

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 18/09/2024 | Edição: 181 | Seção: 1 | Página: 82

Órgão: Ministério do Trabalho e Emprego/Gabinete do Ministro

INSTRUÇÃO NORMATIVA GM /MTE Nº 6, DE 17 DE SETEMBRO DE 2024

Dispõe sobre a implementação da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, regulamentada pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, e pela Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO - Substituto, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, no Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, na Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023, e no processo SEI/MTE nº 19955.204375/2024-71, resolve:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Instrução Normativa dispõe sobre a implementação da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, regulamentada pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, e pela Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.

Art. 2º A discriminação salarial e de critérios remuneratórios sujeitará o empregador às sanções dispostas na Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, sem prejuízo de outras sanções aplicáveis pela adoção de práticas discriminatórias previstas em legislação específica.

Art. 3º Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:

I - Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios - documento que contém informações sobre o número de trabalhadores por sexo, remuneração média e critérios remuneratórios; e

II - Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial - documento que detalha medidas, metas e prazos para eliminar desigualdades salariais.

Art. 4º São formas de garantia da igualdade salarial e de critérios remuneratórios:

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;

III - disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV - promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que incluam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V - 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.

Art. 5º As pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados devem publicar, duas vezes ao ano, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, conforme disposto no art. 2º, § 4º, do Decreto 11.795, de 23 de novembro de 2023.

Parágrafo único. As pessoas físicas com equiparação a pessoas jurídicas não são obrigadas a publicar o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de que trata o caput.

CAPÍTULO II

DO ACESSO AO PORTAL EMPREGA BRASIL



Art. 6º Fica implementada a aba "Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios" na área do empregador do Portal Emprega Brasil, acessado via endereço eletrônico "<https://servicos.mte.gov.br/empregador/#/>", nos termos do disposto nos art. 2º e 6º da Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.

Art. 7º O acesso à aba "Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios" na área do empregador do Portal Emprega Brasil será precedido de habilitação do perfil "colaborador" na plataforma GOV.BR, o qual deve ser realizado através do endereço eletrônico <https://acesso.gov.br>.

§ 1º Para a habilitação de que trata o caput é obrigatória a utilização do certificado digital (e-CNPJ) correspondente ao Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ raiz das empresas.

§ 2º O representante legal da empresa deve vincular o Cadastro de Pessoas Físicas - CPF do colaborador na plataforma Gov.BR para acesso ao Portal Emprega Brasil.

Parágrafo único. Em caso de dúvidas podem ser esclarecidas através do endereço eletrônico "https://acesso.gov.br/faq/_perguntasdafaq/cadastrocolaboradordocnpj.html".

Art. 8º Caberá ao representante legal ou ao colaborador devidamente habilitado responder ao questionário de igualdade salarial.

Art. 9º Para prestação das informações complementares de que trata o art. 5º, parágrafo único, da Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023, será disponibilizado, apenas para as empresas de direito privado com 100 (cem) ou mais trabalhadores, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, formulário contendo questionário na aba "Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios" na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

Parágrafo único. O sistema informará a quantidade de estabelecimentos aptos para preenchimento das declarações.

Art. 10. Os dados preenchidos na aba "Igualdade Salarial" do Portal Emprega Brasil na área dos empregados, contemplam os seguintes quesitos:

- I - existência ou não de plano de cargos e salários ou plano de carreira;
- II - política de incentivo à contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de domicílio e LBTQIA+);
- III - políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência;
- IV - iniciativas ou programas de apoio ao compartilhamento de obrigações familiares; e
- V - critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira.

§ 1º As empresas de direito privado com menos de 100 (cem) empregados não estão obrigadas a responder a declaração sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios que servirá de base para a elaboração do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

§ 2º O envio das informações pelas empresas por meio do Portal Emprega Brasil ocorrerá nos meses de fevereiro e agosto de cada ano.

