologia é incompleta, superficial, genérica e simplista, e não exprime real e estatisticamente se há discriminação salarial; **(b)** para equiparar salário e para comparar remuneração (e consequentemente encontrar ou não diferenças salariais), não se pode generalizar (usar médias e medianas dentro de grandes grupos do CBO!) nem olvidar outros critérios relevantes que os economistas levam em consideração (estado civil, escolaridade, idade, localidade etc.), ou mesmo critérios que a CLT especificamente trata de equiparação salarial (art. 461); **(c)** A publicação do relatório nas redes sociais e ao público em geral provoca a revelação de um ativo intangível e imaterial da empresa, a remuneração de seus empregados, trata-se de um segredo comercial; **(d)** A sua revelação viola preceitos constitucionais da livre iniciativa e da concorrência (art. 1º, IV e art. 170, IV da CF) e ofende a Lei da Propriedade Industrial (Lei 9.279/96, art. 195, XI), pois ao divulgar informação estratégica da empresa (se existe plano de carreira, forma de remuneração de empregados etc.), isto abre a oportunidade de a concorrência acessar tais informações “públicas”, deixando de ser tal conduta como concorrência desleal; **(e)** deve esse juízo declarar a nulidade do Decreto (§3º do

art. 5º) e da Portaria (art. 4º), considerando a exorbitância de seu caráter regulamentar declarando-se que não há necessidade de a empresa publicar o relatório nas suas redes sociais e para o grande público, mas tão somente a divulgação interna aos órgãos de representação obreira; (f) Em hipótese alguma almejou o Apelante impedir a fiscalização, não! Mas apenas a autuação ou aplicação de penalidade ou imposição de obrigação de fazer que decorram dos questionamentos e premissas apresentados nesta ação.

Com contrarrazões.

É o relatório.

VOTO

1. A sentença recorrida foi lançada nos seguintes termos (processo 5012980-51.2024.4.04.7000/PR, evento 27, SENT1):

2.1. Preliminar de competência

No caso, não se trata de matéria eminentemente trabalhista, embora com reflexos nesta seara.

Questiona-se norma em abstrato emanada da União, a qual visa proteção de um direito social, mediante implementação da igualdade salarial entre homens e mulheres, conforme previsto no artigo 7º, XX, da Constituição Federal, in verbis:

***Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;***

Assim, por não se tratar de norma regulamentadora das relações de trabalho, reconheço a competência da Justiça Federal, a teor do disposto no artigo 109, I, da Constituição Federal.

2.2. Mérito

Ao analisar o pedido liminar, este Juízo assim se manifestou (evento 10):

"(...)

Nos termos do art. 300 e seguintes do CPC, o pedido de concessão de tutela de urgência deve ser analisado sopesando os requisitos da verossimilhança das alegações da parte autora e do receio de dano de difícil reparação.

A obrigação questionada pela autora está prevista na Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, e que assim estabelece:

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.

(...)

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

(...)

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.

(...)

§ 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.

Já o Decreto nº 11.795/2023, que regulamenta a Lei nº 14.611/2023, 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:

(...)

§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.

Por fim, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023 a fim de regulamentar o mencionado decreto. Assim estabelece a portaria:

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;*
- 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, componham 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.

Art. 5º O Ministério do Trabalho e Emprego coletará os dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como as informações complementares por eles prestadas e publicará o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos meses de março e setembro de cada ano, na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

Parágrafo único. As informações complementares a que se refere o caput serão prestadas pelos empregadores, em ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, relativas ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente.

Art. 6º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, será obrigatória após a disponibilização da aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

Já de início, observo que a obrigação imposta pela Lei nº 14.611/2023 é amparada pela Constituição Federal, que prescreve critérios proibidos de discriminação, entre eles, o gênero, inclusive nas relações de trabalho.

O art. 3º fixa, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer formas de discriminação.

O art. 5º, I, por sua vez, estabelece expressamente a igualdade entre homens e mulheres, em direitos e obrigações, enquanto nos termos do seu art. 7º, XXX, é vedada a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Assim, o mecanismo criado pela Lei nº 14.611/2023 busca atender o direito à isonomia em sua moldura constitucional, a qual faz remissão expressa à igualdade entre os gêneros.

Sem embargo, a inicial invoca um aparente conflito entre as normas impugnadas e os princípios da livre concorrência e da garantia à privacidade do indivíduo empregado, previsto no art. 5º da Constituição Federal.

Não há que se falar em conflito, no entanto.

No que diz respeito à privacidade, a própria Lei nº 14.611/2023 prevê mecanismos para a sua garantia, na medida em que garante o respeito às normas da LGPD, em especial a anonimização dos dados fornecidos.

Nos termos do art. 5º, incisos III e XI da LGPD, o dado anonimizado é o "dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento"; e a anonimização é a "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";

Conforme art. 12 da Lei 13.709/2018, os dados anonimizados não serão considerados dados pessoais, de modo que o seu tratamento não fere a privacidade. Não bastasse isso, a LGPD estabelece como hipótese legal de tratamento de dado pessoal, o cumprimento de obrigação legal ou regulatória (art. 7º, II) e a execução de política pública (art. 7º, III), circunstâncias que se amoldam à hipótese ora em análise:

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;

II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;

(...)

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.

No que toca à alegação de violação à reputação, imagem, privacidade ou livre concorrência, a autora não fundamentou, de forma concreta e específica, como a publicação dos dados exigidos violariam sua reputação, imagem, privacidade ou livre concorrência.

Os dados objeto de divulgação, conforme a Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023, tratam de dados gerais, sem sinais que permitam identificar detalhes capazes de violar a livre concorrência.

Cabe destacar que a Lei, ao determinar de forma expressa que devem ser respeitadas as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, com anonimização de dados, além de salvaguardar o direito à privacidade do empregado, também confere, de certa forma, proteção aos dados tidos por estratégicos pelas empresas.

Por outro lado, não se pode, a pretexto de proteger o sigilo empresarial, ocultar da fiscalização informações imprescindíveis para concretização da garantia constitucional à igualdade de gênero em questões trabalhistas, notadamente no que se refere à diferenças salariais. Não há, portanto, garantia do sigilo de discriminar.

Neste sentido, vale citar o voto proferido pelo Des. Roger Raup Rios, no Agravo de Instrumento nº 5009567-78.2024.4.04.0000:

Quanto à tese de violação à livre iniciativa, livre concorrência, liberdade econômica e autonomia privada, não se vislumbra - e a autora não explica - de que maneira a publicação dos dados exigidos pelo governo poderia ferir "estratégias comerciais" e "segredos comerciais/industriais", como alegado na inicial. A demandante invoca essa causa de pedir, mas não a fundamenta.

Além disso, embora a Constituição garanta a liberdade econômica e princípios correlatos, ela também salvaguarda a igualdade de gênero em questões sociais e trabalhistas, proibindo a "diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil" (art. 7º, inc. XXX). O relatório que a autora não quer apresentar é um dos mecanismos previstos na nova legislação para concretizar essa garantia, e, neste momento, prepondera sobre a preocupação difusa da demandante no que diz respeito à violação da sua liberdade econômica.

Sobre a alegada inutilidade da publicação dos dados para o fim pretendido, cabe ponderar que a comparação objetiva de salários e verbas

remuneratórias de empregadas e empregados das empresas é importante instrumento de concretização da igualdade salarial, e que, acompanhada dos demais dados exigidos no relatório, permite traçar um painel sobre outras possíveis desigualdades (decorrentes de raça, etnia, idade etc.). Ademais, permite também comparar empregados em situação funcional idêntica, ou evitar a comparação de empregados de situação funcional distinta. Todavia, deve-se frisar que se trata de mais uma ferramenta adequada para auxiliar na busca da igualdade salarial, ainda que não seja suficiente, como defende a parte autora.

Por fim, quanto à tese de afronta aos princípios da privacidade e da intimidade e à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), argumento principal da autora, também não se verifica qualquer violação." (TRF4, AG 5009567-78.2024.4.04.0000, TERCEIRA TURMA, Relator ROGER RAUPP RIOS, juntado aos autos em 01/04/2024) (destaquei)

Além disso, não se verifica a extrapolação do poder regulamentar no Decreto 11.795/2003 e na Portaria MTE 3.714/2023.

A Lei 14.611/2023 estabeleceu que a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens é obrigatória, e que a sua concretização seria garantida por várias medidas, entre elas, mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

Nessa linha, transparência salarial e de critérios remuneratórios somente é possível mediante algum tipo de publicidade dos dados relacionado aos salários, exatamente como prescrito pelo Decreto 11.795/2003 e na Portaria MTE 3.714/2023, que apenas deram concretude aos termos da lei, definindo quais dados seriam tornados públicos e de que maneira.

