MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

# RELATÓRIO de GESTÃO

## Integrado – 2024 –

Um mercado de trabalho inclusivo é a chave para uma sociedade justa e igualitária.



MINISTÉRIO DO
TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

# RELATÓRIO de GESTÃO

## Integrado — 2024 —

Um mercado de trabalho inclusivo é a chave para uma sociedade justa e igualitária.



# FICHA INSTITUCIONAL

Luiz Marinho
**Ministro de Estado do Trabalho e Emprego**

Francisco Macena da Silva
**Secretário-Executivo**

Victor Pellegrini Mammana
**Secretário-Executivo Adjunto**

Odair Henrique Michels Behn Neto
**Chefe de Gabinete da Secretaria-Executiva**

Claudio Antônio de Almeida Py
**Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno**

Luiz Felipe Brandão de Mello
**Secretário de Inspeção do Trabalho**

Carlos Augusto Simões Gonçalves Junior
**Secretário de Proteção ao Trabalhador**

Marcos Perioto
**Secretário de Relações do Trabalho**

Magno Rogério Carvalho Lavigne
**Secretário de Qualificação, Emprego e Renda**

Gilberto Carvalho
**Secretário de Economia Popular e Solidária**

# FICHA TÉCNICA

## EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ANÁLISE E CONSOLIDAÇÃO DO RELATÓRIO

Coslita Oliveira do N. de Souza Alves
Gustavo Mesquita Lucas
Laura Nascimento Moreira
Vanessa Neves dos Santos
Maria do Carmo Probem da Cunha
Renata dos Santos Carreiro Cabral
Patricia Bezerra de Souza

## DIAGRAMAÇÃO

Coordenação-Geral de Desenvolvimento Institucional (CODIN)

## IMAGENS

https://br.freepik.com/

## PONTOS FOCAIS:

Alice Rocha Maximo Paulino
Ana Clara da Costa Nogueira Mattos
Ana Paula Santos da Silva Campelo
André Luis Grandizoli
Cecília Monteiro de Oliveira
Celso Amorim Araújo
Cláudio Secchin
Débora Hernandes Figueira
Desiree Paes Liger
Elta Iris Silva
Eriky Rafael dos Santos
Fábio Nelson Vieira
Fernando Mendes Monteiro
Flávia Ângela Servat Martins
Gilson Fernando Botta
Henrique Cesar Sisterolli Kamchen
Josiane Dal Mas Gelelete
Kamila Araújo Bezerra
Lucilene Estevam Santana
Marcelo Marcos Benedito
Márcio Alves Borges
Maria Aparecida Fernandes Araújo
Marta Trindade Veloso Fulcar
Micaela Pafume Coelho
Monique Mercante Moura
Paulo César Bezerra de Souza
Robson Fernandes Mota
Rogério Xavier Rocha
Rosa Maria Andrade de Souza
Thatiany Lima de Sousa

# SUMÁRIO

## INTRODUÇÃO


8 Mensagem do Ministro

12 Ministério em Números

13 Determinação da Materialidade das Informações


## 1 VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL, AMBIENTE EXTERNO E GOVERNANÇA


Mercado de trabalho 15

Estrutura Organizacional 18

Cadeia de Valor 22

Planejamento Estratégico 24

Políticas e Programas de Governo 25

Estrutura de Governança 35

Integridade, Ética, Gestão de Riscos, Controles Internos, Atuação Correcional e Inteligência 39




# SUMÁRIO



## 2 RESULTADOS DA GESTÃO


51 Aumentar a formalização do trabalho e o cumprimento da legislação trabalhista

55 Reduzir os riscos nos ambientes de trabalho

59 Combater o trabalho análogo ao de escravo, o tráfico de pessoas e o trabalho infantil e todas as formas de trabalho degradante e de discriminação no emprego e na ocupação

65 Fomentar o tripartismo, o diálogo social e a negociação coletiva

72 Implementar iniciativas de economia popular e solidária

Promover a qualificação social e profissional alinhada às demandas do mundo do trabalho e a formação em economia popular e solidária 75

Fomentar a aprendizagem profissional 80

Promover a inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social no mercado de trabalho 84

Melhorar a eficiência da intermediação de mão de obra 87

Fomentar o crédito às atividades empreendedoras e o microcrédito produtivo orientado 93

Aperfeiçoar a produção e disseminação de estudos, informações e conhecimentos sobre temas do trabalho 95

Humanizar o atendimento ao trabalhador 103

Promover a transformação digital dos serviços ofertados 104

Fortalecer a articulação institucional, a cooperação internacional e a atuação junto aos organismos internacionais 109

Outros resultados da gestão 116

# SUMÁRIO


Gestão Orçamentária, Financeira e de Custos 122

Gestão de Pessoas 128

Gestão de Licitações e Contratos 137

Gestão Patrimonial e Infraestrutura 141

Gestão de Tecnologia da Informação 144

Sustentabilidade 152

Relacionamento com a sociedade 154

3 CONFORMIDADE E EFICIÊNCIA DA GESTÃO

Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis 161

4 INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

ANEXOS

**Anexo I** - Principais Acórdãos do TCU recebidos pelo MTE no ano de 2024

**Anexo II** - Principais Relatórios de Auditoria Interna recebidos da CGU em 2024

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO



# INTRODUÇÃO

A inclusão gera oportunidades, transforma vidas e beneficia a sociedade.

# MENSAGEM DO MINISTRO

*Luiz Marinho*

O ano de 2024 representou um momento histórico para o Brasil, um período em que, enfrentando um cenário global complexo e políticas monetárias adversas, convertemos desafios em oportunidades e fortalecemos um projeto nacional centrado na justiça social, no trabalho decente e no desenvolvimento sustentável. Como Ministro do Trabalho e Emprego, é com imenso orgulho e um profundo senso de missão cumprida que apresento o balanço das ações e conquistas do nosso Ministério, resultado de um governo dedicado à transformação estrutural e à promoção de uma sociedade mais justa e inclusiva para todos os brasileiros e brasileiras.

Nossa atuação em 2024 foi pautada por um compromisso inegociável com a valorização do trabalho, a redução das desigualdades e a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo e equitativo. Em um contexto de altas taxas de juros e incertezas globais, implementamos políticas públicas que promoveram a inclusão produtiva, a formalização do trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras.

Um dos maiores orgulhos deste ano foi a geração de mais de 1,7 milhão de postos de trabalho formal. Esse desempenho é resultado direto das políticas de estímulo à economia e de formalização dos vínculos empregatícios, que garantem direitos e proteção social aos trabalhadores, reforçando o papel do Estado como indutor do desenvolvimento e protetor dos mais vulneráveis.

Além disso, alcançamos o recorde histórico de 47,2 milhões de vínculos formais em dezembro de 2024, o maior número da série. Esse resultado consolida o Brasil como uma nação que valoriza o trabalho formal e que está comprometida com a redução da informalidade, um dos pilares para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A análise histórica do desemprego no Brasil revela que a taxa média de desocupação foi de 10% na gestão anterior, com um pico de 14,9% em setembro de 2020. Na nossa gestão, em 2024, o Brasil registrou o menor patamar desde 2012, fechando o ano em 6,6%. Deste modo, o número de desocupados caiu de 8,5 milhões para 7,4 milhões de pessoas. Essa redução significativa foi acompanhada por uma queda na população subutilizada, que inclui desempregados, subocupados e desalentados, de 20,9 para 19 milhões de pessoas. Esses números não são meras estatísticas; eles representam milhões de famílias com mais esperança, dignidade e capacidade de planejar o futuro.

No plano internacional, 2024 foi um ano decisivo para reafirmarmos nossa posição como protagonista nos debates globais. Sob a presidência rotativa do G20, lideramos uma agenda transformadora baseada na justiça social, igualdade de direitos, sustentabilidade ambiental e reformas institucionais, promovendo um multilateralismo mais inclusivo e alinhado às demandas das nações emergentes.



# MENSAGEM DO MINISTRO

*Luiz Marinho*

Como resultado, foi aprovada a "Declaração final do Grupo de Trabalho sobre Emprego", documento que pactua o compromisso dos países membros na formulação de políticas públicas que garantam trabalho decente, transição energética justa, igualdade de gênero e a regulação e promoção da IA no mundo do trabalho.

O Brasil consolidou sua liderança global ao assinar a Declaração dos Ministros do Trabalho e Emprego do BRICS em Sochi (Rússia) e a Carta Global pelos Direitos Trabalhistas na Internacional Laborista de Madri. Além disso, durante a 16ª Cúpula do BRICS, realizada em Kazan (Rússia), defendemos reformas profundas nas instituições multilaterais e o fortalecimento da autonomia econômica dos países emergentes.

No campo ambiental, intensificamos os preparativos para sediar a 30ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas (COP30), que ocorrerá em Belém, reafirmando nosso protagonismo na governança climática global. Também lançamos o Programa de Cooperação Sul-Sul Brasil-OIT "Justiça Social para o Sul Global", focado na erradicação do trabalho infantil e forçado, equidade salarial e proteção dos trabalhadores e trabalhadoras.

Em 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) deu passos decisivos na promoção do trabalho decente e na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores brasileiros. Firmamos o Pacto Nacional do Trabalho Decente no Meio Rural, unindo governo, empregadores e trabalhadores para combater a informalidade, a discriminação, o trabalho infantil e análogo à escravidão, fortalecendo uma agricultura mais justa e inclusiva.

No setor cafeeiro, o Pacto Nacional da Cafeicultura avançou com mesas de diálogo em São Paulo, Minas Gerais e Bahia, enquanto o Pacto Regional da Vitivinicultura impulsionou um crescimento de 300% na formalização de trabalhadores safristas, alcançando 3,4 mil vínculos em 2024. A fruticultura também aderiu à iniciativa, promovendo negociações coletivas e sustentabilidade.

No setor público, o Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, popularizado como Decreto do Trabalho Decente, garantiu melhores condições para 73 mil trabalhadores terceirizados que atuam no setor público, permitindo a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, sem diminuição salarial, garantindo o direito ao recesso de final de ano, e assegurando regras mais justas nas licitações para que os salários sejam compatíveis com os praticados no mercado.

Outro destaque foi a ampliação do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado, que movimentou R$ 17 bilhões e atendeu mais de 4,5 milhões de empreendedores, com 66% do crédito concedido a mulheres. Essa política fortalece pequenos negócios e impulsiona a economia local, garantindo mais autonomia financeira para milhões de brasileiros e brasileiras.

Mesmo diante de desafios orçamentários, mantivemos o compromisso de fortalecer o Sistema Nacional de Emprego (Sine) e ampliar o acesso ao trabalho. Em 2024, foram transformados quatro postos do Sine em unidades padronizadas denominadas "Casa do Trabalhador", e firmadas parcerias com 42 entes que compõem a rede Sine para que esse projeto seja implementado, garantindo que os serviços públicos de intermediação de mão de obra sejam mais eficientes e acessíveis. O orçamento empenhado, para a gestão da rede Sine, em 2024, foi de R$ 37,5 milhões, representando aproximadamente quatro vezes mais recursos do que os destinados em 2022.

No campo social, consolidamos importantes iniciativas para a juventude e a qualificação profissional. O Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes avançou significativamente, promovendo ações concretas para inserir os jovens no mercado de trabalho. A aprendizagem profissional também ganhou força, com 609,64 mil vínculos de aprendizes ativos, um aumento expressivo de 9% em relação a 2023.