CAPÍTULO III

DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

Seção I

Das informações contidas no relatório

Art. 11. O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será consolidado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e conterà os seguintes dados agrupados, extraídos do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial e do Portal Emprega Brasil:

- I - informações extraídas do eSocial:
 - a) dados cadastrais do empregador (CNPJ do estabelecimento);
 - b) número total de trabalhadores empregados por estabelecimento, conforme a legislação que exige divulgação apenas para empresas com no mínimo 100 (cem) empregados;



c) número total de trabalhadores empregados no mesmo estabelecimento, separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores medianos do salário contratual e valor médio da remuneração bruta, média de 12 (doze) meses; e

d) cargos ou ocupações do empregado contidos na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO e a proporção dos salários e da remuneração das mulheres, em comparação a dos homens;

II - informações encaminhadas pelas empresas através do Portal Emprega Brasil:

a) utilização de critérios remuneratórios para diferenciar remunerações;

b) existência de política de contratação de mulheres, inclusive de grupos específicos (negras, com deficiências, em situação de violência, chefes de domicílio e LBTQIA+);

c) políticas de promoção de mulheres a cargos de gerência e direção; e

d) iniciativas e programas de apoio para o compartilhamento de obrigações familiares para homens e mulheres.

Parágrafo único. Nenhuma informação individual, tal como previsto Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, como nome, ocupação, características pessoais ou que envolva ocupações com menos de 3 (três) empregados serão compartilhadas nos relatórios das empresas.

Seção II

Metodologia

Art. 12. A metodologia do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios observará os parâmetros dispostos no Anexo.

CAPÍTULO IV

DA PUBLICIZAÇÃO DO RELATÓRIO

Art. 13. A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deverá ocorrer duas vezes ao ano, nos meses de março e setembro, sem possibilidade de edição, até a publicação do próximo relatório.



Parágrafo único. As empresas que tenham informações complementares ou notas explicativas a serem compartilhadas poderão fazê-lo na página em que é disponibilizada o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de cada semestre.

Seção I

Da divulgação do relatório pelos empregadores

Art. 14. O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deve ser publicizado nos sítios eletrônicos das empresas, redes sociais ou instrumentos similares, que garantam ampla divulgação aos trabalhadores e ao público em geral, em especial onde o estabelecimento está localizado.

§ 1º Os relatórios serão divulgados pelos empregadores em local visível e de fácil acesso para os trabalhadores e para o público em geral.

§ 2º Os empregadores poderão incluir notas explicativas em documento apartado dos relatórios para justificar eventuais diferenças salariais fundamentadas no art. 461, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Seção II

Da divulgação do relatório pelo Ministério do Trabalho e Emprego

Art. 15. O Ministério do Trabalho e Emprego publicará o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios por meio do portal do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho - PDET, disponível no endereço eletrônico "<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-empresarial/relatorio-empresarial>".

§ 1º As informações devem ser divulgadas de forma agregada para o país e para as diferentes unidades da federação onde os estabelecimentos estão localizados.

§ 2º A divulgação deve oferecer uma visão coesa sobre como as desigualdades de gênero são verificadas nas diferentes unidades da federação.

§ 3º A divulgação dos relatórios deve garantir que nenhuma informação individual seja apresentada.

§ 4º Haverá informação no Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios para indicador ou grupo analisado com, pelo menos, 3 (três) homens e 3 (três) mulheres.

CAPÍTULO V

DA FISCALIZAÇÃO

Art. 16. A Auditoria-Fiscal do Trabalho procederá às fiscalizações de sua competência nos termos do disposto na Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, e do Decreto 4.552, de 27 de dezembro de 2002.

Art. 17. A Auditoria-Fiscal do Trabalho notificará os estabelecimentos para que comprovem o cumprimento do dever de dar publicidade ao Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do disposto no art. 628-A da CLT e na Instrução Normativa MTP nº 2 de 8 de novembro de 2021.