Neste ponto, cabe reproduzir alguns dos fundamentos das informações elaboradas pela Coordenação Nacional de Combate à Discriminação, ao Assédio à Violência e Promoção de Igualdade de Oportunidades no Trabalho, órgão vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, apresentadas pela União no bojo dos autos 50093387020244047000:

"O primeiro aspecto indicado pela autora é que tanto o Decreto 11.795/2003 como a Portaria MTE 3.714/2023 não respeitaram os estreitos limites do poder regulamentar, conforme preceitua a Constituição, já que aquele não pode ultrapassar os exatos limites impostos pela Lei, citando o teor do artigo 84, IV e 87, II da Constituição Federal. Confronta, especificamente, os artigos 5º, caput, e §4º Lei com os artigos 2º e 4º do Decreto e da Portaria, respectivamente.

Os dispositivos legais citados determinam a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados, bem como a disponibilização pelo Poder Executivo Federal em plataforma

digital de acesso público. Tanto o Decreto quanto a Portaria explicitam os locais nos quais a publicação semestral deverá ser efetuada.

Cabe lembrar, nas palavras de José dos Santos Carvalho Filho (Manual de Direito Administrativo, 37ª edição. Barueri/SP: Atlas, 2023, p. 195) que “Poder regulamentar, portanto, é a prerrogativa conferida à Administração Pública de editar atos gerais para complementar as leis e permitir a sua efetiva aplicação. A prerrogativa, registre-se, é apenas para complementar a lei; não pode, pois, a Administração alterá-la a pretexto de estar regulamentando. Se o fizer, cometerá abuso de poder regulamentar, invadindo competência do Legislativo. Por essa razão, o art. 49, V da CF autoriza o Congresso Nacional a sustar atos normativos que extrapolem os limites do poder de regulamentação.

Não podem os regulamentos em sentido amplo, decretos ou portarias, contrariar a lei ou extrapolá-la, mas sim detalhar, elucidar aquilo que fora enunciado pelo legislador. Não houve, no caso em tela, a criação de nenhum novo direito ou obrigação, mas apenas e, tão somente, a orientação de expressar por quais canais a obrigação legal de publicação semestral do relatório pode ser feita, quais sejam, sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.

Cabe mais uma vez lembrar Carvalho Filho (2023, p. 199) que “é legítima... a fixação de obrigações subsidiárias (ou derivadas) - diversas das obrigações primárias (ou originárias) contidas na lei - nas quais também se encontra imposição de certa conduta dirigida ao administrado” A lei no caso concreto estabeleceu uma obrigação e os atos regulamentares indicaram quais os meios para configuração do cumprimento de tal obrigação, não podendo nenhum dos citados no decreto e na portaria serem considerados como impróprios, inadequados e desnecessários relativamente à obrigação legal.

Quanto à forma de participação de entidades sindicais, também questionada como suposta inovação regulamentar, ressalta-se que a preferência citada no decreto ocorrerá na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho.

Em relação à anonimização, cabe ressaltar o equívoco da autora, na medida em que NÃO haverá divulgação dos salários dos empregados de uma empresa, mas tão somente a demonstração da diferença percentual de valores pagos entre mulheres e homens inseridos em cada um dos grandes grupos CBO - classificação brasileira de ocupações, conforme amplamente divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (...)

O Ministério do Trabalho e emprego adotou, ainda, como forma de garantia de anonimização que em cada grupo de CBO houvesse, pelo

menos, três homens e três mulheres, como medida de se garantir que nem mesmo dentro da empresa fosse possível a identificação de situações únicas. Além disso, se só houver homens ou apenas mulheres no grande grupo também não será feita a comparação, mas apenas a indicação de que não há registro de presença de um dos sexos.

(...)

De outra parte, é preciso abordar a indicação da autora sobre a previsão de violação à ampla defesa e contraditório. A notificação citada na lei é aquela prevista no art. 18, IC do Decreto 4552/2002 (Regulamento da Inspeção do Trabalho). Portanto, não há que se falar em violação do contraditório e ampla defesa para a formação da convicção da Auditoria-Fiscal do Trabalho sobre a existência ou inexistência de irregularidades.

Por fim, ressalta-se que a livre iniciativa está insculpida ao lado de valor social do trabalho, tanto como fundamento da República Federativa do Brasil, como da ordem econômica, de maneira que a liberdade empresarial é limitada naturalmente por princípios caros à sociedade. A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens é desdobramento da igualdade material e formal para todos os trabalhadores, independente de seu gênero. Ataques desferidos pela autora a tão importante marco legislativo apenas confirmam a necessidade de regulamentação explícita sobre a questão.

Não verifico excesso regulamentar, ademais, no fato de o decreto exigir a publicidade dos dados pelos empregadores em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais ou em instrumentos similares, já que se trata de medida adequada a cumprir o comando legal de transparência salarial e de critérios remuneratórios, conforme art. 4º, I da Lei 14.611/2023.

Neste sentido já decidiu o TRF da 4ª Região no âmbito do Agravo de Instrumento nº 5009567-78.2024.4.04.0000, de relatoria do Des. Roger Raupp Rios. Do voto condutor do julgado extrai-se o seguinte excerto:

Neste ponto, inicialmente, convém notar que a própria L. 14.611/2023 determina expressamente que a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios deve observar fielmente "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)" (art. 5º, caput).

Além disso, o artigo 5º, §1º, da L. 14.611/2023 dispõe que "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" (grifou-se).

Busca-se, com essa anonimização dos dados, justamente, resguardar a privacidade e a intimidade dos empregados.

Segundo a LGPD, anonimização é a "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" (art. 5º, inc. XI), e dado anonimizado é aquele "relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento" (inc. III).

Ainda conforme a LGPD, o tratamento de dados pessoais poderá ser realizado, entre outras hipóteses, "para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador" (art. 7º, inc. II), como no caso dos autos.

Destaca-se, ademais, que mesmo para os casos de dados pessoais sensíveis, poderá haver o tratamento dos dados, sem o consentimento do titular, quando se tratar de hipótese indispensável para "cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador" (art. 11, II, a).

Portanto, a própria LGPD prevê mecanismos que possibilitam resguardar a privacidade e a intimidade dos empregados da empresa autora, para o que a empresa deve envidar todos seus esforços, e, em caso de insuficiente proteção ou anonimização dos dados, há respaldo no dever legal de prestá-los. Frise-se que as informações do relatório de transparência são de interesse coletivo ou geral, sujeitando-se à divulgação oficial, nos termos do artigo 5º, inciso XXXIII, da Constituição ("todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado").

Sopesados os direitos fundamentais envolvidos, é constitucional a escolha do legislador pela imposição da obrigação da elaboração e divulgação do relatório ora impugnado, considerando o escopo da igualdade salarial entre homens e mulheres buscado pela L. 14.611/2023. (TRF4, AG 5009567-78.2024.4.04.0000, TERCEIRA TURMA, Relator ROGER RAUPP RIOS, juntado aos autos em 01/04/2024)

Assim, cabe aqui o princípio da presunção da legalidade do ato administrativo, ou seja, de que a legislação será cumprida pela Administração, com acatamento ao anonimato nela determinado.

Também não se sustenta a alegação de que as informações exigidas pelo Decreto nº 11.795/2023 e pela Portaria MTE nº 3.714/2023 não são adequadas para determinar a existência de igualdade ou desigualdade salarial.

A respeito, o Decreto nº 11.795/2023 dispõe, em seu art. 2º, que o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deve contemplar no mínimo as informações exigidas no dispositivo. Portanto, se a autora entende que essas informações são insuficientes, nada impede que apresente outros dados que entenda relevantes para comprovar o cumprimento dos critérios de igualdade salarial.

Não se observa, portanto, ao menos em juízo de cognição precária, extrapolação do exercício do poder regulamentar na edição do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023.

*Assim, **indefiro** o pedido de tutela de urgência."*

Após, não veio aos autos nenhum elemento ou argumento que justifique a alteração do entendimento acima externado que, por brevidade, adoto como fundamentação da presente sentença.