A qualificação profissional também foi um eixo central de nossa atuação. Com a ampliação do Programa Manuel Querino, fortalecemos parcerias com universidades e instituições de ensino para garantir cursos alinhados às demandas do mercado de trabalho para milhares de trabalhadores, com destaque para jovens, mulheres e populações vulneráveis. Essa iniciativa assegura que trabalhadores e trabalhadoras tenham acesso a formação de qualidade e estejam preparados para os desafios da nova economia. Além disso, a Escola do Trabalhador 4.0 alcançou 1,76 milhão de cadastrados, oferecendo cursos gratuitos em tecnologia e inovação.

Em dezembro de 2024 o MTE assinou acordo com a Confederação Nacional da Indústria (CNI), o Serviço Social da Indústria (SESI) e Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) para oferecer mais de 200 mil vagas em cursos gratuitos de qualificação profissional por todo o país, focando em novas tecnologias e atendimento de demandas da nova indústria.

Realizamos 21,69 mil ações de combate à informalidade e fraudes ao vínculo de trabalho, resultando na formalização de 24,63 mil vínculos e na identificação de 145,27 mil empregados em situação de registro irregular. Além disso, a política pública de promoção do trabalho doméstico e de cuidados decentes foi ampliada, com 466 empregadores fiscalizados e 103 identificados com irregularidades.

# MENSAGEM DO MINISTRO

## *Luiz Marinho*

O FGTS Digital simplificou o processo de recolhimento do FGTS ao integrar as informações do eSocial, eliminando a necessidade de inserção manual de dados pelos empregadores. Isso reduziu significativamente o tempo gasto pelas empresas, com uma economia estimada de 34 horas/mês, segundo empresas participantes do GT Piloto do eSocial. Atualmente, cerca de 4,3 milhões de empresas recolhem o FGTS. Além disso, a digitalização desburocratizou procedimentos, oferecendo ferramentas que facilitam o gerenciamento das obrigações, melhorando o ambiente de negócios e permitindo que as empresas direcionem esforços para maior eficiência e competitividade.

O combate à inadimplência e à sonegação do FGTS manteve-se como prioridade estratégica, garantindo a preservação de créditos e a recuperação de débitos. Essas ações foram fundamentais para proteger os direitos dos trabalhadores e fortalecer a integridade do sistema. Deste modo, em 2024, o balanço patrimonial provisório do FGTS apresentou uma arrecadação bruta de R$ 192 bilhões.

Em resposta ao estado de calamidade no Rio Grande do Sul, provocado pelas fortes chuvas que atingiram a região a partir de abril de 2024, foram adotadas medidas que envolveram recursos totais de R$ 5,6 bilhões, provenientes de diversas fontes: R$ 1,16 bilhão do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), R$ 4,13 bilhões do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e R$ 314,8 milhões do Tesouro Nacional. Esses valores foram destinados ao pagamento de apoio financeiro, saque calamidade, parcelas adicionais de seguro-desemprego, antecipação do abono salarial, entre outras iniciativas que garantiram assistência emergencial aos trabalhadores com vínculos empregatícios formais. Essa ação reforça nosso compromisso com a população gaúcha, assegurando proteção e apoio diante das adversidades.

A revisão da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), estabelecida pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, introduzirá várias alterações importantes no contexto da segurança e saúde ocupacional no Brasil, com vigência a partir de 2025. A principal inovação da nova norma é a inclusão explícita dos riscos psicossociais como parte integrante do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Esta mudança reconhece oficialmente que fatores como estresse, assédio e pressão excessiva podem impactar significativamente a saúde dos trabalhadores. Deste modo, as empresas devem identificar, avaliar e gerenciar os riscos psicossociais com o mesmo rigor aplicado aos riscos físicos e químicos, garantindo um ambiente de trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes. Essas alterações reforçam o compromisso do governo federal com a gestão de riscos ocupacionais.

Intensificamos as fiscalizações em Segurança e Saúde no Trabalho (SST), realizando 23,4 mil ações fiscais, das quais mais de 8,07 mil resultaram na redução de riscos aos trabalhadores. A Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT) destacou-se com o tema "Segurança em Máquinas e Equipamentos – Trabalho Decente para o desenvolvimento sustentável", promovendo a conscientização e a prevenção de acidentes.

As ações fiscais garantiram, em 2024, o afastamento de 2,7 mil crianças e adolescentes do trabalho infantil, o maior resultado dos últimos cinco anos. Além disso, resgatamos cerca de 2 mil trabalhadores de condições análogas à escravidão e pagamos mais de 7 milhões em verbas rescisórias. Essas ações reforçam o nosso compromisso com a erradicação de práticas que violam os direitos humanos. Além disso, realizamos 6,89 mil ações fiscais para inclusão de pessoas com deficiência ou de beneficiários reabilitados da Previdência Social, resultando na contratação direta de 27,1 mil trabalhadores.

A Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023) foi um marco para promoção da equidade salarial entre mulheres e homens. Em 2024, foi lançado o Plano Nacional de Igualdade Salarial, que conta com ações voltadas à ampliação e à permanência das mulheres no mercado de trabalho, assim como à ascensão a cargos de direção e gestão e ao enfrentamento às discriminações no espaço profissional. No Brasil, mulheres empregadas em estabelecimentos com pelo menos 100 pessoas ganham, em média, 20% menos que os homens. Entre os aspectos positivos, 35% dos estabelecimentos já adotam ações voltadas ao incentivo da contratação de mulheres e 28% têm iniciativas específicas para a contratação de mulheres negras. Além disso, em 31% dos estabelecimentos, a diferença salarial entre homens e mulheres é menor de 5%. A política de igualdade salarial promoveu a realização de *lives* e seminários para debater a perspectiva de gênero e raça no mercado de trabalho, além de atualizar ementas relacionadas ao Trabalho da Mulher, viabilizando a fiscalização da legislação.

A Política Nacional de Economia Solidária (PNES) foi fortalecida com a sanção da Lei Paul Singer, promovendo a inclusão socioeconômica e o desenvolvimento sustentável.

Na intermediação de mão de obra (IMO), o Portal Emprega Brasil foi reestruturado para melhorar a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, conectando-os às vagas de emprego de forma mais eficiente. O Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER) desembolsou R$ 637 milhões, beneficiando milhares de empreendimentos e trabalhadores.

O eSocial consolidou-se como uma ferramenta essencial para a modernização da gestão trabalhista e previdenciária no Brasil.

# MENSAGEM DO MINISTRO

*Luiz Marinho*

Em 2024, o sistema alcançou a marca impressionante de 5,5 milhões de empregadores e 58 milhões de trabalhadores formais, incluindo celetistas, estatutários, 1,5 milhão de empregadas domésticas e 800 mil estagiários. Esses números refletem a ampla adesão e a confiança no sistema, que elimina a necessidade de produção de informações redundantes pelas empresas, reduzindo custos e burocracia, ao mesmo tempo em que aumenta a eficiência da gestão pública por meio da entrega e do acesso às informações de forma eletrônica.

No ano de 2024, o eSocial incorporou uma série de novas funcionalidades que reforçam seu papel como instrumento de transparência, agilidade e segurança. A plataforma FGTS Digital foi integrada ao sistema, garantindo que os valores devidos aos trabalhadores sejam depositados com maior rapidez e transparência em suas contas vinculadas, assegurando o cumprimento dos direitos trabalhistas. Outro avanço importante foi o desenvolvimento de procedimentos para implementar o Crédito do Trabalhador, uma modalidade de crédito consignado que será disponibilizada em 2025 aos trabalhadores da iniciativa privada, ampliando as oportunidades de acesso a crédito em condições vantajosas.

Essas inovações demonstram o compromisso do governo federal em modernizar a gestão pública, simplificar processos e garantir maior transparência e eficiência no cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. O eSocial não apenas facilita a vida das empresas e dos trabalhadores, mas também fortalece a fiscalização e a garantia dos direitos, contribuindo para um mercado de trabalho mais justo e organizado.

O ano de 2024 marcou um período de conquistas significativas para o mundo do trabalho no Brasil. Os avanços promovidos na geração de empregos, na valorização do salário mínimo, na igualdade salarial e na ampliação da qualificação profissional demonstraram o compromisso inabalável do governo federal em assegurar mais oportunidades e dignidade para a população.

A retomada de políticas voltadas para o fortalecimento do mercado de trabalho, o incentivo ao empreendedorismo e a proteção dos direitos dos trabalhadores consolidaram um cenário de esperança e crescimento. Os resultados obtidos em 2024 são frutos do trabalho coletivo, da dedicação dos servidores e servidoras do MTE e dos parceiros institucionais.

As políticas públicas de trabalho implementadas pelo MTE em 2024 demonstraram não apenas um forte compromisso social, mas também uma contribuição econômica relevante para o país. Elas foram essenciais para fortalecer o mercado de trabalho, reduzir a informalidade, garantir direitos e promover a dignidade de milhões de brasileiros e brasileiras.

Mas sabemos que ainda há muito a ser feito. O desafio para 2025 é expandir essas conquistas, garantindo que mais brasileiros tenham acesso ao trabalho decente e à remuneração justa. Precisamos continuar avançando na inclusão produtiva, na formalização do trabalho e na redução das desigualdades, pois somente assim construiremos um país mais justo e próspero para todos.

O futuro se constrói com esforço, planejamento e solidariedade. E é com essa convicção que seguimos em frente, prontos para transformar 2025 em mais um ano de avanços, conquistas e desenvolvimento para o Brasil.