Art. 18. O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios é subsídio para atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Art. 19. A conclusão sobre a existência ou inexistência de diferença salarial injustificada entre mulheres e homens será da Auditoria-Fiscal do Trabalho em procedimento fiscal realizado de acordo com o planejamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. A conclusão sobre a existência de diferença salarial injustificada entre mulheres e homens considerará, ressalvadas as exceções previstas no art. 461 da CLT, os seguintes elementos:

I - a comparação objetiva entre mesmas funções e cargos na empresa, independentemente da nomenclatura dada pelo empregador, e os respectivos salários, tendo como parâmetro a CBO;

II - existência de Planos de Cargos e Salários;

III - critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;

IV - existência de incentivo à contratação de mulheres;

V - identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção;

VI - existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares; e

VII - outras informações prestadas pelo empregador no curso da ação fiscal.

Art. 20. Constatada a diferença salarial injustificada entre mulheres e homens pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, o empregador será notificado a apresentar o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial.

Art. 21. O prazo para apresentação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial é de 90 (noventa) dias, a contar da notificação de que trata o art. 20.

Parágrafo único. A divulgação semestral do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios em que sejam apresentadas desigualdades salariais não desobriga o empregador de elaborar o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial no prazo determinado pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Art. 22. O formato do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial é de livre escolha do empregador, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho, como medidas de transparência e inclusão efetivas.

§ 1º Uma cópia do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.

§ 2º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial poderá ser elaborado e armazenado em meio digital, com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.



Art. 23. O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial deverá prever, sem prejuízo de providências adicionais a critério do empregador:

- I - medidas a serem adotadas com escala de prioridade;
- II - metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados;
- III - cronograma de execução;
- IV - avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral;
- V - a criação de programas de:

a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;

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

c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Art. 24. A elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial poderá ser realizada de maneira centralizada na empresa com mais de um estabelecimento, devendo ser consideradas as especificidades de cada unidade na sua implementação e execução.

Art. 25. Constatada pelo empregador diferença salarial entre mulheres e homens, a elaboração, implementação e execução de medidas para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens deverão ocorrer independentemente da atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Parágrafo único. A existência de medidas para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens previamente executadas pelo empregador não inibe o procedimento fiscal pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Art. 26. De acordo com planejamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a Auditoria-Fiscal do Trabalho procederá a avaliação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial em todas as suas etapas.

Art. 27. A Auditoria-Fiscal do Trabalho poderá solicitar a adequação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial ou a elaboração de um novo Plano quando concluir pela sua inadequação relativamente à sua finalidade.

Art. 28. A exigência de novo Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial pela Auditoria-Fiscal do Trabalho será precedida de relatório circunstanciado, assinado pela equipe que conduziu o procedimento fiscal.

CAPÍTULO VI

DA PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS

Art. 29. Na elaboração e implementação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial, será garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho, conforme previsto em norma coletiva de trabalho ou, na ausência desta, por meio de uma comissão de empregados.

§ 1º Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a comissão de empregados será constituída preferencialmente na forma prevista nos art. 510-A e art. 510-D da CLT.

§ 2º Os estabelecimentos que tiverem entre 100 (cem) e 200 (duzentos) empregados poderão promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

§ 3º Em qualquer hipótese será garantida a participação das entidades sindicais.

CAPÍTULO VII

DO CANAL DE DENÚNCIA

Art. 30. A Carteira de Trabalho Digital é o canal de denúncia específico da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.



Parágrafo único. Para realizar a denúncia, o usuário deverá acessar a Aba "Outras Opções - Canal de Denúncias Trabalhistas" e, no título "Qual a sua denúncia/reclamação trabalhista?", selecionar o tipo de denúncia "Igualdade salarial entre mulheres e homens (Lei nº 14.611/2023)".