3. DISPOSITIVO

*Ante o exposto, **confirmo a decisão liminar para julgar improcedente o pedido formulado na inicial**, na forma do artigo 487, inciso I, do CPC.*

Custas pela parte autora, que fica condenada ainda em honorários sucumbenciais em favor do advogado da parte contrária. Tendo em vista o baixo valor da causa, fixo os honorários de forma equitativa, no valor recomendado pela Seccional da OAB-PR para causas cíveis, de R\$ 3.376,04 (Resolução Diretoria 02/2024- Conselho Seccional Paraná) forte no artigo 85, §§ 8º e 8º-A, do CPC, corrigido monetariamente de acordo com os índices de correção e acrescido de juros de mora a partir do trânsito em julgado, conforme Manual de Orientação de Procedimentos para os Cálculos na Justiça Federal, com aplicação da SELIC a partir da EC 113/21.

2. A controvérsia posta nos autos diz respeito à publicação do Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios segundo as disposições da Lei 14.611/2023 (Lei de Igualdade Salarial), o que afrontaria a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

No que cerne a competência deste Juízo para julgar a demanda, cabe à Justiça Federal o julgamento de ações que envolvam a União, conforme prevê o art. 109, inciso I, da Constituição Federal de 1988:

Art. 109. Aos juízes federais compete processar e julgar:

I - as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, as de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho;

Entendo não ser o caso de encaminhar o feito à Justiça do Trabalho. Não se busca na lide debater o mérito de ações decorrentes de relação de trabalho, mas sim, a exigência de fornecimento de dados para construção de Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios e sua divulgação nos termos exigidos pela Lei nº 14.611/2023, regulada pelo Decreto nº 11.795/2023 e Portaria MTE nº 3.714/2023.

No relatório em debate não há a divulgação dos salários dos empregados da empresa e de outros dados sigilosos, mas tão somente o apontamento de diferenças percentuais entre os valores recebidos por mulheres e homens nos grupos de Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Ausente a divulgação de salários de qualquer empregado, não trata a lide sobre relação de trabalho. O objetivo dos relatórios se restringe divulgação de números que apresente a proporção entre salários, remunerações e ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens como um todo.

Esta 12ª Turma já se manifestou pela competência da Justiça Federal:

PROCESSO CIVIL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. TUTELA DE URGÊNCIA. PUBLICIZAÇÃO DOS RELATÓRIOS DE IGUALDADE SALARIAL PREVISTOS NA LEI 14.611/2023. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. RECURSO PROVIDO. 1. A Constituição Federal, no art. 109, I, estabelece que compete à Justiça Federal julgar causas em que a União ou suas autarquias estejam envolvidas, excetuando-se as que tratem de questões de competência da Justiça Eleitoral e da Justiça do Trabalho. 2. A divulgação de números que apresente a proporção entre salários, remunerações e ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens como um todo não representa relação de trabalho, sendo competente a Justiça Federal. 3. Agravo de instrumento provido. (TRF4, AG 5034727-08.2024.4.04.0000, 12ª Turma, Relatora para Acórdão GISELE LEMKE, julgado em 30/04/2025)

PROCESSO CIVIL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. TUTELA DE URGÊNCIA. PUBLICIZAÇÃO DOS RELATÓRIOS DE IGUALDADE SALARIAL PREVISTOS NA LEI 14.611/2023. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. APARENTE LEGALIDADE. AUSÊNCIA DE PROVAS QUE APONTEM PARA ILEGALIDADE NOS INSTRUMENTOS LEGAIS. NECESSIDADE DA EMPRESA CUMPRIR COM O DETERMINADO NA REGULAMENTAÇÃO PERTINENTE. 1. A divulgação de números que apresente a proporção entre salários, remunerações e ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens como um todo não representa relação de

trabalho, sendo competente a Justiça Federal. 2. A concessão de tutela de urgência no processo de conhecimento depende da comprovação do perigo na demora e probabilidade do direito. 3. Há aparente legalidade nas exigências legais que exigem a publicização dos relatórios de igualdade salarial, encontrando-se a questão da constitucionalidade da Lei 14.611/2023 sob análise do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7612, sem que tenha sido deferida, até o momento, qualquer liminar. 4. Inexistem elementos que apontem para o entendimento de que a publicização dos relatórios de igualdade salarial previstos na Lei 14.611/2023 poderia expor indvidamente a imagem das empresas ou seus funcionários. (TRF4, AG 5010654-69.2024.4.04.0000, DÉCIMA SEGUNDA TURMA, Relator LUIZ ANTONIO BONAT, juntado aos autos em 02/10/2024)

No mesmo sentido, cito as seguintes decisões monocráticas do Superior Tribunal de Justiça:

*CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 211386 - SP (2025/0043740-4)
DECISÃO*

(...)

No caso, constata-se, da leitura dos autos, que a ação visa a suspensão de normas editadas pela União na implementação de políticas públicas com o intuito de mitigar a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Assim posto, tem-se que não se trata de análise de relações de trabalho existentes entre empregados e empregadores ou com a respectiva representação sindical, pois apenas há determinação ao empregador para o envio de informações sobre as medidas de combate à desigualdade, aos órgãos e entidades indicados no Decreto 11.795/2023 e na Portaria MTE 3.714/2023. Nesse âmbito, determina o art. 114 da Constituição Federal a competência da Justiça do Trabalho:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

- I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;*
- II as ações que envolvam exercício do direito de greve;*
- III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;*
- IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;*
- V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;*
- VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;*
- VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;*
- VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;*
- IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.*

Da análise do comando constitucional, verifica-se que nenhuma das hipóteses

acima diz respeito à discussão ora em análise. Em verdade, trata-se de demanda em que a empresa autora visa a declaração de inconstitucionalidade de normas cujas exigências busca afastar, não guardando relação direta com o contrato de trabalho, configurando, assim, natureza administrativa, e não trabalhista, o que atrai a competente da Justiça Federal. No mesmo sentido, as seguintes decisões monocráticas: CC 208.074, Ministro Teodoro Silva Santos, DJEN de 7/2/2025; e CC 208.533, Ministro Gurgel de Faria, DJEN de 16/12/2024. Isso posto, conheço do conflito e declaro competente o JUIZ FEDERAL DA 21ª VARA DE SÃO PAULO - SJ/SP. Intimem-se. Brasília, 08 de maio de 2025. MINISTRO AFRÂNIO VILELA Relator (CC n. 211.386, Ministro Afrânio Vilela, DJEN de 12/05/2025.)

CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 208035 - CE (2024/0334695-3)
DECISÃO

(...)

Conheço do conflito, porquanto suscitado entre juízos vinculados a tribunais diversos, nos termos do art. 105, I, d, da Constituição Federal, e porque observada a previsão dos arts. 66 e 953 do CPC. Quanto ao mérito, data venia, equivocou-se o Juízo suscitado ao adotar a premissa segundo a qual a autora da ação subjacente questiona penalidade a ela aplicada no âmbito das relações de trabalho. Ao contrário, a atenta leitura da vestibular deixa ver que se impugna na demanda de origem atos normativos editados por órgãos da União, como se extrai do seguinte trecho: A empresa autora, portanto, em resumo, impugna a atuação do Ministério do Trabalho, no que diz respeito à: (i) metodologia de elaboração do relatório de transparência salarial, (ii) à divulgação desse relatório em redes sociais e internet e ao público em geral, e, por fim, (iii) à possibilidade de um gatilho automático para a criação de um plano de mitigação de desigualdade salarial, caso constatada a desigualdade salarial por meio do relatório, e, por fim, (iv) a consequente autuação e aplicação de multa de 3% da folha de pagamento (limitada a 100 salários mínimos) caso haja descumprimento das obrigações de fazer decorrentes da desigualdade salarial (fl. 53). Sobre o tema, foi precisa a eminente Subprocuradora-Geral da República, no parecer exarado nestes autos. Confira-se: No caso, foi ajuizada demanda objetivando a declaração de nulidade do Decreto nº 11.795/23 e da Portaria 3.714/23 do Ministério do Trabalho e do Emprego e obrigação de não fazer para impedir a aplicação de punições com base nos referidos normativos. Nesse contexto, fica constatada que a pretensão reside na anulação de ato administrativo, de modo que a competência para o julgamento da causa é do juízo federal. (fls. 91/92) Como se observa, não se discute tema relativo às relações de trabalho, mas atos normativos da União, o que afasta a competência do Juízo laboral. Nesse sentido, em caso fronteiro: CONFLITO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA FEDERAL E TRABALHISTA.

CONVÊNIO E TERMOS DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA DESTINADOS À PROTEÇÃO DE RELAÇÕES DE TRABALHO E OUTROS VALORES. AÇÃO DECLARATÓRIA DE NULIDADE DE ATO ADMINISTRATIVO COM REFLEXOS TRABALHISTAS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL.