# MINISTÉRIO EM NÚMEROS

## Nossos Recursos

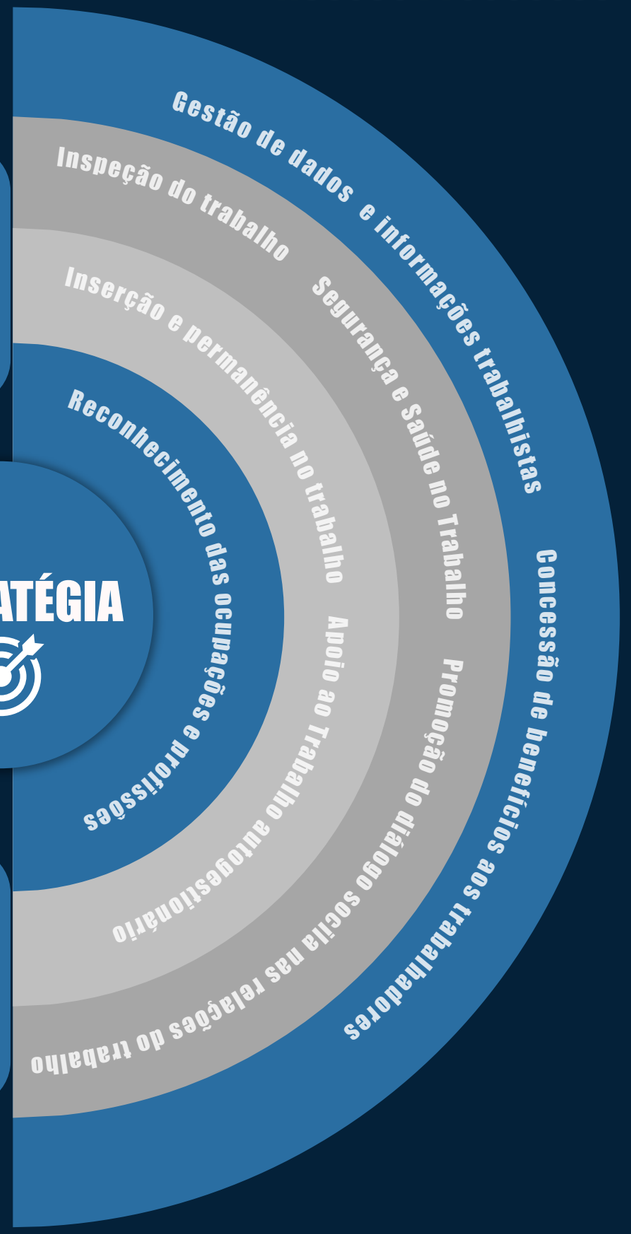
**5,40 mil**
Servidores

**423**
Unidades da rede própria e

**1,48 mil**
Unidades de atendimendo do Sine

Dotação Atual
**R$ 116,36 bilhões***

## Nossos Processos




## Nossos Resultados

**2,7 mil**
Crianças e adolescentes afastados do trabalho infantil

**2 mil**
trabalhadores resgatados de condições de trabalho análogas às de escravo

**R$ 7 milhões**
de verbas rescisórias pagas aos trabalhadores resgatos de condições de trabalho análogas às de escravo

**1,38 mil**
acidentes e doenças relacionadas ao trabalho analisados

**11,34 milhões**
de Carteira de Trabalho Digital habilitadas

**114,24 mil**
Concluintes de ao menos um curso no Programa Caminho Digital

**R$ 53,37 bilhões**
de seguro-desemprego pagos, em todas as modalidades

**R$ 28,13 bilhões**
de abono salarial pagos

**609,64 mil**
Aprendizes com vínculo ativo

**43,15 mil**
Instrumentos coletivos de trabalho registrados

**3,83 mil**
Mediações coletivas concluídas

**4,5 milhões**
de clientes atendidos no PNMPO, com forte presença do grupo feminino

**1,12 mil**
ocupações do Quadro Brasileiro de Qualificações atualizadas

**6,2 milhões**
Vagas de qualificação profissional pactuadas

**2,12 mil**
Empreendimentos econômicos beneficiados (estimativa)

**322,18 mil**
beneficiários diretos em iniciativas de economia popular e solidárias (estimativa)

* Dotação atual da Lei Orçamentária Anual (LOA) consignada ao Ministério do Trabalho e Emprego (administração direta, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho e Fundo de Amparo ao Trabalhador).

# DETERMINAÇÃO DA MATERIALIDADE DAS INFORMAÇÕES

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) elaborou este Relatório de Gestão Integrado (RGI), coordenado pela Secretaria-Executiva (SE), seguindo as diretrizes da Instrução Normativa do Tribunal de Contas da União (TCU) nº 84, de 22 de abril de 2020, da Decisão Normativa TCU nº 198, de 23 de março de 2022, e da Portaria TCU nº 52, de 27 de março de 2024. O documento foi estruturado em 4 capítulos, distribuídos em: 1) Visão Geral Organizacional, Ambiente Externo e Governança, 2) Resultados da Gestão, 3) Conformidade e Eficiência da Gestão e 4) Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis.




O **primeiro capítulo** apresenta as informações institucionais, abrangendo temas como estrutura, planejamento, governança, integridade, correição e inteligência trabalhista.

O **segundo capítulo** aborda as principais entregas do MTE no ano de 2024, sendo organizado, principalmente, pelos objetivos estratégicos sob as perspectivas dos processos finalísticos.

Por fim, os **terceiro e quarto capítulos** contemplam as informações de gestão de pessoas, tecnologia da informação, logística e patrimônio, relacionamento com a sociedade, orçamento e finanças, além das demonstrações contábeis.

A elaboração do RGI prezou pela transparência da prestação de contas, mostrando à sociedade a aplicação dos recursos pelo Ministério e os resultados mais significativos alcançados ao longo do ano. A produção do conteúdo foi compartilhada entre as diversas unidades do Órgão, considerando as competências regimentais de cada área e buscando preservar a unicidade do documento como um relato integrado.

Ressalta-se que todo o conteúdo foi validado pelas áreas técnicas e, posteriormente, pela Alta Administração. Assim, o Ministério apresenta seu RGI 2024 fundamentado nos princípios da fidedignidade, precisão e completude das informações.



Capítulo 1

# VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL, AMBIENTE EXTERNO E GOVERNANÇA

Diversidade no trabalho é sinônimo de inovação e criatividade.

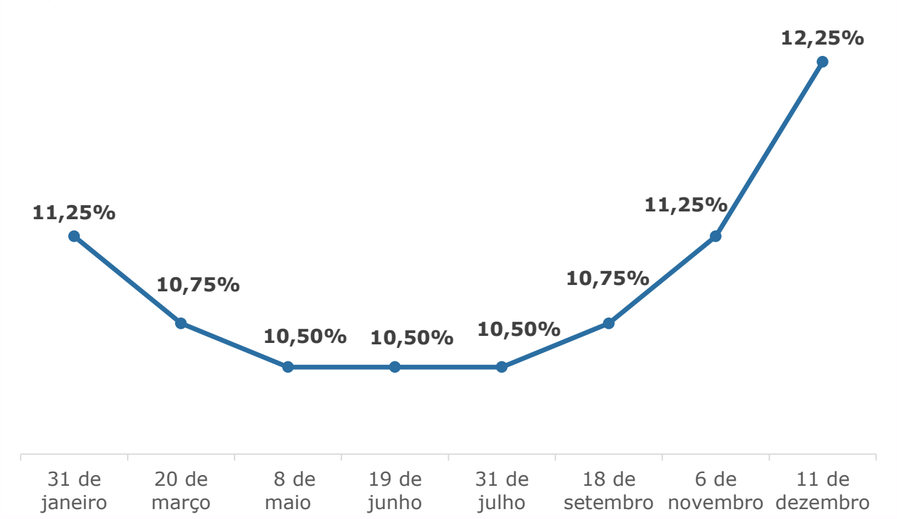
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

# MERCADO DE TRABALHO

O país apresentou um avanço importante na geração de postos de trabalho, apesar de um cenário desafiador em 2024. Um dos principais entraves para o aceleramento do crescimento econômico e a geração de postos de trabalho foram as elevadas taxas de juros presentes ao longo do ano. Ao final de 2024, o Brasil ocupava a segunda posição entre os países com as maiores taxas de juros reais do mundo. Esse patamar foi reforçado após a elevação da taxa básica de juros em um ponto percentual (p.p.), alcançando 12,25% ao ano.

Gráfico 1 - Evolução da taxa SELIC em 2024.




Fonte: Banco Central/COPOM.

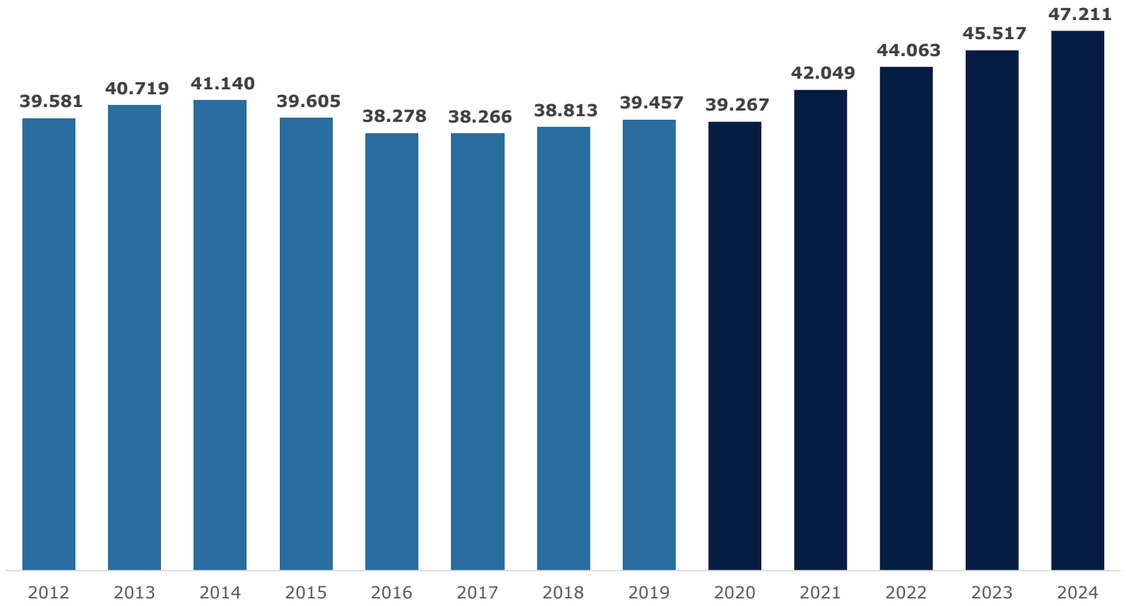
Diante desse cenário desafiador, os resultados da atividade econômica nacional demonstraram o sucesso das políticas de governo implementadas, capazes de impulsionar o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) em 3,1% no terceiro trimestre de 2024 (acumulado em quatro trimestres).

O resultado do crescimento econômico, combinado às políticas de promoção do diálogo social, de formalização dos vínculos e de aumento do salário mínimo, impulsionou os resultados de geração de emprego formal.

Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo CAGED), o Brasil gerou mais de 1,7 milhão de postos de trabalho em 2024 (janeiro a dezembro), sendo 1,4 milhão de trabalhadores típicos e 280 mil trabalhadores não típicos (trabalhadores com contrato a prazo determinado, contrato de trabalho intermitente, contratos de trabalho com jornada de 30 horas e menos, aprendizes e pessoas físicas equiparadas a pessoas jurídicas – CAEPF).

Considerando os estoques de empregados celetistas, os dados revelam que havia 47,2 milhões de vínculos formais em dezembro de 2024, o valor mais elevado da série.

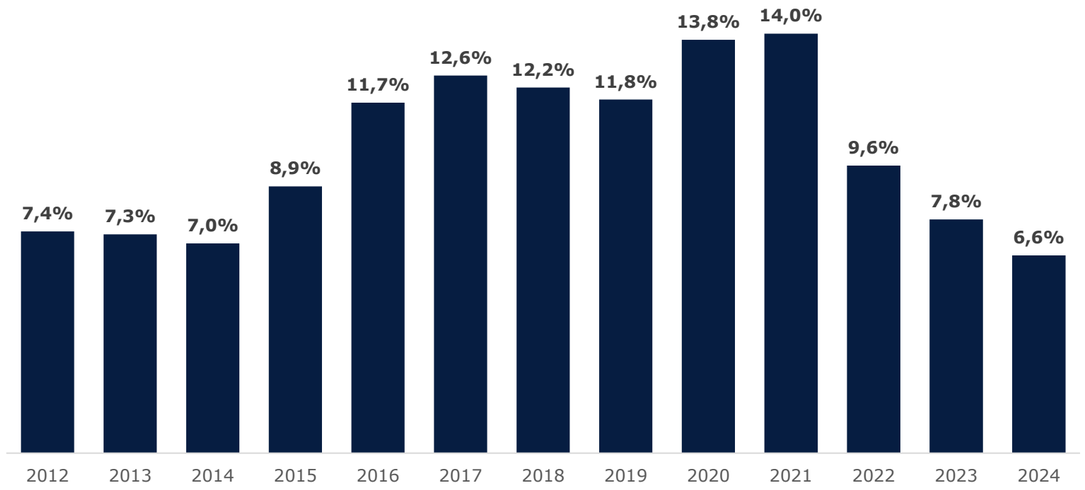
Gráfico 2 - Evolução de estoque de empregos formais saldo acumulado de dezembro de 2012 a dezembro de 2024.




Fonte: Novo CAGED.

