



Poder Judiciário
JUSTIÇA FEDERAL
Seção Judiciária do Paraná
2ª Vara Federal de Curitiba

Avenida Anita Garibaldi, 888, 4º andar - Bairro: Cabral - CEP: 80540-400 - Fone: (41) 3210-1742 -
www.jfpr.jus.br - Email: prctb02@jfpr.jus.br

PROCEDIMENTO COMUM Nº 5012980-51.2024.4.04.7000/PR

AUTOR: JOCKEY PLAZA SHOPPING CENTER
RÉU: UNIÃO - ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO

SENTENÇA

1. RELATÓRIO

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.

Foi proferida decisão indeferindo a liminar (evento 10).

Sobreveio contestação. A ré alega a incompetência da Justiça Federal, tratando-se de matéria trabalhista. Quanto ao mérito, defende a inviabilidade de impugnação de atos normativos abstratos via mandado de segurança, nos termos da súmula 266/STF, higidez dos atos normativos de regulamentação da Lei n. 14.611/2023. Sustenta que não houve, portanto, inovação normativa a ponto de extrapolar o poder regulamentar da Administração. Da mesma forma permanecerão incólumes os princípios da intimidade, da proteção de dados, da livre iniciativa, da livre concorrência e da proporcionalidade, pois o relatório não expõe dados pessoais. Aduz que não ocorrerá a publicação dos salários dos funcionários da empresa, e que a publicidade restringir-se-á apenas à diferença percentual dos valores pagos entre mulheres e homens em cada um dos principais grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Por fim, alega que o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e

Homens dão às empresas que estão irregulares quanto ao tema a oportunidade de se adequarem às exigências da lei, de modo a evitar a imposição das respectivas sanções (evento 22).

Na sequência, vieram-me os autos conclusos para sentença.

2. FUNDAMENTAÇÃO

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

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

"(...)

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 na 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 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.

Sentença não sujeita à remessa necessária (artigo 496, § 3º do CPC/2015).

Sentença publicada eletronicamente. Intimem-se.

Oportunamente, arquivem-se.

Documento eletrônico assinado por **TANI MARIA WURSTER, Juíza 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 <http://www.trf4.jus.br/trf4/processos/verifica.php>, mediante o preenchimento do código verificador **700016593133v5** e do código CRC **6ba777f9**.

Informações adicionais da assinatura:
Signatário (a): TANI MARIA WURSTER
Data e Hora: 10/1/2025, às 20:23:44

5012980-51.2024.4.04.7000