1. Na origem, a petição inicial foi apresentada pela Associação Comercial e Industrial de Foz do Iguaçu contra a União, o Estado do Paraná e o Município de Foz do Iguaçu (ulteriormente excluídos os dois primeiros e integrados o MPT e o MPE). Narra a Associação que o MPT, o MPE e a Secretaria de Meio Ambiente do Município de Foz do Iguaçu debatiam problemas decorrentes da geração de lixo na cidade e a situação dos catadores.

2. O MPT, a partir dessa discussão, tem apresentado Termo de Ajustamento de Conduta às empresas, pressupondo que todas estariam inadequadas, com exigências subjetivas e previsão de multa diária por descumprimentos. Ao final, pediu fosse considerada "a inconstitucionalidade e/ou ilegalidade dos atos praticados pelas rés, para o fim de anular/revogar/cancelar/liminar/considerar nulo todo o procedimento adotado com relação ao Termo de Ajustamento de Conduta dos resíduos sólido, anulando o 'Convênio' realizado, tornando sem efeito qualquer termo assinado por qualquer dos associados da autora, determinando a impossibilidade de se firmar novo Convênio com o mesmo objetivo, conforme causa de pedir deste processo, arbitrando pena de multa se não obedecida a sentença a ser prolatada".

3. O caso revela atuação coordenada e multidisciplinar do Poder Público e do Ministério Público, com vistas à proteção a) de valores trabalhistas, ambientais, comerciais, e b) de crianças e adolescentes. Os atos que expressam essa intenção ressaltam a dignidade do trabalho de grupos vulneráveis, mas não se circunscrevem a tal missão ou mesmo isolam tal escopo dos demais.

4. O exame da petição inicial evidencia pretensão de nulidade/anulação de convênio, de procedimentos e de TACs a partir de pedido deduzido por Associação Comercial contra a Administração e o Ministério Público. Tal questionamento não tem natureza eminentemente trabalhista (cfr. CF, art. 114), muito embora não se possa negar que a decisão tenha reflexos dessa ordem.

5. A presença do MPT, na perspectiva secundum eventum litis, impõe a remessa dos autos à Justiça Federal.

6. Conflito de Competência conhecido, com determinação de remessa dos autos à Justiça Federal.

(CC n. 116.282/PR, relator Ministro Herman Benjamin, Primeira Seção, julgado em 24/8/2011, DJe de 6/9/2011.)

ANTE O EXPOSTO, com fundamento no art. 34, XXII, do RISTJ, conheço do conflito a fim de declarar competente para processar e julgar a demanda a 2ª Vara Federal da Seção Judiciária do Ceará, ora suscitada. Dê-se ciência aos Juízos envolvidos e ao MPF. Publique-se.

Brasília, 25 de setembro de 2024.
Sérgio
Relator

Kukina

(CC n. 208.035, Ministro Sérgio Kukina, DJe de 27/09/2024.)

3. Do mérito.

A insurgência da autora no presente caso se refere à publicação do Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios segundo as disposições da Lei 14.611/2023 (Lei de Igualdade Salarial), no Decreto 11.795/2023 e na Portaria MTE 3.714/2023.

Vinha manifestando meu entendimento quanto à matéria, em síntese, no sentido de não vislumbrar extrapolação do exercício do poder regulamentar na edição do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, ou violação à Lei Geral de Proteção de Dados.

Porém, revejo, em parte, o posicionamento até então adotado, após melhor análise do caso.

3.1. De início, cabe mencionar que a constitucionalidade da Lei 14.611/2023 encontra-se sob análise do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7612. Pende deliberação da Corte Suprema acerca do pedido de suspensão de eficácia:

a) da expressão “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”, contida no art. 5º, § 2º, da Lei 14.611/2023, “por violação aos arts. 5º, caput, inciso I, art. 7º, inciso XXX, da Constituição, e ao princípio da proporcionalidade”;

b) de toda e qualquer interpretação conferida ao § 6º do art. 461 da CLT alterada pelo art. 3º da Lei 14.611/2023 que “resulte na possibilidade de assimilação da discriminação (que exige dolo) a simples situação de diferença salarial, por ofensa aos princípios da segurança jurídica, do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório constante no art. 5º, incisos XXXVI, LIV e LV, da Constituição”;

c) da interpretação conferida ao art. 5º da Lei 14.611/2023 que “permita a imposição de penalidade (e a imposição imediata de Plano de Ação) sem que antes tenha havido adequada e oportuna defesa por parte do empregador fiscalizado e da interpretação que chancela a publicação de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios nos quais haja a divulgação (identificável pontualmente ou pela média ou mediana) de salários vinculados a cargos e ocupações, por violação aos arts. 1º, inciso IV; 5º incisos V, X, LIV, LV e LXXIX; e art. 170, inciso IV, todos da Constituição”;

d) do Decreto 11.795/2023 (em especial de seus arts. 2º e 3º) e da Portaria MTE 3.714/2023 (em especial seus arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º), por arrastamento.

Assim, eventual solução diversa adotada pela Corte Suprema sobre a suspensão dos normativos contestados, ensejará o cumprimento pela autoridade impetrada do decidido pelo STF, a quem cabe o controle abstrato de constitucionalidade da norma.

Sobre o tema, colaciono precedentes jurisprudenciais:

PROCESSO CIVIL. AÇÃO PELO PROCEDIMENTO COMUM DISCUSSÃO SOBRE O DECRETO Nº. 11.795/2023 E A PORTARIA MTE Nº. 3.714/2023, QUE REGULAMENTARAM A LEI DE IGUALDADE SALARIAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. REGULARIDADE DA NORMAÇÃO . 1- Verifica-se que a Portaria foi editada no exercício do poder regulamentar, pelo órgão competente. Não há, portanto, vício de competência. 2- No que diz respeito ao sigilo de dados pessoais, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGDP - Lei Federal nº. 13.709/18), desde sua edição, já autorizava o uso de informações pessoais pela Administração Pública “para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos” (artigo 7º, inciso III). É exatamente a hipótese dos autos. 3- Importante consignar, no ponto, que a Política Pública diz com o mérito administrativo, o qual não é passível de revisão pelo Judiciário em atenção ao princípio constitucional da separação dos poderes. É nesse sentido, inclusive, a Súmula nº. 473 do Supremo Tribunal Federal. 4- De outro lado, verifica-se que as informações são prestadas pelos próprios empregadores ao Poder Público, quem providenciará a disponibilização no portal. Nesse quadro, não se identifica irregularidade na regulamentação, tampouco se antevê, em análise abstrata, que a apresentação de dados referentes aos empregados possa implicar ofensa ao planejamento empresarial sigiloso. 5- Em adição, pondera-se que o número de empregados foi especificamente considerado na norma, a qual dispõe de mecanismos para obstar a exposição de informações sigilosas . Precedente desta Corte Regional. 6- Apelação desprovida. (TRF-3 - ApCiv: 50023360320244036119, Relator.: Desembargador Federal LUIZ ALBERTO DE SOUZA RIBEIRO, Data de Julgamento: 23/06/2025, 6ª Turma, Data de Publicação: 02/07/2025)

3.2. A Lei nº 14.611/2023, ao dispor sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, determinou, em seu art. 5º, caput e §1º, a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observado regulamento específico:

*“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.*

A fim de regulamentar a referida lei, foi publicado o Decreto 11.795/2023, que previu a edição de ato do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecendo as informações que deveriam constar no Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Em cumprimento à previsão, foi publicada a Portaria n.º 3.714/2023 pelo Ministério do Trabalho e Emprego com os procedimentos para elaboração do Relatório.

Pode-se se extrair da lei de regência que o relatório da transparência deve ser publicado garantindo-se a anonimidade dos dados.

No tocante à Lei Geral de Proteção de Dados, tanto a Lei 14.611/2023 (art. 5º), quanto o Decreto n.º 11.795/2023 (art. 2º), determinam a observância da Lei de Proteção de Dados (LGPD), bem como a anonimização dos dados e informações divulgados.