Quanto à taxa de desocupação, observou-se uma redução significativa ao longo dos últimos dois anos. Em 2024, a taxa anual foi de 6,6% (7,4 milhões de pessoas), a menor registrada desde 2012. Observou-se uma redução para 19 milhões na população subutilizada, que inclui os desempregados, os subocupados por insuficiência de horas trabalhadas e os desalentados.

Gráfico 3 - Taxa anual de desocupação no Brasil.




Fonte: PNAD Contínua – IBGE.

O país atingiu, em 2024, um recorde histórico com 103,3 milhões de pessoas ocupadas, um aumento de 2,6% em relação ao observado em 2023. No total de pessoas com idade para trabalhar, isso representou 58,6%, superando o maior índice observado em 2013 (58,3%).

Esses dados representam o sucesso das políticas públicas de trabalho, mesmo implementadas em um ambiente de política monetária adversa, indicando um potencial de crescimento ainda maior para o ano de 2025, impulsionado pela política de aumento real do salário mínimo, que visa recuperar a capacidade de consumo, pela implementação dos programas de obras públicas e pelo apoio aos Programas da Nova Indústria Brasileira (NIB).

Em relação a salários, há dois aspectos relevantes: a continuidade da política de valorização permanente do salário mínimo, instituída pela Lei nº 14.663, de 28 de agosto de 2023, e a igualdade salarial entre mulheres e homens, estabelecida pela Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.

A política de valorização do salário mínimo incorpora a inflação do ano anterior (nov.-nov.) e a taxa de crescimento do PIB de dois anos antes, limitada aos fatores de aumento do arcabouço fiscal, que impedem que não haja nenhum crescimento real (garantindo um piso de 0,6%) e estabelece um limite de 2,5% para aumento. Essa política representa elemento fundamental para a proteção dos salários dos trabalhadores formais e atua como referência para a definição de preços do trabalho dos que estão na informalidade. Os estudos indicam que 59,3 milhões de pessoas eram diretamente impactadas a cada mês por essa política, além dos beneficiários de programas como seguro-desemprego e Benefício de Prestação Continuada, e daqueles afetados por multas e tarifas atreladas ao salário mínimo.

Outro fator relevante é a Lei nº 14.611/2023, que estabelece a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens, promovendo uma política de transparência na divulgação de informações sobre disparidades salariais. Em 2024, foram publicados, além das informações dos estabelecimentos divulgadas pelas empresas, o 1º e o 2º Relatório Nacional de Igualdade Salarial, com dados agregados em âmbito nacional, por Unidade da Federação (UF) e por divisão da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), utilizando as informações declaradas pelas empresas do setor privado na RAIS 2022 e 2023. Os relatórios abrangem estabelecimentos com 100 ou mais vínculos ativos em 31/12 do ano-base, além de incluir respostas enviadas pelos empregadores sobre critérios remuneratórios e ações de valorização da diversidade e apoio à parentalidade.



# ATUAÇÃO INTERNACIONAL

Em 2024, o MTE consolidou a presença do Brasil na agenda internacional, reafirmando o compromisso com a promoção do trabalho decente e da justiça social. Por meio de parcerias estratégicas e da participação ativa em eventos globais, o Brasil não apenas reforçou seu protagonismo nas discussões sobre o futuro do trabalho, mas também impulsionou iniciativas concretas para garantir condições decentes aos trabalhadores.

Um marco dessa atuação foi o lançamento do projeto de cooperação Sul-Sul "Trabalho Decente e Justiça Social", em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com um orçamento de US$ 5 milhões. A iniciativa aborda desafios centrais como a erradicação do trabalho infantil e forçado, a promoção da igualdade de gênero e a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

A presidência rotativa do G20, sob o lema "Construindo um mundo justo e um planeta sustentável", reforçou o papel do Brasil como articulador global para a inclusão social e o desenvolvimento sustentável. O MTE impulsionou debates sobre a igualdade de gênero e a diversidade no mercado de trabalho, destacando as desigualdades enfrentadas por mulheres, como disparidades salariais, trabalho não remunerado e barreiras ao acesso à educação e empregos de qualidade.

O Brasil assumiu a presidência rotativa do G20, liderando uma série de eventos que culminaram na 19ª Cúpula de Líderes, realizada no Rio de Janeiro nos dias 18 e 19 de novembro.

Além disso, o MTE sediou a 11ª Reunião de Cooperação Sul-Sul e Trilateral Brasil-OIT, reunindo ministros do trabalho, representantes da OIT e organizações de trabalhadores e empregadores para discutir políticas públicas voltadas à igualdade salarial, à economia de cuidados e ao combate à precarização do trabalho. O MTE destacou que a cooperação internacional é essencial para enfrentar os desafios impostos pelas rápidas transformações econômicas e tecnológicas, reforçando a necessidade de uma governança global do trabalho que promova a inclusão e a equidade.

Na política internacional, fatores externos representaram desafios significativos para a atuação deste Ministério. A evolução acelerada das tecnologias e as mudanças nos modelos produtivos, como as debatidas no grupo de trabalho dos aplicativos, impuseram a necessidade de adaptação das políticas laborais para garantir a proteção dos trabalhadores em um mercado cada vez mais dinâmico. O MTE destacou a necessidade urgente de políticas eficazes para lidar com a alta rotatividade, os baixos salários e a qualificação da força de trabalho, desafios que exigirão respostas concretas em 2025.



Diante desse cenário, o MTE adotou uma postura proativa, reforçando parcerias estratégicas e implementando políticas inovadoras que assegurem trabalho decente e justiça social, reafirmando seu compromisso com um multilateralismo ativo e com a construção de soluções globais que garantam um mundo do trabalho mais justo e inclusivo para todos.

# ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

O MTE é um órgão da administração pública federal direta criado pela Medida Provisória nº 1.154, de 1º de janeiro de 2023, convertida na Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023. Essa legislação definiu as competências do MTE, que abrangem a formulação e execução de políticas para geração de emprego e renda, modernização das relações de trabalho, fiscalização, segurança e saúde no trabalho, intermediação de mão de obra, políticas salariais, registro sindical e profissional, além da gestão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), entre outras atribuições relacionadas ao mundo do trabalho.

Para viabilizar a execução dessas competências, o MTE estrutura suas atividades por meio de unidades finalísticas, unidades de apoio e unidades de governança, cada uma com atribuições específicas dentro de suas áreas de atuação. As unidades finalísticas são responsáveis pela formulação, implementação, monitoramento e avaliação das políticas públicas voltadas ao trabalho e emprego, garantindo a efetividade das ações governamentais. As unidades de apoio e governança, por sua vez, desempenham funções essenciais de suporte administrativo, estratégico e normativo, assegurando a integração e a eficiência das atividades ministeriais.

O resumo das competências das unidades finalísticas, com destaque para suas principais ações e programas, está apresentado na tabela a seguir.

Tabela 1 - Resumo das competências das unidades finalísticas do MTE.

| | Competências | Principais ações e programas |
|---|---|---|
| **Secretaria de Proteção ao Trabalhador** | Gerencia e supervisiona os recursos do FGTS e do FAT, assegurando sua correta aplicação e aperfeiçoamento da governança, e exerce a função de Secretaria-Executiva dos conselhos gestores desses fundos. Também coordena a integração do Programa do Seguro-Desemprego com o Sine, define ações para identificação e registro profissional e viabiliza o acesso dos trabalhadores a benefícios. | • Gestão da Carteira de Trabalho Digital<br>• Gestão do registro profissional e de contratante<br>• Gestão do seguro-desemprego<br>• Gestão do abono salarial<br>• Gestão dos recursos do FAT<br>• Secretaria-Executiva do FAT e FGTS<br>• Suporte à governança dos fundos |
| **Secretaria de Relações do Trabalho** | Formula e coordena políticas para a democratização das relações de trabalho e o fortalecimento do diálogo entre governo, trabalhadores e empregadores. Também estabelece diretrizes para negociação coletiva, mediação e arbitragem no âmbito das relações de trabalho, gerencia o registro sindical, regulamenta o trabalho temporário, e mantém sistemas de informações sobre relações do trabalho. | • Mediação Coletiva<br>• Registro de acordo e convenções<br>• Capacitação e aperfeiçoamento técnico em relações do trabalho<br>• Gestão do Registro Sindical<br>• Registro de empresa de trabalho temporário<br>• Autorização de contratação de trabalhador por empresa estrangeira<br>• Secretaria-Executiva do Conselho Nacional do Trabalho |