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 31. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

FRANCISCO MACENA DA SILVA

ANEXO

Metodologia do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios

A metodologia do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios observa os seguintes parâmetros:

1. Os dados de remuneração, salários, empregados(as) e grandes grupos ocupacionais foram informados pelas empresas à Relação Anual de Informações Sociais - RAIS por meio do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial.

2. Para selecionar os estabelecimentos que deveriam ter relatório gerado, considerou-se aqueles que possuíam 100 (cem) vínculos ativos, não desligados, que eram do tipo Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ e que não eram de natureza jurídica do setor público.

3. Para evitar qualquer sorte de identificação de empregados, são consideradas situações que envolvem pelo menos 3 (três) mulheres e (3) três homens. Foram desconsiderados os estagiários, os avulsos e os intermitentes com renda menor que 0,3 salários-mínimos.

4. Campos considerados: os campos considerados são os do salário base do trabalhador (salário contratual na RAIS) e a unidade de pagamento (tipo de salário contratual na RAIS).

5. Distribuição por características individuais: para o cálculo da distribuição por raça/cor e sexo dos vínculos, foram considerados os vínculos com informação válida para essas dimensões. Assim, foram desconsiderados os vínculos que não tinham informação de raça/cor ou sexo.

6. Salário de contratação: o salário contratual é o valor dos rendimentos básicos do vínculo. Para o cálculo do salário contratual médio e/ou mediano, utilizou-se apenas salários declarados do tipo mensal e declarados com o valor diferente de zero. Da mesma forma que o cálculo da remuneração, o indicador foi calculado pelas dimensões de interesse do relatório (sexo e grande grupo ocupacional) e calculou-se a razão entre a remuneração das mulheres e dos homens.

7. Para fim destes cálculos, são desprezadas informações que correspondam a valores menores de 0,3 salários-mínimos vigente ou que sejam superiores a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos, de modo a garantir que o valor médio não seja influenciado por valores muito pequenos ou muito grandes.

8. Salário médio de contratação: para o cálculo do salário médio, somam-se os salários de todas as mulheres e de todos os homens de um mesmo grupo de ocupações e divide-se pelos respectivos números de mulheres e homens. Com este valor médio, verifica-se por divisão quanto o salário médio das mulheres representa em relação ao salário médio dos homens, em um determinado grupo de ocupações. Este valor é chamado na tabela de razão da diferença do salário médio entre mulheres e homens.

9. Salário mediano de contratação: é o valor do salário em que todos os demais salários ou são maiores ou são menores, podendo ser obtido para diferentes grupos. Foram considerados valores acima de zero de tipo mensal.

10. Remuneração média: considera toda sorte de valores que remuneram o trabalho realizado, soma todas as remunerações e divide pelo número de empregados. Utilizou-se uma variável disponível na RAIS que é a remuneração média nominal do vínculo no ano-base. Esta variável é a média das remunerações mensais do vínculo no ano, considerando o tempo de emprego no estabelecimento naquele ano-base. Assim, calculou-se a remuneração média (desconsiderando valores menores que 0,3 salários-mínimos e maiores que 150 salários-mínimos) de acordo com as dimensões apresentadas no relatório (sexo e grande grupo ocupacional) e calculamos a razão entre a remuneração das mulheres e dos homens.



11. Composição da remuneração: considera-se o valor bruto da remuneração, tal como definido na legislação, relativa às informações relevantes para a RAIS, contendo:

- a) salário contratual;
- b) 13º (décimo terceiro) salário;
- c) gratificações;
- d) comissões;
- e) horas extras;
- f) adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, entre outros;
- g) terço de férias;
- h) aviso prévio trabalhado;
- i) descanso semanal remunerado;
- j) gorjetas; e

k) demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

12. Conforme consta no manual de declaração da RAIS, o salário maternidade ou licença-gestante não devem ser computados nas remunerações mensais.

13. Razão do salário mediano de contratação: a razão é obtida pela divisão do valor mediano encontrado para as mulheres em relação ao valor mediano encontrado para os homens, permitindo depreender quanto as mulheres recebem em relação aos homens.