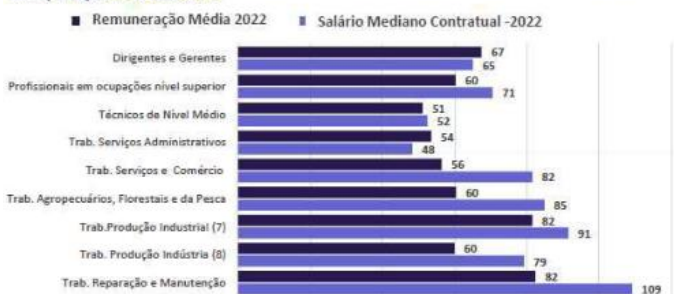
Com respeito à anonimização dos dados, entendo que, em um primeiro momento, houve a preservação do sigilo de informações específicas no Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios:

Relatório de Transparência e Igualdade salarial de Mulheres e Homens 1º Semestre de 2024
CNPJ pessoa jurídica (100 empregados e mais)

Diferenças de salários entre mulheres e homens: o salário mediano das mulheres equivale a 90,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 70,8%

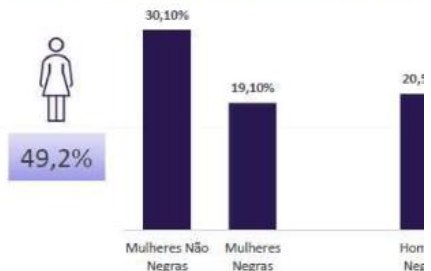
Indicador	Definição	Razão M/H (%)
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	A mediana é o ponto do meio no conjunto dos empregados em que há tantas pessoas com salário maior quanto salário menor, para mulheres e para homens. Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	90,5
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	 Número total de Homens Remuneração média para Homens (H) Número total de Mulheres Salário médio para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens (em %)	70,8

Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens:



Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil fev. 2024

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira
Cumprir metas de produção
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes, viagens
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas
Tempo de experiência profissional
Capacidade de trabalho em equipe
Proatividade desenvolvimento de ideias e sugestões
Ações para garantir diversidade
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de vulnerabilidade social, LGBTQIA+)
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para am

O exemplo citado acima demonstra que não haverá a divulgação dos salários dos empregados da empresa e de outros dados sigilosos no relatório, mas tão somente o apontamento de diferenças percentuais entre os valores recebidos por mulheres e homens nos grupos de Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Na maioria dos casos, o Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios confere a anonimização aos dados divulgados e, consequentemente, ausência de publicização de dados concorrencialmente sensíveis, afastando-se a violação aos princípios da livre iniciativa e da concorrência.

Entendo que em empresas de menor porte (acima do mínimo legal de 100 empregados) é possível haver número reduzido de empregados em determinado grupo de ocupação, o que poderia caracterizar violação à LGPD pela possibilidade de reversão de dados anonimizados, como prevê o art. 12 da Lei 13.709/2018:

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.

No entanto, não houve a comprovação de que tal reversão ocorreria no caso da empresa apelante. Tal violação deverá ser analisada no caso concreto, quando atestada a possibilidade reversão de dados anonimizados pela empresa prejudicada.

Assim, entendo que, no presente caso, não houve violação à Lei Geral de Proteção de Dados, no que toca à anonimização dos dados.

3.3. Por outro lado, entendo que a questão merece solução diversa no que tange à divulgação pública dos dados em redes sociais e similares.

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios é documento elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego a partir da base de dados e informações fornecidas pelas empresas através do eSocial e do Portal Emprega Brasil.

No tocante aos dados de salários utilizados para a elaboração do relatório, a Portaria MTE 3.714/2023 prevê que:

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); e

(...)

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, componham a remuneração do trabalhador.

No entanto, em análise do modelo de Relatório de Transparência Salarial, verifica-se que o indicador de "remuneração média" inclui descontos, o que não está previsto de forma expressa no normativo acima citado. Da mesma forma, não houve previsão na portaria a respeito da forma de cálculo empreendida no relatório, que considerou a mediana do salário contratual e a média da remuneração recebida por homens e mulheres. Apesar da aparente falta de transparência na elaboração do relatório unilateral pelo Ministério do Trabalho e Emprego, não há previsão no regulamento quanto à possibilidade de questionamento dos dados apresentados no Relatório e o apontamento de eventuais inconsistências.

A Portaria prevê ainda que após a publicação do Relatório, e verificada desigualdade salarial, serão emitidas notificações aos empregadores, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Neste momento, em teoria, pode ser possibilitado o contraditório quanto aos dados constantes do relatório, embora tal hipótese não conste expressamente na portaria:

Art. 6º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, será obrigatória após

a disponibilização da aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

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.

Nesse contexto, há omissão no tocante à possibilidade de contestação por parte das empresas quanto aos dados e resultados constantes no Relatório de Transparência, conforme previsão do art. 6º da Portaria.

A despeito disso, o Decreto 11.795/2023 e a Portaria MTE n. 3.714/2023 preveem que, após a elaboração do relatório pelo MTE, as empresas deverão reproduzir o documento em suas redes sociais ou em instrumentos similares. Tal previsão não foi estabelecida na Lei nº 14.611/2023.

Ressalto que a edição de atos normativos decorrentes de previsão legal, cujo texto traga obrigações acessórias além das previstas na lei de regência, não constituem ilegalidades por si só. Tais complementações são emitidas com vistas a complementar a lei, e objetivam a sua efetiva aplicação, sendo, portanto, legítimas, desde que não haja contrariedade entre as novas disposições e a finalidade da norma de origem.

Não se pode perder de vista que a finalidade da norma legal em comento é garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres, além de coibir possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade. Ou seja, pretende-se que seja assegurada a paridade salarial entre os empregados de uma mesma empresa, sejam homens ou mulheres, que exerçam as mesmas funções em igualdade de condições.

Assim, a divulgação em redes sociais ou em instrumentos similares de relatório contendo eventuais inconsistências, retirados de contexto, ou capazes de conduzir a conclusões errôneas de desigualdade salarial por leitores leigos, pode caracterizar indevido constrangimento público e gerar danos irreparáveis à imagem das empresas. Tal publicação sem a prevenção do risco de publicidade como exposição pública, pode causar violação aos direitos constitucionais à privacidade e à intimidade.

Assim, a divulgação do relatório em redes sociais ou em instrumentos similares, sem a prevenção do risco de publicidade como exposição pública, pode causar violação aos direitos constitucionais à privacidade e à intimidade. Tal publicação de dados das empresas contendo eventuais inconsistências, elementos retirados de contexto, ou capazes de conduzir a conclusões errôneas de desigualdade salarial por leitores leigos, pode caracterizar indevido constrangimento público e gerar danos irreparáveis à imagem das empresas.

Nesse sentido, entendo que o art. 2º, §3, do Decreto 11.795/2023 e o artigo 4º da Portaria MTE n. 3.714/2023, ao preverem a publicação dos referidos relatórios nos sítios eletrônicos das próprias empresas, redes sociais ou instrumentos similares, extrapolam o exercício do poder regulamentar e a finalidade da norma regente, quando tal conduta não está prevista em lei.

Friso que a não publicação do relatório no sítio eletrônico da empresa, redes sociais e instrumentos similares em nada impactaria a elaboração de políticas públicas prevista na lei, tendo em vista já estarem em poder da União Federal dados que possibilitam aferir a existência ou não da igualdade exigida na lei, como o e-Social, o FGTS e o CNIS, protegidos pelo sigilo.

Impõe-se, nessa medida, o parcial provimento do presente recurso, para permitir a não divulgação da remuneração e critérios remuneratórios de empregados conforme relatório de transparência previsto no art. 2º Decreto nº 11.795/2023, bem como afastar a exigência de publicação do referido relatório em site ou rede social (§ 3º do art. 2º do Decreto nº 11.795/2023).

4. Prequestionamento

A fim de viabilizar o acesso às instâncias superiores, e considerando as Súmulas nº 282 e nº 356 do Supremo Tribunal Federal e nº 98 do Superior Tribunal de Justiça, dou por prequestionadas as disposições legais e

constitucionais citadas pelas partes e esclareço que a presente decisão não as contraria, ou nega vigência.

Como destacado pelo Min. André Mendonça no julgamento do RE 1519307/SP, em 14/10/2024, *a apresentação de embargos de declaração com intuito protelatório assoberba ilegitimamente a justiça, prejudicando a mais célere e efetiva prestação jurisdicional*. A incidência da multa prevista no art. 1.026, §§ 2º a 4º, do CPC constitui, inclusive, dever da magistratura.

Assim, saliento, desde já, que a oposição de embargos de declaração com a finalidade exclusiva de rediscutir a matéria aqui decidida estará sujeita à multa prevista no art. 1.026, § 2º, do CPC.

Ante o exposto, voto no sentido de dar parcial provimento ao recurso de apelação, nos termos da fundamentação.

Documento eletrônico assinado por **JOÃO PEDRO GEBRAN NETO, Relator**, na forma do artigo 1º, inciso III, da Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006 e Resolução TRF 4ª Região nº 17, de 26 de março de 2010. A conferência da **autenticidade do documento** está disponível no endereço eletrônico <https://verificar.trf4.jus.br>, mediante o preenchimento do código verificador **40005398610v4** e do código CRC **d532e733**.