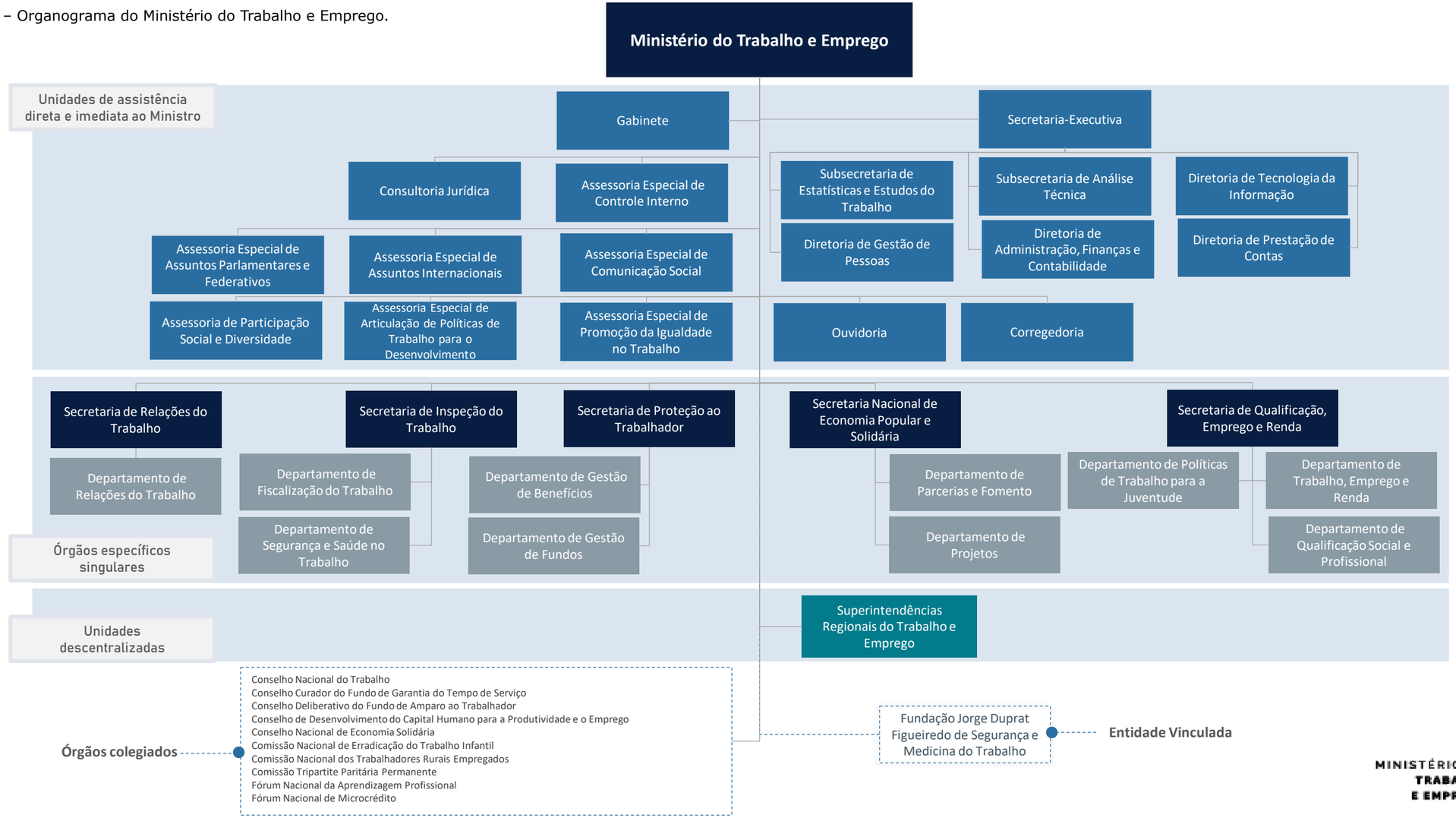
| | Competência | Principais ações e programas |
|---|---|---|
| **Secretaria de Inspeção do Trabalho** | Formula diretrizes e coordena a fiscalização do trabalho no país, com ênfase no combate ao trabalho análogo à escravidão e ao trabalho infantil e degradante, além da promoção da segurança e saúde no trabalho. Para isso, também estabelece normas, supervisiona a aplicação da legislação trabalhista, decide sobre processos administrativos fiscais. | • Fiscalização da legislação trabalhista<br>• Combate ao trabalho infantil e ao trabalho em condições análogas às de escravo<br>• Combate à discriminação no trabalho<br>• Inclusão da pessoa com deficiência<br>• Fiscalização dos recolhimentos e apuração do FGTS<br>• Fiscalização de segurança e saúde no trabalho<br>• Programa Trabalho Sustentável<br>• Imposição de multas administrativas<br>• Emissão de Certidão de Débitos Trabalhistas<br>• Elaboração e revisão de Normas Regulamentadoras<br>• Gestão da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CAMPAT<br>• Orientação trabalhista<br>• Ações educativas, orientativas e de prevenção de acidentes do trabalho<br>• Registro de empresas e profissionais no Programa de Alimentação do Trabalhador<br>• Gerenciamento do cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas às de escravo<br>• Recebimento de denúncia trabalhista<br>• Cadastro de empresa fabricante de Registro Eletrônico de Ponto - REP<br>• Registro de modelo de Registro Eletrônico de Ponto<br>• Cadastro de empresas que trabalham com benzeno/amianto<br>• Recebimento de comunicação prévia de obras<br>• Registro de Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho<br>• Prorrogação de jornada de trabalho em atividade insalubre<br>• Concessão, alteração, renovação ou cancelamento de certificado de aprovação de Equipamento de Proteção Individual - EPI<br>• Recebimento de comunicado de acidente do trabalho |
| **Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda** | Planeja e coordena políticas e programas para geração de emprego, trabalho, renda e qualificação social e profissional. Também gerencia as ações do Sine, promove a inclusão produtiva e estimula o emprego para a juventude. | • Programa Manuel Querino de Qualificação Social e Profissional<br>• Escola do Trabalhador<br>• Projovem Trabalhador<br>• Promoção da aprendizagem profissional<br>• Casa do Trabalhador<br>• Gestão da rede Sine<br>• Gestão do Programa de Geração de Emprego e Renda<br>• Gestão do Programa Nacional do Microcrédito Produtivo Orientado<br>• Gestão do Quadro Brasileiro de Qualificações |

| | Competência | Principais ações e programas |
|---|---|---|
| **Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária** | Coordena e fomenta políticas de economia popular e solidária para ampliar oportunidades de trabalho e acesso à renda por meio de empreendimentos autogestionados. Também articula ações com a sociedade civil, apoia programas de desenvolvimento e combate à pobreza, estimula o cooperativismo de crédito e a organização coletiva do trabalho, além de propor medidas e estudos para fortalecer esse setor. Supervisiona parcerias institucionais e coordena a Secretaria-Executiva do Conselho Nacional de Economia Solidária. | • Apoio a iniciativas de assistência técnica<br>• Apoio a iniciativas de crédito e finanças solidárias<br>• Apoio à organização da comercialização de produtos e serviços<br>• Incentivo à organização de empreendimentos autogestionados<br>• Apoio à criação e fortalecimento de incubadoras tecnológicas<br>• Formação em economia popular e solidária<br>• Divulgação da economia popular e solidária<br>• Apoio às Comissões Estaduais de economia popular e solidária<br>• Gestão do Cadastro Nacional de Empreendimentos Solidários<br>• Secretaria-Executiva do Conselho Nacional de Economia Solidária |
| **Subsecretaria de Estudos e Estatísticas do Trabalho da Secretaria-Executiva** | Gerencia e analisa dados sobre o mercado de trabalho para subsidiar a formulação de políticas públicas baseadas em evidências. Também estrutura sistemas de dados, elabora estudos e estatísticas sobre trabalhadores e empregadores, acompanha acordos internacionais, gerencia o eSocial, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregado (CAGED), além de promover a disseminação de informações sobre mercado de trabalho. | • Atualização e publicação da Classificação Brasileira de Ocupações<br>• Publicação do Guia Brasileiro de Ocupações<br>• Gestão do eSocial<br>• Gestão do CAGED e da RAIS<br>• Produção e disseminação de estatísticas e informações sobre mercado de trabalho<br>• Elaboração e divulgação do relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios<br>• Gestão e desenvolvimento da rede de observatórios do trabalho |

Fonte: Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023.

A estrutura organizacional do MTE foi definida pelo Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, que estabeleceu seu quadro de cargos em comissão e funções de confiança. Posteriormente, o Decreto nº 12.139, de 15 de agosto de 2024, ajustou o quadro de cargos das unidades, mantendo, no entanto, a estrutura básica aprovada no decreto anterior. A figura a seguir apresenta a organização do Ministério conforme o Decreto nº 11.779/2023, detalhando os órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro, os órgãos específicos singulares, as unidades descentralizadas, os órgãos colegiados e a entidade vinculada ao MTE.

Figura 1 – Organograma do Ministério do Trabalho e Emprego.




Fonte: Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023.

# CADEIA DE VALOR

A Cadeia de Valor do MTE é um documento que retrata o propósito institucional, os valores públicos gerados e os meios utilizados para alcançá-los, representados pelos processos de negócio.

É uma ferramenta essencial de gestão, utilizada na definição de diretrizes e prioridades estratégicas, no direcionamento da alocação dos recursos e na comunicação institucional.

Na elaboração, considerou-se como valor público as respostas efetivas a necessidades ou demandas coletivas que sejam politicamente desejadas, cujos resultados modifiquem aspectos da sociedade.

Além disso, foram consideradas informações sobre competências e normativos que orientam a execução das atividades do Ministério, bem como o Guia Técnico de Gestão Estratégica,[1] que organiza a Cadeia de Valor de acordo com a natureza das atividades: finalísticas, suporte ou de governança[2].

De acordo com o Guia, entende-se como:

**Macroprocessos de governança:** as atividades relativas a decisões sobre as diretrizes, normas, planos, programas, estruturas, serviços, processos, procedimentos e recursos para realizar as atividades da organização. Também considera os interesses, as necessidades e os direitos das partes interessadas e da sociedade e regula as interações entre elas e o governo.

**Macroprocessos finalísticos:** as atividades relacionadas à área de atuação, às competências legais e aos mandatos políticos das organizações, que determinam os programas, projetos e processos que geram os resultados sociais desejados e criam valor público para seus clientes, usuários e beneficiários.

**Macroprocessos de suporte:** as atividades que são comuns aos órgãos e entidades da administração da pública federal. Na maior parte dos casos, essas atividades são normatizadas, coordenadas e supervisionadas por um ou mais órgãos centrais e apoiadas por diferentes sistemas de informação.

A Cadeia de Valor do MTE é composta por:

Figura 2 - Composição da Cadeia de valor.




Fonte: CODIN/SE

Ressalte-se que a Cadeia de Valor não reflete a estrutura organizacional do Ministério, mas como ele está organizado, segundo a natureza das atividades, para gerar valor público.

De acordo com esse referencial, a representação gráfica da Cadeia de Valor do MTE elaborada, conforme figura a seguir, especifica os macroprocessos de governança, finalísticos e de suporte, bem como os valores públicos entregues pelo Ministério à sociedade.

1 Guia Técnico de Gestão Estratégica v1.0; Brasília; ME; SEDGG; SEGES, 2019. Versão 1/2020.

2 Nomenclatura dos macroprocessos referenciados no Guia Técnico de Gestão Estratégica.

Figura 3 - Cadeia de valor do MTE.

# CADEIA DE VALOR

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

## GOVERNANÇA

### Gestão estratégica

- Gestão do planejamento governamental
- Gestão do planejamento institucional
- Gestão da avaliação de desempenho institucional
- Gestão do portfólio de projetos e processos
- Prestação de contas dos resultados da gestão
- Gestão de riscos
- Gestão da estrutura organizacional
- Gestão das ações de inteligência e contrainteligência
- Gestão de custos

### Gestão de controles institucionais

- Gestão de auditorias e fiscalizações dos órgãos de controle
- Apuração de danos ao erário
- Gestão de demandas judiciais
- Formulação de propostas e manifestações técnicas sobre atos normativos
- Gestão da corregedoria administrativa
- Gestão das ações de integridade e de ética

### Participação e controle social

- Gestão dos serviços de atendimento ao cidadão
- Gestão das ações de transparência
- Gestão de órgãos colegiados
- Gestão das ações de proteção de dados pessoais

### Gestão dos recursos do FAT e FGTS

- Monitoramento das remunerações, receitas e aplicações do FAT
- Gestão da execução orçamentária e financeira do FAT
- Supervisão da execução orçamentaria e financeira do Funproger
- Suporte à governança dos recursos

### Comunicação e relações institucionais

- Gestão da comunicação institucional
- Gestão das relações parlamentares
- Gestão das relações e acordos internacionais
- Articulação de redes e parcerias

## FINALÍSTICO

### Promoção à inserção e permanência no trabalho

- Gestão de programas de qualificação social e profissional
- Promoção da aprendizagem profissional
- Gestão do Quadro Brasileiro de Qualificações
- Certificação profissional
- Gestão das ações e serviços do Sine
- Gestão do Programa de Geração de Emprego e Renda

### Fomento ao trabalho autogestionário, solidário, associativo ou autônomo

- Apoio e promoção da economia popular e solidária
- Promoção de ações de formação cidadã em economia popular e solidária
- Promoção da institucionalidade, visibilidade e capilaridade da economia popular e solidária
- Gestão do Programa Nacional do Microcrédito Produtivo Orientado

### Inspeção do trabalho

- Recepção e manutenção de certidões, registros, declarações e cadastros
- Planejamento das ações fiscalização do trabalho
- Coordenação da elaboração e revisão das Normas Regulamentadoras
- Fiscalização do trabalho
- Gestão do contencioso administrativo de ações fiscais
- Desenvolvimento de ações educativas, orientativas e de prevenção de acidentes do trabalho

### Promoção do diálogo social nas relações de trabalho

- Promoção à mediação e negociação coletiva
- Gestão do registro de entidades sindicais
- Registro de empresa de trabalho temporário
- Autorização de contratação de trabalhador por empresa estrangeira

### Gestão de registros administrativos, de informações estatísticas e estudos do mercado de trabalho

- Gestão da emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social
- Concessão do registro profissional e de contratante
- Gestão da Classificação Brasileira de Ocupações
- Gestão do eSocial
- Gestão do CAGED e RAIS
- Produção e disseminação de estatísticas e informações sobre mercado de trabalho