14. Razão da remuneração média: a razão é obtida pela divisão da remuneração média das mulheres empregada em relação à remuneração média dos homens empregados.

15. O cálculo da razão não é possível se houver situações em que não haja mulheres ou não haja homens no numerador ou no denominador.

16. Atualização dos valores: como no relatório são calculados indicadores de razões de salário contratual mediano e de remuneração média dos vínculos ativos em 31 de dezembro do ano-base referência, não foi realizado qualquer deflacionamento dos valores, sendo assim valores nominais;

17. Considera-se população negra pessoas pretas e pardas, e população não-negra pessoas brancas, amarelas e indígenas.

18. Os grandes grupos ocupacionais da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO correspondem às agregações de ocupações que têm características similares por suas tarefas na hierarquia das ocupações:

- a) dirigentes e gerentes têm atividades de mando;
- b) ocupados em atividades de nível superior apoiam a direção e o planejamento das atividades;
- c) ocupações de nível técnico supervisionam as tarefas;
- d) ocupações administrativas realizam atividades de escrituração em geral; e
- e) ocupações operacionais executam as ações finalísticas das empresas em todas as áreas de atividade (agrícola, comercial, industrial, de serviços, correspondendo aos grupos 5 a 9).

19. O grande grupo CBO é composto por 10 (dez) categorias, impossibilitando a identificação individual dos trabalhadores, uma vez que aborda ocupações segundo suas funções.

20. As informações sobre critérios remuneratórios, políticas para ampliação da diversidade e apoio à parentalidade foram respondidas pela empresa no Portal Emprega Brasil, e para o relatório foram consideradas apenas as respostas para estabelecimentos com 100 (cem) empregados e mais.

21. As informações serão agregadas para o país, para as diferentes Unidades da Federação onde os estabelecimentos estão localizados, e para setores de atividade. A divulgação deve oferecer uma visão coesa sobre como as desigualdades de gênero são verificadas nas diferentes Unidades da Federação e setores de atividade.



22. A divulgação dos relatórios agregados não permite que nenhuma informação individual seja apresentada e não realiza comparações quando não há pelo menos 3 (três) homens e 3 (três) mulheres no grupo analisado.

23. São considerados como critérios remuneratórios os principais aspectos indicados na literatura:

- a) a existência de Plano de Cargos e Salários;
- b) disponibilidade para horas extras;
- c) tempo de trabalho na empresa (tempo de experiência);
- d) proatividade (desenvolvimento de ideais e sugestões para melhorar resultados); e
- e) cumprimento de metas de produção definidas pelas empresas.

24. As informações coletadas não devem invadir a privacidade dos indivíduos, sendo utilizadas exclusivamente para compreender a aplicação das ações em cada estabelecimento, explicitando sua ocorrência nos diferentes territórios.

25. A produção do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deve ser realizada em conformidade com a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD.

26. Nos termos da LGPD, o tratamento de dados pessoais inclui operações de coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

27. A fundamentação legal para o tratamento dos dados pelo Ministério do Trabalho e Emprego encontra-se expressa no art. 7º, caput, incisos II e III, bem como no art. 11, caput, inciso II, alíneas "a" e "b", da LGPD.

28. É imperativo que todas as atividades relacionadas ao tratamento de dados pessoais no Ministério do Trabalho e Emprego estejam em total conformidade com os princípios éticos e legais estabelecidos pela LGPD.

29. Na elaboração e divulgação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o Ministério do Trabalho e Emprego deve seguir rigorosamente cada um dos incisos delineados no art. 6º da LGPD, garantindo a proteção e o respeito aos direitos dos titulares dos dados.

30. As informações coletadas não devem invadir a privacidade dos indivíduos, sendo utilizadas exclusivamente para compreender a aplicação das ações em cada estabelecimento.

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