Informações adicionais da assinatura:
Signatário (a): JOÃO PEDRO GEBRAN NETO
Data e Hora: 26/09/2025, às 21:31:07

5012980-51.2024.4.04.7000
40005398610.V

VOTO-VISTA

Pedi vista para melhor analisar as questões postas nos autos e, pedindo vênia ao e. Relator, apresento divergência no sentido de negar provimento à apelação da parte autora.

Como já referido no voto condutor, "Trata-se de recurso de Apelação Cível interposto contra sentença proferida nos autos de nº 5012980-51.2024.4.04.7000 (Procedimento Comum), no qual a parte autora insurgia-se contra a legislação que instituiu a obrigatoriedade de as empresas com 100 ou mais empregados publicarem, semestralmente, relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, sob pena de multa, sem prejuízo de outras sanções".

Em síntese, o apelante impugna a *forma de atuação do Ministério do Trabalho, no que diz respeito à: (i) metodologia de elaboração do relatório de transparência salarial, (ii) à divulgação desse relatório em redes sociais e internet e ao público em geral, e, por fim, (iii) à possibilidade de um gatilho automático para a criação de um plano de mitigação de desigualdade salarial, caso*

constatada a desigualdade salarial por meio do relatório, e, por fim, (iv) a consequente autuação e aplicação de multa de 3% da folha de pagamento (limitada a 100 salários mínimos) caso haja descumprimento das obrigações de fazer decorrentes da desigualdade salarial. Refere, ainda, a violação aos princípios da legalidade, da separação dos poderes e da liberdade econômica, dentre outros. Ao final, reclama a nulidade do Decreto (§3º do art. 5º) e da Portaria (art. 4º), considerando a exorbitância de seu caráter regulamentar declarando-se que não há necessidade de a empresa publicar o relatório nas suas redes sociais e para o grande público, mas tão somente a divulgação interna aos órgãos de representação obreira.

Inicialmente, anoto que a meu sentir a competência para o conhecimento do feito é da Justiça do Trabalho, mas como fiquei vencida na Turma quanto à competência, passo a examinar o mérito.

Pois bem.

Desde logo consigno que não vislumbro infração a nenhum dos princípios constitucionais invocados pela apelante.

Quanto à LGPD, adoto os fundamentos do e. Relator, que bem refutou qualquer infração a referida lei, já que os dados constantes do relatório de transparência são todos anonimizados.

No que se refere ao princípio da legalidade, a questão vem tratada pela Lei 14.611/2023, regulamentada pelo Decreto 11.795/2023 e pela Portaria MTE 3.174/2023.

A Lei n. 14.611/2023 prevê, em seu art. 5º e § 1º, que:

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**. (grifou-se)*

Já o Decreto 11.795/2023 assim dispõe em seu art. 2º:

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, componham 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.

A Portaria MTE 3.174/2023, no ponto, somente repete o disposto no art. 2º do Decreto 11.795/2023.

Pois bem, não se vê como nominadas disposições do Decreto 11.795/2023 estariam contrariando a norma do art. 5º, § 1º, da L. 14.611/2023. Elas simplesmente vieram complementar a lei para especificar a forma de preenchimento do Relatório de Transparência, conforme determinado pela própria lei.

Com efeito, o parágrafo 1º, "in fine", do art. 5º da Lei 14.611/2023 determina a observância da "legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico" (sublinhou-se) para o preenchimento do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Ainda, a mesma norma

determina que o Relatório deverá conter critérios que permitam a comparação de salários e remunerações, ou seja, não há de constar do Relatório apenas a indicação do salário, mas também da remuneração, que justamente corresponde ao total das verbas recebidas por cada empregado (a) na forma discriminada no art. 2º do Decreto 11.795/2023.

Fica afastada, pois, qualquer infração ao princípio da legalidade.

Está em questão tão somente a publicação de um simples Relatório de Transparência, do qual constam dados anonimizados sobre os salários e a remuneração, devendo ser afastada a alegada ofensa ao princípio da livre iniciativa.

Quanto ao princípio da ampla defesa, referido na inicial, tem-se que ele está previsto no art. 5º, LIV e LV, da CF/88:

Art. 5º (...)

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

No caso, a apelante não está sendo privada nem da liberdade nem de seus bens, e não se está diante de processo administrativo.

De qualquer modo, hodiernamente a possibilidade de os administrados se insurgirem contra qualquer ato da Administração Pública está prevista em termos amplos nos arts. 5º e 6º da Lei n. 9.784/99. Portanto, se a apelante entende haver inconsistências no Relatório pode se dirigir à Administração para que elas sejam corrigidas, não se devendo olvidar, todavia, que o Relatório é produzido a partir dos dados informados pela própria empresa no eSocial e no Portal do Empregador.

Não há se falar, pois, em ofensa à ampla defesa.

A rigor, a apelante parece se insurgir especificamente contra o modelo de relatório constante do evento 1, OUT3 dos autos originários, especialmente quando se indica a forma para calcular a diferença de salário médio entre homens e mulheres, ao referir que *é possível dizer que a metodologia utilizada pelo MTE para elaborar o relatório (utilizando-se de grandes grupos (GG) do CBO, de médias e medianas do total da remuneração), além de não estar claramente contida na Portaria 3.714/23, tal metodologia é incompleta, superficial, genérica e simplista, e não exprime real e estatisticamente se há discriminação salarial*, . Colaciono a parte referida do relatório:

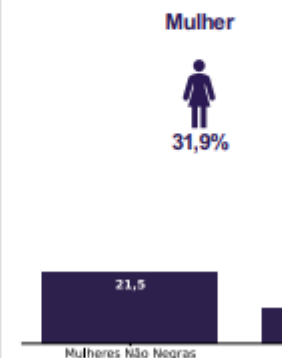
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º CNPJ: 32687836000100

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 77,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 74,1%

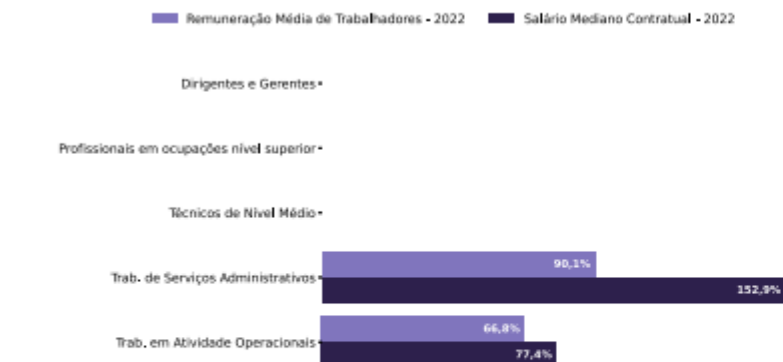
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	77,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	74,1%

Elementos que podem explicar a diferença de salários entre mulheres e homens:

a) Composição do total de mulheres



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração

Critérios de remuneração
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Remuneração
Cumprir metas de produção
Disponibilidade para horas extras, reuniões, viagens
Disponibilidade de pessoa em ocupação
Tempo de experiência profissional
Capacidade de trabalho em equipe
Proatividade, desenvolvimento de ideias
Ações
Ações de apoio a compartilhamento de ideias
Políticas de contratação de mulheres (incluindo mulheres negras, LGBTQIA+)
Políticas de promoção de mulheres para cargos de liderança

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil

É certo que o cálculo do salário médio ali indicado desconsidera as diferenças individuais relativas a diferenças de tempo na função e/ou na empresa, níveis de cargos (júnior, pleno, sênior, por exemplo), diferenças decorrentes de comissões, podendo sugerir para uma “suposta” desigualdade, mesmo que esta não exista.

Ocorre que é esse exatamente o problema que o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios quer destacar. Em geral as empresas médias e grandes, que são aquelas obrigadas à apresentação do Relatório de Transparência, não descumprem diretamente a norma do art. 461 da

CLT (que determina que para igual função o salário deverá ser igual, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade). O que se passa, em regra, é justamente que as mulheres recebem menor remuneração nos mesmos cargos, porque recebem menos comissões, menos horas extras, ficam por menos tempo nas empresas e/ou são promovidas em menor quantidade do que os homens para os cargos seniores, entre outros. Vale dizer, embora possa existir na empresa igualdade quanto aos critérios remuneratórios, essa igualdade em geral não conduz a uma efetiva igualdade remuneratória.