### Gestão de benefícios trabalhistas

- Gestão do seguro-desemprego
- Gestão do abono salarial
- Gestão de benefícios emergenciais

## SUPORTE

### Gestão de pessoas

- Planejamento, recrutamento e seleção pessoas
- Provimento, movimentação e desligamento
- Gestão do quadro funcional
- Promoção da qualidade de vida no trabalho e valorização do servidor
- Gestão do desempenho funcional
- Capacitação e desenvolvimento de pessoas

### Gestão de TIC

- Gestão da aquisição de bens e contratação de serviços de TIC
- Governança de TIC
- Provimento de soluções de TIC
- Gestão de serviços, infraestrutura e segurança de TIC

### Gestão orçamentária, financeira e contábil

- Gestão do orçamento
- Gestão de finanças
- Gestão contábil

### Gestão de logística e infraestrutura

- Administração de material
- Administração de patrimônio
- Gestão de planejamento das contratações e a seleção de fornecedores
- Gestão de contratos
- Gestão de documentação e arquivo
- Administração de serviços gerais, transporte e segurança
- Gestão de bens imóveis

### Gestão de transferências fundo a fundo e de Convênios e instrumentos congêneres

- Gestão de transferências fundo a fundo
- Gestão de convênios e instrumentos congêneres

## VALORES ENTREGUES

- Oportunidades de Trabalho, Emprego e Renda
- Garantia de Trabalho Decente
- Garantia de Direitos Trabalhistas
- Proteção aos Trabalhadores

Link do desdobramento da Cadeia de Valor

Fonte: CODIN/SE

# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O Plano Estratégico do MTE foi aprovado pela Portaria MTE nº 290, de 8 de março de 2024. Ele define a missão, a visão, os valores, os objetivos estratégicos, as entregas, os indicadores e as metas anuais estabelecidos para o Ministério. Com a finalidade de cumprir sua missão e concretizar sua visão de futuro, o MTE estabeleceu 26 objetivos estratégicos, organizados sob três perspectivas: i) resultados para a sociedade; ii) processos finalísticos; e iii) governança, pessoas e recursos. Esses objetivos se desdobram em 64 entregas, que consistem em produtos ou serviços que contribuem para alcançá-los.

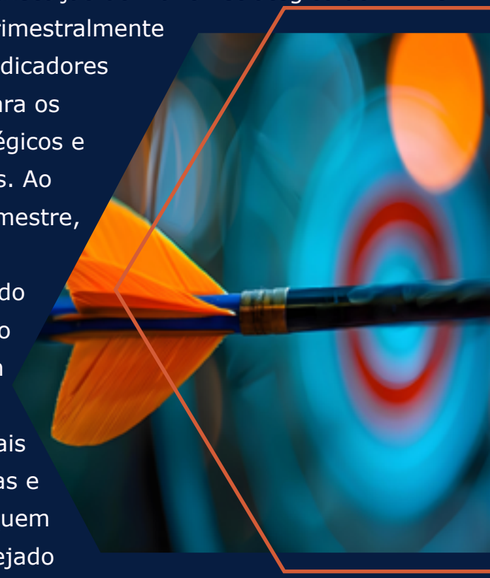
Figura 4 - Mapa estratégico.




Fonte: CODIN/SE

## Resultado da Execução do Planejamento Estratégico

O resultado da execução do Plano Estratégico do MTE é acompanhado trimestralmente com base nos indicadores estabelecidos para os objetivos estratégicos e para as entregas. Ao final de cada trimestre, um relatório de monitoramento do Plano Estratégico é elaborado com o intuito de sinalizar eventuais problemas, falhas e erros que impliquem desvios do planejado ou informar se os resultados alcançados estão de acordo com os padrões previamente estabelecidos.



A íntegra do Plano Estratégico e os relatórios de monitoramento estão disponíveis no sítio do MTE.

# POLÍTICAS E PROGRAMAS DE GOVERNO

## POLÍTICA DE GOVERNO

Em 2024, o governo consolidou seu compromisso com a justiça social, o trabalho decente e o desenvolvimento sustentável. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) desempenhou um papel estratégico na inclusão produtiva, ampliação da formalização e garantia dos direitos trabalhistas. As principais iniciativas apresentadas no Plano de Trabalho do MTE, em 2024, incluem:

***Geração de trabalho, emprego e renda***



Em 2024, foram criados mais de 1,7 milhão de empregos formais, elevando os vínculos celetistas a 47,2 milhões e reduzindo a desocupação para 6,6%, a menor desde 2012. O crescimento foi impulsionado pelos setores de serviços, indústria e construção civil, aliado a políticas de qualificação, valorização do salário mínimo e combate à informalidade. A qualificação e a aprendizagem profissional facilitaram a inserção de jovens, enquanto a valorização do salário mínimo e o combate à informalidade fortaleceram um mercado de trabalho mais inclusivo.

***Igualdade salarial***



O Plano Nacional de Igualdade Salarial foi lançado em 2024 com ações voltadas à ampliação e à permanência das mulheres no mercado de trabalho, ao acesso a cargos de direção e gestão, e ao combate à discriminação profissional. O lançamento ocorreu simultaneamente à divulgação do 2º Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, e a criação de novas ementas sobre o Trabalho da Mulher e a Lei de Igualdade Salarial, viabilizando sua fiscalização.

## *Diálogo social e governança global*

O Brasil consolidou seu protagonismo internacional ao liderar uma agenda transformadora no G20, com ênfase em justiça social, igualdade de direitos, sustentabilidade e reformas institucionais. Aprovou a "Declaração final do Grupo de Trabalho sobre Emprego", comprometendo os países membros com políticas de trabalho decente, transição energética justa, igualdade de gênero e regulação da IA no trabalho. O Brasil também assinou importantes documentos, como a Declaração dos Ministros do Trabalho e Emprego do BRICS e a Carta Global pelos Direitos Trabalhistas, e intensificou os preparativos para a COP30, além de lançar o Programa de Cooperação Sul-Sul Brasil-OIT "Justiça Social para o Sul Global".

## *Direito para trabalhadores terceirizados no serviço público federal*

O Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, fortaleceu as garantias trabalhistas nos contratos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, beneficiando cerca de 73 mil trabalhadores terceirizados. A norma ampliou a proteção dos direitos, introduziu flexibilidade nos regimes de trabalho e reorganizou as escalas, além da reduzir a jornada semanal de 44 para 40 horas.

## *Combate ao trabalho análogo ao de escravo e ao trabalho infantil*

No enfrentamento ao trabalho análogo ao de escravo, as ações fiscais resultaram no resgate de 2 mil trabalhadores em condições degradantes, com verbas trabalhistas e rescisórias pagas superiores a R$ 7 milhões. Em 2024, 2,7 mil crianças e adolescentes foram afastados do trabalho infantil, alcançando o maior índice dos últimos cinco anos, evidenciando um significativo avanço nas ações de proteção e prevenção.

## *Fortalecimento da economia solidária*

A Lei nº 15.068, de 23 de dezembro de 2024 (Lei Paul Singer) instituiu a Política Nacional de Economia Solidária (PNES) e criou o Sistema Nacional de Economia Solidária. A norma reforça o associativismo e o cooperativismo, ampliando o acesso a recursos, mercados e tecnologias sociais, e impulsionando o desenvolvimento de empreendimentos solidários.

## *Fórum Nacional da Aprendizagem Profissional (FNAP)*

A Política de Aprendizagem Profissional, que visa à qualificação e inserção de jovens no mercado de trabalho, registrou o maior resultado de contratação e o melhor percentual de cumprimento de cotas da sua história. O FNAP, recriado pelo Decreto nº 11.876, de 5 de janeiro de 2024 fortaleceu a política de aprendizagem, ampliando as oportunidades de emprego e qualificação para jovens ao reunir governo, empresas, sindicatos e instituições de ensino.

## *Políticas para a juventude*

O Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes expandiu a articulação multissetorial para gerar mais oportunidades de trabalho para jovens. Como parte desse esforço, o ProJovem Trabalhador foi relançado pela Portaria MTE nº 733, de 15 de maio de 2024, para qualificar jovens de 18 a 29 anos desempregados e fora da escola.

## *Medidas emergenciais de apoio aos trabalhadores do Rio Grande do Sul*

Para mitigar os impactos da calamidade pública no Rio Grande do Sul, foram destinados R$ 5,6 bilhões para as ações emergenciais. No âmbito do FGTS, houve a regulamentação do saque calamidade, beneficiando 1,05 milhão de trabalhadores, e a suspensão temporaria do recolhimento para empregadores atingidos. Pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), foram concedidas parcelas extras do Seguro-Desemprego e antecipado o Abono Salarial, beneficiando mais de 756 mil trabalhadores.

## *Modernização da rede Sine e aperfeiçoamento da intermediação de mão de obra*

O Portal Emprega Brasil ampliou a intermediação de mão de obra, melhorando a conexão entre empregadores e trabalhadores, melhorando a intermediação de mão de obra e aumentando a efetividade na inserção de trabalhadores no mercado.

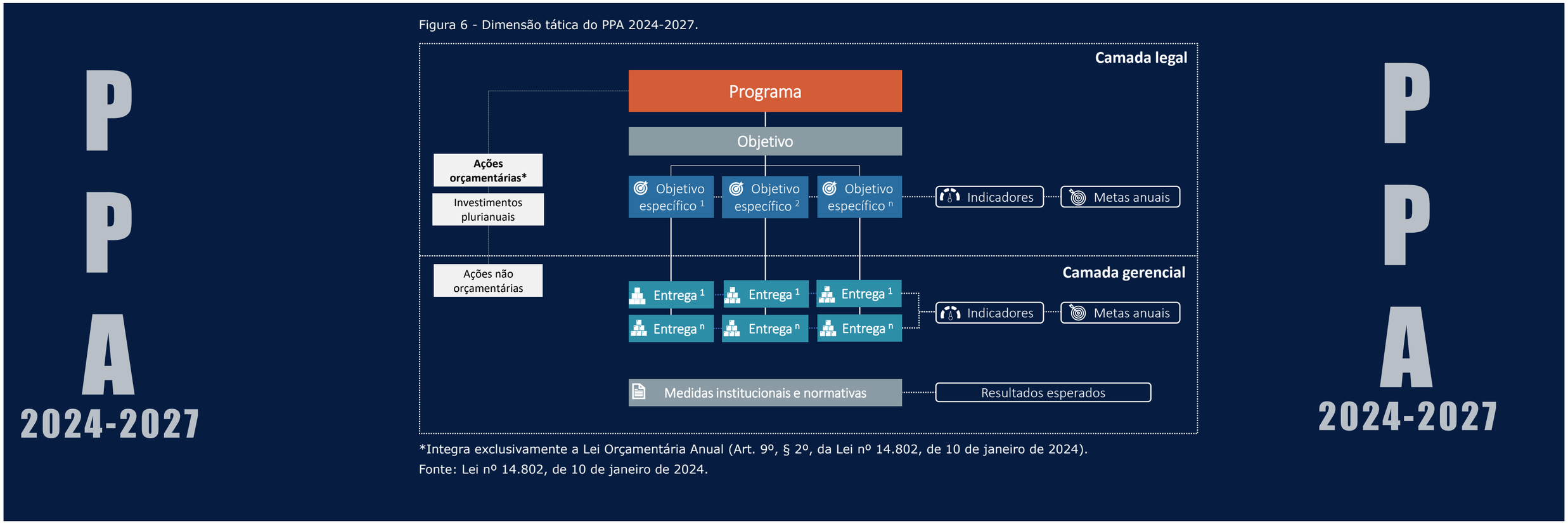
Em 2024, as iniciativas do MTE reafirmaram seu compromisso em promover um ambiente de trabalho mais justo, dinâmico e preparado para os desafios atuais, criando bases para avanços ainda mais significativos nos próximos anos.

# Plano Plurianual 2024-2027

O Plano Plurianual (PPA) da União, instituído pela Lei nº 14.802, de 10 de janeiro de 2024, e regulamentado pelo Decreto nº 12.066, de 18 de junho de 2024, é o principal instrumento de planejamento de médio prazo do governo federal, que estabelece as diretrizes, objetivos e metas da administração pública federal para o período de 2024 a 2027. Ele se inicia no segundo ano do mandato presidencial e se encerra no final do primeiro ano do mandato subsequente.

A dimensão tática do PPA 2024-2027 consiste nos programas, com seus objetivos gerais e específicos, indicadores, metas, entregas, investimentos plurianuais e medidas institucionais e normativas. Na camada legal, os indicadores e metas estão alinhados com os resultados esperados, garantindo a conformidade com as normas e leis vigentes. Já na camada gerencial, esses indicadores e metas são associados aos produtos (bens e serviços) a serem entregues à sociedade, permitindo um acompanhamento mais detalhado e eficiente da execução dos programas.

Figura 6 - Dimensão tática do PPA 2024-2027.




*Integra exclusivamente a Lei Orçamentária Anual (Art. 9º, § 2º, da Lei nº 14.802, de 10 de janeiro de 2024).
Fonte: Lei nº 14.802, de 10 de janeiro de 2024.

## O MTE é responsável por dois programas finalísticos no PPA 2024-2027:

### PROGRAMA 2310

### Promoção do Trabalho Decente, Emprego e Renda

Assegurar o trabalho decente, o acesso ao emprego e renda, proteção social e remuneração justa, garantindo segurança e saúde no trabalho, diálogo social, inclusão, acessibilidade e equidade no mundo do trabalho.

- 16 Objetivos específicos
  - 56 entregas
  - 34 Medidas institucionais dos objetivos
- 9 medidas institucionais do programa

### PROGRAMA 4006

### Economia Popular e Solidária Sustentáveis

Fortalecer as iniciativas de economia popular e solidária e a construção de redes produtivas, fundamentadas nos princípios da autogestão, cooperação, sustentabilidade ambiental, participação popular e na valorização das dinâmicas territoriais.

- 3 Objetivos específicos
  - 20 entregas
  - 6 Medidas institucionais dos objetivos
- 5 medidas institucionais do programa

# PROGRAMA 2310

## Promoção do Trabalho Decente, Emprego e Renda

Tabela 2 - Programa 2310 – Promoção do Trabalho Decente, Emprego e Renda (Camada legal).

| Objetivo específico | Indicador | Meta 2024 | Meta 2025 | Meta 2026 | Meta 2027 |
|---|---|---|---|---|---|
| 0130 Gerar e disseminar informações estratégicas sobre trabalho, emprego, renda e relações do trabalho | Número de acessos ao Portal de Disseminação de Estatísticas de Trabalho | 21.000 | 22.000 | 23.150 | 24.300 |
| 0131 Melhorar a eficiência da intermediação de mão de obra | Taxa de eficiência nos encaminhamentos de trabalhadores | 12% | 12,50% | 12,70% | 12,80% |
| 0132 Promover a qualificação social e profissional | Número de beneficiados pelas políticas de qualificação social e profissional | 600.000 | 1.550.000 | 2.600.000 | 4.000.000 |
| 0133 Fomentar às atividades empreendedoras e o microcrédito produtivo orientado | Volume de crédito concedido | R$ 16bi | R$ 25 bi | R$ 37 bi | R$ 49 bi |
| 0134 Aperfeiçoar o atendimento digital ao trabalhador | Percentual médio de uso dos serviços digitais ofertados ao trabalhador | 64% | 74% | 90% | 90% |
| 0135 Aumentar a formalização do vínculo de emprego por meio de ações da inspeção do trabalho | Taxa de formalização dos empregados encontrados em situação de registro irregular | 32% | 34% | 37% | 40% |
| 0136 Combater a exploração do trabalho análogo ao escravo e do tráfico de pessoas | Número de ações fiscais de combate ao trabalho análogo ao de escravo e ao tráfico de pessoas | 500 | 1.050 | 1.650 | 2.300 |
| 0137 Ampliar o cumprimento da obrigação legal de acesso e inclusão das pessoas com deficiência e, ou, reabilitadas no mercado formal de trabalho de maneira acessível, inclusiva e sustentável | Percentual de cumprimento de cotas de PCD ou reabilitadas no mercado de trabalho formal | 53% | 53,55% | 54,30% | 55,50% |
| 0138 Assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento nos ambientes de trabalho das organizações por meio da exigência do cumprimento de medidas legais de prevenção da discriminação, assédio e violência no trabalho | Número de ambientes de trabalho fiscalizados com vistas ao combate à discriminação, assédio e violência | 2.560 | 5.248 | 8.070 | 11.034 |
| 0139 Assegurar a dignidade no trabalho das trabalhadoras domésticas | Percentual de regularização das infrações mais recorrentes no trabalho doméstico | 10% | 12% | 14% | 15% |
| 0140 Retirar crianças e adolescentes de situação de trabalho infantil | Número de crianças e adolescentes afastados da situação de trabalho infantil pela fiscalização | 2.350 | 4.800 | 7.350 | 10.000 |
| 0141 Reduzir os riscos nos ambientes de trabalho | Percentual das fiscalizações de segurança e saúde no trabalho com redução de riscos ocupacionais | 25% | 40% | 50% | 60% |
| 0142 Reduzir a inadimplência e a sonegação do FGTS relativo aos empregados formais, bem como garantir que os valores recolhidos sejam depositados nas contas individualizadas | Taxa de inadimplência do FGTS | 6,00% | 5,50% | 5,25% | 5,00% |
| 0143 Ampliar a inclusão de jovens na aprendizagem profissional de qualidade | Percentual de cumprimento de cotas de aprendizagem profissional | 49,62% | 50,14% | 50,65% | 51,03% |
| 0156 Promover a mediação e negociação coletiva, de forma a incentivar a solução extrajudicial de conflitos trabalhistas | Número de mediações coletivas concluídas com acordo | 1.300 | 2.100 | 3.200 | 4.400 |
| 0382 Democratizar e reestruturar as relações do trabalho | Número de ações de fomento à democratização e reestruturação das relações do trabalho realizadas | 6 | 8 | 9 | 10 |

Fonte: Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento (SIOP).

# PROGRAMA 4006

## Economia Popular e Solidária Sustentáveis

Tabela 3 - Programa 4006 - Economia Popular e Solidária Sustentáveis (Camada legal).

| Objetivo específico | Indicador | Meta 2024 | Meta 2025 | Meta 2026 | Meta 2027 |
|---|---|---|---|---|---|
| 0476 Promover a institucionalidade, a visibilidade e a capilaridade da Economia Popular e Solidária | Número de cadastros identificados no CADSOL | 2.000 | 4.000 | 6.000 | 8.000 |
| 0477 Implementar as iniciativas de Economia Popular e Solidária, valorizando as dinâmicas territoriais | Número de iniciativas de Economia Popular e Solidária implementadas | 2.000 | 4.000 | 6.000 | 8.000 |
| 0478 Promover a educação popular, a qualificação técnica e a formação cidadã em Economia Popular e Solidária | Número de concluintes de processos formativos em Economia Popular e Solidária sustentáveis | 6.300 | 13.000 | 19.500 | 42.000 |

Fonte: SIOP.

## Além disso, o MTE é responsável por objetivos específicos e entregas em programas coordenados por outros ministérios:

### PROGRAMA 5803

**Juventude Negra Viva**

1 Objetivo específico

2 entregas

### PROGRAMA 5814

**Programa Nacional de Promoção dos Direitos da População em Situação de Rua**

3 entregas

A gestão do PPA 2024-2027, definida no Decreto nº 12.066/2024, consiste nos processos de monitoramento, avaliação e revisão do Plano. Em 2024, o monitoramento semestral ocorreu no período de 17 de junho a 2 de agosto de 2024, enquanto o monitoramento anual tem previsão de encerramento em 21 de fevereiro de 2025, conforme Portaria SEPLAN/MPO nº 191, de 21 de junho de 2024.

As informações detalhadas dos programas sob responsabilidade do MTE no PPA 2024-2027, inclusive do monitoramento, estão disponíveis no sítio do MTE.

No âmbito da Lei Orçamentária Anual (LOA), os programas do MTE, no PPA 2024-2027, foram financiados pelas ações orçamentárias listadas a seguir, cuja execução será detalhada no Capítulo 3 – Conformidade e Eficiência da Gestão.

PPA
2024-2027



# Ações Orçamentárias associadas aos Programas do MTE no PPA 2024 -2027

Tabela 4 - Ações orçamentárias associadas aos programas finalísticos do MTE no PPA 2024-2027

| Programas | Ações orçamentárias |
|---|---|
| Programa 2310 - Promoção do Trabalho Decente, Emprego e Renda | 00H4 - Seguro Desemprego<br>00WI - Apoio Financeiro a Trabalhadores e Pescadores Artesanais Residentes em Áreas em Situação de Calamidade Pública no Rio Grande do Sul<br>0581 - Abono Salarial<br>0A26 - Concessão de Auxílio-Financeiro<br>20JT - Gestão do Sistema Nacional de Emprego – Sine<br>20YU - Fiscalização de Obrigações Trabalhistas e Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho<br>20YV - Democratização das Relações de Trabalho<br>20YW - Produção e Difusão de Conhecimentos Técnico-científicos que Contribuam para a Promoção da Segurança e Saúde dos Trabalhadores e Trabalhadoras e que Subsidiem Políticas Públicas no Campo do Trabalho Digno<br>20YY - Estudos, Pesquisas e Geração de Informações sobre Trabalho, Emprego e Renda<br>20Z1 - Qualificação Social e Profissional de Trabalhadores<br>21AZ - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial<br>21FU - Gestão e Apoio Operacional ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT<br>2A95 - Qualificação Social e Profissional – Projovem Trabalhador<br>2B12 - Fomento à Inclusão Produtiva<br>4245 - Classificação Brasileira de Ocupações – CBO<br>4741 - Cadastros Públicos e Sistemas de Integração das Ações de Trabalho e Emprego |
| Programa 4006 - Economia Popular e Solidária Sustentáveis | 215F - Fomento e Fortalecimento da Economia Solidária, Associativismo e Cooperativismo |

Fonte: SIOP.

# ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

A governança pública é o conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle utilizados para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade, conforme disposto no Decreto n° 9.203, de 22 de novembro de 2017. Assim, com o intuito de aprimorar a gestão na condução de suas atividades, o MTE instituiu o seu Sistema de Governança (SG/MTE), por meio da Portaria MTE nº 3.849, de 18 de dezembro de 2023.

O SG/MTE se caracteriza como o conjunto de práticas gerenciais voltado à entrega de valor público para a sociedade, com a finalidade de estabelecer o modelo de tomada de decisão sobre planejamento estratégico, políticas públicas, integridade, riscos e controles, informação, recursos de tecnologia da informação e comunicação, dados e sistemas de informação, contratações, pessoal e transparência.

Ressalta-se que o SG/MTE foi idealizado a partir dos princípios, diretrizes e mecanismos definidos na política de governança da administração pública federal e das recomendações provenientes de manuais, guias e resoluções aprovados pelo Comitê Interministerial de Governança (CIG), nos termos do inciso II do art. 9º do Decreto nº 9.203/2017.