Por isso é que se pretende comparar as remunerações totais, porque é aí que se encontra com maior frequência a diferença de salários entre homens e mulheres (quase sempre devidamente justificada por critérios técnicos). Não fosse assim, acaso a diferença salarial fosse sempre aleatória, decorrente de diferenças em horas extras, comissões, etc., não haveria razão para que os salários das mulheres se mostrassem quase invariavelmente menores em todas as funções, e nesse caso a apelante não precisaria se insurgir, uma vez que em alguns casos os fatores por ela apontados fariam com que o salários dos homens fossem maiores num determinado CBO e noutras situações esses mesmos fatores deveriam levar a um salário maior das mulheres.

Mas não é isso o que costuma acontecer. Os fatores indicados, na maior parte dos casos, tendem a levar a uma remuneração maior para os homens.

A questão é exatamente essa, de se questionar: a) por qual motivo os homens estão quase sempre há mais tempo na empresa (e daí recebem um adicional maior a esse título)?; b) por que sempre vendem mais (e daí recebem comissões maiores)?; c) por que fazem mais horas extras (e recebem valor maior a esse título)?, d) por qual razão são promovidos em maior número?, e assim por diante.

A propósito, essa questão das assimetrias no mercado de trabalho, das desigualdades de oportunidades nesse mercado e das desigualdades salariais entre os gêneros foi bem tratada no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021 (especialmente no item 4.a), lançado pelo Conselho Nacional de Justiça, que apresenta estudos referentes à questão da igualdade e objetiva *alcançar a superação dos percalços que impossibilita a percepção de uma igual dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários* (<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>).

Vê-se, pois, que o Relatório de Transparência está de acordo com o objetivo da Lei 14.611/2023, que pretende trazer instrumentos para que se obtenha uma efetiva igualdade salarial entre homens e mulheres, sem permitir o apelo aos subterfúgios de praxe.

Para além disso, há espaço no relatório para a indicação dos critérios de remuneração adotados pela empresa, conforme item 7 do documento

(<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Fevereiro/RelatriodeIgualdadesalarialdeMulhereseHomensV8rev.pdf>), onde podem ser anotadas todas as considerações trazidas pela apelante que justificariam a diferença existente.

Nada impede, ademais, que na mesma mídia em que divulgados os Relatórios de Transparência Salarial a empresa faça os esclarecimentos que entender pertinentes sobre as eventuais diferenças encontradas.

Assim, na minha compreensão, o art. 2º, §3, do Decreto 11.795/2023 e o artigo 4º da Portaria MTE n. 3.714/2023, ao preverem a publicação dos referidos relatórios nos sítios eletrônicos das próprias empresas, redes sociais ou instrumentos similares, não extrapolam o exercício do poder regulamentar.

Em conclusão, não vislumbro ofensa a nenhum princípio constitucional na regulação ora discutida, a qual procura apenas tornar mais transparente a questão da desigualdade salarial entre homens e mulheres, de forma a se dar o primeiro passo no sentido de se mitigar essa desigualdade.

De todo o exposto, renovando vênias ao e. Relator, tenho que deva ser negado provimento à apelação.

Honorários

Desprovida a apelação, majoro em 20% os honorários fixados na sentença, forte no que prevê o art. 85, §1º, do CPC.

Prequestionamento

A fim de viabilizar o acesso às instâncias superiores, e considerando as Súmulas nº 282 e nº 356 do Supremo Tribunal Federal e nº 98 do Superior Tribunal de Justiça, dou por prequestionadas as disposições legais e constitucionais citadas pelas partes e esclareço que a presente decisão não as contraria, ou nega vigência.

Dispositivo

Ante o exposto, voto no sentido de negar provimento à apelação da parte autora.

Documento eletrônico assinado por **GISELE LEMKE, Desembargadora Federal**, na forma do artigo 1º, inciso III, da Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006 e Resolução TRF 4ª Região nº 17, de 26 de março de 2010. A conferência da **autenticidade do documento** está disponível no endereço eletrônico <https://verificar.trf4.jus.br>, mediante o preenchimento do código verificador **40005462259v10** e do código CRC **9b6cc58e**.

Informações adicionais da assinatura:

Signatário (a): GISELE LEMKE

Data e Hora: 29/10/2025, às 21:07:22

5012980-51.2024.4.04.7000

VOTO-VISTA

Pedi vista dos autos para melhor analisar a questão controversa e peço vênia ao ilustre relator para acompanhar a divergência inaugurada pela Desembargadora Federal Gisele Lemke.

No presente caso, a divergência se resume à validade da obrigação imposta às empresas de publicar os dados integrantes dos relatórios na internet e redes sociais.

Vou me ater ao ponto específico, acompanhando a maioria já formada no que se refere ao restante da demanda.

O eminente relator entendeu que não há, na Lei nº 14.611/2023 e na sua regulamentação previsão expressa da inclusão de descontos de remuneração, forma de cálculo empreendido no cálculo e a possibilidade de discussão acerca dos relatórios.

Em relação à alegação de omissão em relação à possibilidade de contestação dos dados e resultados constantes do relatório, pontuo que embora as normas não prevejam, de fato, expressamente a possibilidade, é certo que ela existe. Não havendo regulamentação específica aplica-se a Lei 9.784/99, que prevê em seu artigo 5º que qualquer interessado pode iniciar um processo administrativo, sendo a administração proibida de recusar imotivadamente o recebimento de documentos.

Eventuais equívocos nos cálculos podem, assim, ser questionados administrativamente. Por outro lado, a inclusão de descontos na remuneração está implícita na lei, que em seu artigo 5º, §1º, estabelece que os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios devem conter, entre outros critérios, informações que permitam a comparação objetiva entre remunerações. A comparação objetiva exige que sejam considerados os descontos legais.

A enumeração de acréscimos que devem ser observados pela empresa não pode ser lida como exclusão dos descontos no cálculo, até mesmo porque o último dos incisos acrescidos é genérico. Está claro que o objetivo foi

apenas esclarecer para as empresas que todas as formas de retorno pecuniário decorrentes do contrato de trabalho devem ser apresentadas pela empresa para a composição do relatório.

O objetivo da lei não se restringe em assegurar a paridade salarial entre os empregados de uma mesma empresa, sejam homens ou mulheres, que exerçam as mesmas funções em igualdade de condições.

Ele busca também que seja possibilitada igual oportunidade de Ascensão dentro das empresas. O artigo 4º, V, da lei é claro neste ponto, ao definir como uma das medidas necessárias para a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre os dois gêneros o *"fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens."*

Consequentemente, o relatório não pode se restringir a verificar a paridade entre empregados e empregadas que exerçam as mesmas funções em igualdade de condições.

Tenho que que o art. 2º, §3, do Decreto 11.795/2023 e o artigo 4º da Portaria MTE n. 3.714/2023, ao preverem a publicação dos referidos relatórios nos sítios eletrônicos das próprias empresas, redes sociais ou instrumentos similares, não extrapolam o exercício do poder regulamentar e a finalidade da norma regente.

A própria Lei nº 14.611/23 indica a necessidade de efetiva publicação dos relatórios pelas empresas, a meu ver, justamente com o objetivo de que haja diminuição da desigualdade de oportunidade de promoções nas empresas para homens e mulheres.

Transcrevo trecho do voto unânime proferido no Agravo de Instrumento nº 5010882-44.2024.4.04.0000, de minha relatoria, julgado em 18/09/2024:

"Acrescento que, diferente do indicado na decisão de primeiro grau, entendo que a própria Lei nº 14.611/23 indica a necessidade de efetiva publicação dos relatórios pelas empresas. É o que se extrai da leitura do caput do artigo 5º, que dispõe:

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).

A regulamentação, assim, não parece ter extrapolado o normativo legal. Ela apenas a complementa, esclarecendo a forma como as empresas devem proceder

para que a lei seja devidamente aplicada. Este, inclusive, é o objetivo de qualquer norma regulamentadora de normativo legal.

(TRF4, AG 5010882-44.2024.4.04.0000, 12ª Turma, Relator LUIZ ANTONIO BONAT, julgado em 18/09/2024)"

Volto a afirmar que a determinação de publicidade dos relatórios por parte da empresa é expressa e categórica na lei. A forma como se dará esta publicidade foi deixada pela lei à regulamentação infra-legal, que no caso optou pela divulgação em redes sociais ou instrumento similares, como poderia ter determinado a publicação em jornais, ou algum outro meio. O meio escolhido, inclusive, parece menos oneroso para a empresa, que não precisa contratar espaço em mídias físicas ou digitais de terceiros para a publicação que a Lei lhe obrigou a fazer e, por outro lado, é eficaz para garantir o cumprimento do objetivo da lei, que é a efetiva publicidade dos relatórios. De qualquer forma, certo é que os dispositivos apenas cumprem seu papel de regulamentar o texto legal.

Ademais, não há qualquer impedimento para que as empresas apresentem, junto com o relatório, suas explicações acerca do relatório, indiquem eventuais distorções e defendam as medidas que utilizam para buscar a igualdade salarial.

Ante o exposto, voto por acompanhar a divergência inaugurada pela Des. Gisele Lemke.

Documento eletrônico assinado por **LUIZ ANTONIO BONAT, Desembargador Federal**, na forma do artigo 1º, inciso III, da Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006 e Resolução TRF 4ª Região nº 17, de 26 de março de 2010. A conferência da **autenticidade do documento** está disponível no endereço eletrônico <https://verificar.trf4.jus.br>, mediante o preenchimento do código verificador **40005499575v10** e do código CRC **c0de05f9**.

Informações adicionais da assinatura:
Signatário (a): LUIZ ANTONIO BONAT
Data e Hora: 26/11/2025, às 19:28:45

5012980-51.2024.4.04.7000

EXTRATO DE ATA DA SESSÃO PRESENCIAL DE 15/10/2025

APELAÇÃO CÍVEL Nº 5012980-51.2024.4.04.7000/PR

RELATOR: DESEMBARGADOR FEDERAL JOÃO PEDRO GEBRAN NETO

PRESIDENTE: DESEMBARGADORA FEDERAL GISELE LEMKE

PROCURADOR(A): MAURICIO GOTARDO GERUM

APELANTE: JOCKEY PLAZA SHOPPING CENTER (AUTOR)

ADVOGADO(A): ANA CAROLINA BIANCHINI BUENO DE OLIVEIRA (OAB PR049663)

ADVOGADO(A): MICHEL GUERIOS NETTO (OAB PR036357)

ADVOGADO(A): FABIANO MURILO COSTA GARCIA (OAB PR041358)
ADVOGADO(A): GIANFRANCISCO GUIMARÃES MYSCZAK (OAB PR045051)
APELADO: UNIÃO - ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO (RÉU)

Certifico que este processo foi incluído na Pauta da Sessão Presencial do dia 15/10/2025, na sequência 91, disponibilizada no DE de 06/10/2025.

Certifico que a 12ª Turma, ao apreciar os autos do processo em epígrafe, proferiu a seguinte decisão:

APÓS O VOTO DO DESEMBARGADOR FEDERAL JOÃO PEDRO GEBRAN NETO NO SENTIDO DE DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DE APELAÇÃO, PEDIU VISTA A DESEMBARGADORA FEDERAL GISELE LEMKE. AGUARDA O JUIZ FEDERAL NIVALDO BRUNONI.

VOTANTE: DESEMBARGADOR FEDERAL JOÃO PEDRO GEBRAN NETO

PEDIDO VISTA: DESEMBARGADORA FEDERAL GISELE LEMKE

SUZANA ROESSING

Secretária

EXTRATO DE ATA DA SESSÃO PRESENCIAL DE 05/11/2025

APELAÇÃO CÍVEL Nº 5012980-51.2024.4.04.7000/PR

RELATOR: DESEMBARGADOR FEDERAL JOÃO PEDRO GEBRAN NETO

PRESIDENTE: DESEMBARGADOR FEDERAL LUIZ ANTONIO BONAT

PROCURADOR(A): JOÃO GUALBERTO GARCEZ RAMOS

APELANTE: JOCKEY PLAZA SHOPPING CENTER (AUTOR)

ADVOGADO(A): ANA CAROLINA BIANCHINI BUENO DE OLIVEIRA (OAB PR049663)

ADVOGADO(A): MICHEL GUERIOS NETTO (OAB PR036357)

ADVOGADO(A): FABIANO MURILO COSTA GARCIA (OAB PR041358)

ADVOGADO(A): GIANFRANCISCO GUIMARÃES MYSCZAK (OAB PR045051)

APELADO: UNIÃO - ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO (RÉU)

Certifico que a 12ª Turma, ao apreciar os autos do processo em epígrafe, proferiu a seguinte decisão:

PROSSEGUINDO NO JULGAMENTO, APÓS O VOTO-VISTA DA DESEMBARGADORA FEDERAL GISELE LEMKE NO SENTIDO DE NEGAR PROVIMENTO À APELAÇÃO DA PARTE AUTORA, PEDIU VISTA O DESEMBARGADOR FEDERAL LUIZ ANTONIO BONAT.

VOTANTE: DESEMBARGADORA FEDERAL GISELE LEMKE

PEDIDO VISTA: DESEMBARGADOR FEDERAL LUIZ ANTONIO BONAT

SUZANA ROESSING

Secretária

EXTRATO DE ATA DA SESSÃO PRESENCIAL DE 26/11/2025

APELAÇÃO CÍVEL Nº 5012980-51.2024.4.04.7000/PR

RELATOR: DESEMBARGADOR FEDERAL JOÃO PEDRO GEBRAN NETO

PRESIDENTE: DESEMBARGADORA FEDERAL ELIANA PAGGIARIN MARINHO

PROCURADOR(A): ELTON VENTURI

APELANTE: JOCKEY PLAZA SHOPPING CENTER (AUTOR)

ADVOGADO(A): ANA CAROLINA BIANCHINI BUENO DE OLIVEIRA (OAB PR049663)

ADVOGADO(A): MICHEL GUERIOS NETTO (OAB PR036357)

ADVOGADO(A): FABIANO MURILO COSTA GARCIA (OAB PR041358)

ADVOGADO(A): GIANFRANCISCO GUIMARÃES MYSCZAK (OAB PR045051)

APELADO: UNIÃO - ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO (RÉU)

Certifico que este processo foi incluído na Pauta da Sessão Presencial do dia

26/11/2025, na sequência 338, disponibilizada no DE de 14/11/2025.

Certifico que a 12ª Turma, ao apreciar os autos do processo em epígrafe, proferiu a seguinte decisão:

PROSSEGUINDO NO JULGAMENTO, APÓS O VOTO-VISTA DO DESEMBARGADOR FEDERAL LUIZ ANTONIO BONAT ACOMPANHANDO A DIVERGÊNCIA, O JULGAMENTO FOI SOBRESTADO NOS TERMOS DO ART. 942 DO CPC/2015.

VOTANTE: DESEMBARGADOR FEDERAL LUIZ ANTONIO BONAT

SUZANA ROESSING

Secretária

EXTRATO DE ATA DA SESSÃO PRESENCIAL DE 03/12/2025

APELAÇÃO CÍVEL Nº 5012980-51.2024.4.04.7000/PR

RELATOR: DESEMBARGADOR FEDERAL JOÃO PEDRO GEBRAN NETO

PRESIDENTE: DESEMBARGADOR FEDERAL LUIZ ANTONIO BONAT

PROCURADOR(A): ELTON VENTURI

APELANTE: JOCKEY PLAZA SHOPPING CENTER (AUTOR)

ADVOGADO(A): ANA CAROLINA BIANCHINI BUENO DE OLIVEIRA (OAB PR049663)

ADVOGADO(A): MICHEL GUERIOS NETTO (OAB PR036357)

ADVOGADO(A): FABIANO MURILO COSTA GARCIA (OAB PR041358)

ADVOGADO(A): GIANFRANCISCO GUIMARÃES MYSCZAK (OAB PR045051)

APELADO: UNIÃO - ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO (RÉU)

Certifico que a 12ª Turma, ao apreciar os autos do processo em epígrafe, proferiu a seguinte decisão:

PROSSEGUINDO NO JULGAMENTO, APÓS OS VOTOS DOS DESEMBARGADORES FEDERAIS VICTOR LUIZ DOS SANTOS LAUS E MARCOS ROBERTO ARAUJO DOS SANTOS ACOMPANHANDO A DIVERGÊNCIA, A 12ª TURMA DECIDIU, POR MAIORIA, VENCIDO O RELATOR, NEGAR PROVIMENTO À APELAÇÃO DA PARTE AUTORA, NOS TERMOS DO VOTO DA DESEMBARGADORA FEDERAL GISELE LEMKE QUE LAVRARÁ O ACÓRDÃO.

RELATORA DO ACÓRDÃO: DESEMBARGADORA FEDERAL GISELE LEMKE

VOTANTE: DESEMBARGADOR FEDERAL VICTOR LUIZ DOS SANTOS LAUS

VOTANTE: DESEMBARGADOR FEDERAL MARCOS ROBERTO ARAUJO DOS SANTOS

SUZANA ROESSING

Secretária