A instância máxima do SG/MTE é o Comitê de Governança Estratégica (CGE), que possui a competência de avaliar e aprovar as iniciativas de gestão estratégica, de gestão de riscos e controles internos, de gestão de transparência, de gestão de integridade, de gestão de políticas públicas, de gestão administrativa, de gestão de dados e sistemas de informação e de tecnologia de informação e comunicação e da participação social.

Salienta-se que, para os planos ou políticas de longo prazo que necessitam de maior controle na sua implementação e monitoramento, o SG/MTE prevê a possibilidade de criação de Sistemas de Governança, compostos por mecanismos de estratégia, de controle e de liderança próprios, coordenados por um Comitê de Governança Estratégica, cuja finalidade específica é avaliar, direcionar e monitorar a gestão e a condução do plano ou da política pública, conforme diretrizes do governo federal.

A Portaria MTE nº 3.849/2023 estabelece como elementos da governança a gestão estratégica, administrativa, de riscos e controles internos, de integridade, de políticas públicas, de transparência, de dados e de sistema de informação, e de tecnologia da informação e comunicação e da participação social. Esses elementos são administrados pelos seguintes comitês, comissões, instâncias, gestor e equipe:

Tabela 5 - Estrutura do Sistema de governança.

| |
|---|
| • Comitê de Governança Estratégica |
| • Comissão Técnica do Comitê de Governança Estratégica |
| • Comitê de Governança Administrativa |
| • Comissão Executiva do Programa de Integridade |
| • Comitê de Governança de Dados e Sistemas de Informação |
| • Comitê de Governança Digital |
| • Comitê de Segurança da Informação |
| • Comitê de Participação Social |
| • Gestor de Segurança da Informação |
| • Equipe de Prevenção, Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos |
| • Instâncias de Supervisão de Gestão de Riscos e Controles Internos |

Fonte: Portaria MTE nº 3.849, de 18 de dezembro de 2023.

Dessa forma, tem sido possível fortalecer e consolidar uma governança eficaz, essencial para o aprimoramento dos processos sob responsabilidade do Ministério. Esse avanço prepara a instituição para atender ao interesse público por meio de um ambiente institucional que favorece a formulação e a implementação de políticas e serviços públicos capazes de gerar e entregar resultados alinhados às necessidades da sociedade. Assim, a institucionalização do modelo de governança no Ministério ocorre de maneira gradual e contínua.

Em 2024, ocorreram seis reuniões do CGE, sendo tratadas e deliberadas questões sobre programa de integridade; planejamento estratégico; supervisão ministerial; monitoramento dos atendimentos das determinações e recomendações dos órgãos de controle; execução orçamentária e financeira; aprovação do apetite a riscos e definição dos critérios de priorização dos processos de trabalhos obrigatórios que deverão implementar o gerenciamento de riscos; aprovação do Plano Diretor de Tecnologia da Informação; monitoramento do gerenciamento de riscos de integridade; Código de Conduta dos agentes públicos do MTE; Guia de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual etc.

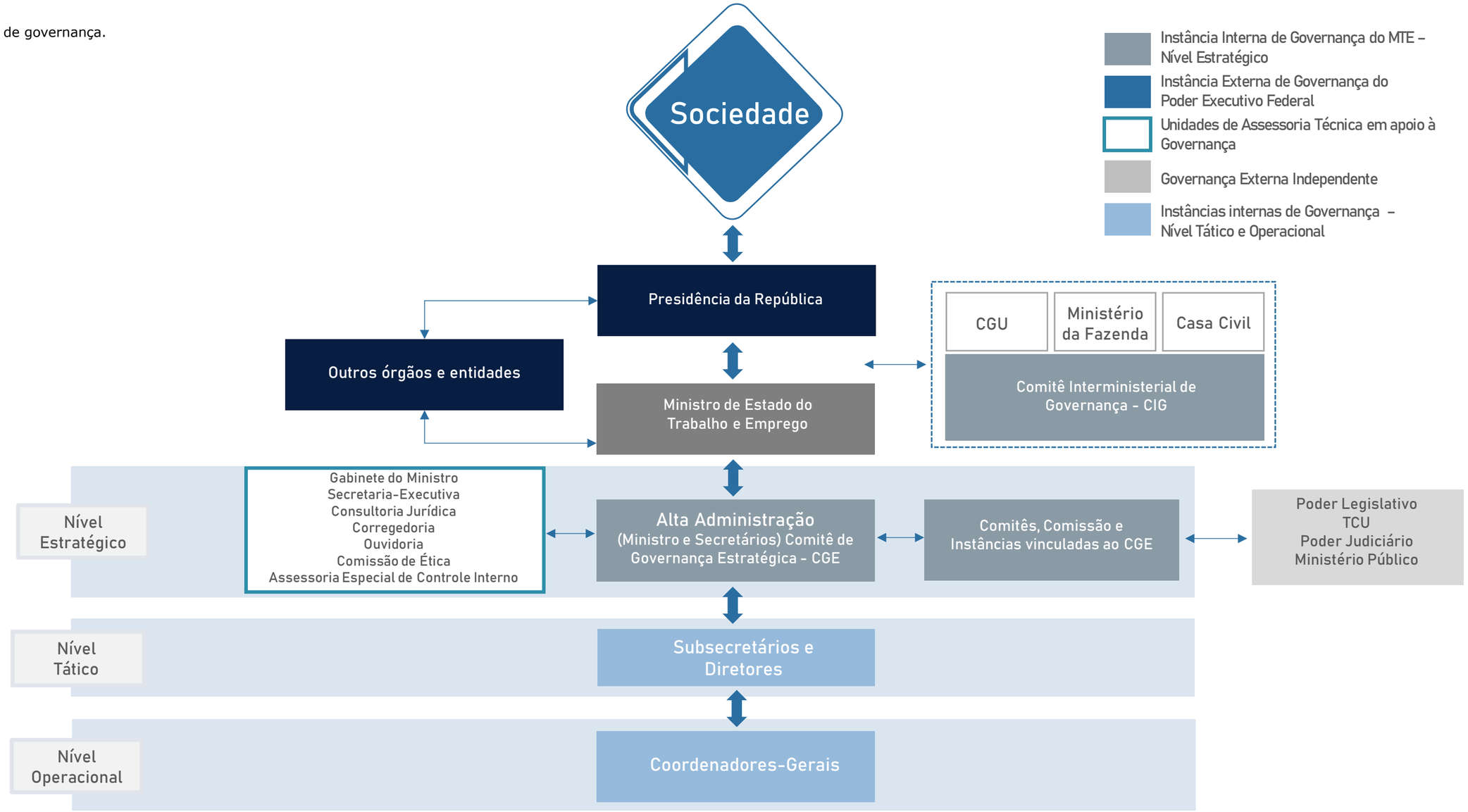
## Principais instâncias internas de governança do MTE

Figura 7 - Alta administração.




Fonte: Decreto n° 9.203, de 22 de novembro de 2017, e Diário Oficial da União.

Figura 8 - Estrutura de governança.




Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego.

### *Instâncias de apoio à governança*

São unidades de assessoria técnica em apoio à governança: i) Assessoria Especial de Controle Interno, ii) Ouvidoria, iii) Corregedoria, iv) Comissão de Ética, v) Consultoria Jurídica, vi) Diretoria de Tecnologia da Informação, vii) Coordenação-Geral de Desenvolvimento Institucional, viii) Diretoria de Gestão de Pessoas, ix) Diretoria de Administração, Finanças e Contabilidade; e x) Assessoria de Participação Social. Essas unidades realizam a comunicação entre as partes interessadas internas e externas ao MTE, além de promoverem o processo de governança, de gestão de riscos e controles internos, comunicando à alta administração os resultados, entre outros.

## Levantamento de governança, sustentabilidade e gestão nas organizações públicas federais

Em 2024, em cumprimento ao item 9.1 do Acórdão nº 1.205/2023-TCU-Plenário, relatório TC 031.805/2023-0, o Tribunal de Contas da União (TCU) realizou levantamento da aderência das organizações públicas federais e de outros entes jurisdicionados (Fiscalização nº 156/2023) às práticas de Governança, Sustentabilidade e Gestão (*Enviromental, Social and Governance – ESG*), por meio de questionário eletrônico de autoavaliação.

O Acórdão 1913/2024-Plenário autorizou a divulgação do Relatório de 2024 sobre o Levantamento de Governança, Sustentabilidade e Gestão nas organizações públicas federais. No levantamento, o MTE obteve uma pontuação de 51,90 % no índice ESG/TCU, alcançando a 13ª posição entre as instituições avaliadas em 2024.

Diante disso, foram solicitadas às unidades do MTE ações voltadas à melhoria do nível de maturidade de governança e gestão. Uma nova avaliação interna, realizada em novembro de 2024, revelou uma evolução de 13,91% em relação ao índice anterior, com avanços em áreas específicas: o índice de gestão de pessoas aumentou 20,56%, o índice de governança e gestão orçamentárias cresceu 27,99% e o índice de gestão orçamentária apresentou uma evolução de 53,81%. Esse novo resultado colocaria o MTE na 6ª posição no ranking entre os Ministérios.

O acompanhamento desse tema continua em andamento, e uma nova pesquisa para avaliar a evolução do nível de maturidade será realizada em 2025.

Tabela 6 - Comparativo dos resultados da autoavaliação do MTE no iESGo TCU em março e novembro de 2024.

| Índices | Mar 2024 | Nov 2024 | Evolução |
|---|---|---|---|
| **iESGo** (índice de Governança e Sustentabilidade) | 51,90% | 65,81% | 13,91% |
| **iES** (índice integrado de sustentatibilidade ambiental e social) | 9,50% | 15,89% | 6,39% |
| **iGovSustentAmb** (índice de governança e gestão da sustentatbilidade ambiental) | 2,70% | 6,80% | 4,10% |
| **iGovSustentSocial** (índice de governança e gestão da sustentabilidade social) | 15,00% | 29,91% | 14,91% |
| **iGG** (índice integrado de governança e gestão públicas) | 53,40% | 69,90% | 16,50% |
| **iGovPub** (índice de governança pública organizacional) | 63,80% | 78,17% | 14,37% |
| **iGovPessoas** (índice de governança e gestão de pessoas) | 40,70% | 60,47% | 19,77% |
| **iGestPessoas** (índice de gestão de pessoas) | 46,60% | 67,16% | 20,56% |
| **iGovTI** (índice de governança e gestão de tecnologia da informação e de segurança da informação) | 56,20% | 73,13% | 16,93% |
| **iGestTI** (índice de gestão de tecnologia da informação e de segurança da informação) | 48,70% | 51,05% | 2,35% |
| **iGovContratações** (índice de governança e gestão de contratações) | 59,50% | 77,06% | 17,56% |
| **iGestContrat** (índice de gestão de contratações) | 69,70% | 77,81% | 8,11% |
| **iGovOrcament** (índice de governança e gestão orçamentárias) | 50,30% | 78,29% | 27,99% |
| **iGestOrcament** (índice de gestão orçamentária) | 30,50% | 84,31% | 53,81% |

Fonte: Relatório individual de autoavaliação do MTE no iESGo 2024 publicado pelo Tribunal de Contas da União e AECI/MTE.

# INTEGRIDADE, ÉTICA, GESTÃO DE RISCOS, CONTROLES INTERNOS, ATUAÇÃO CORRECIONAL E INTELIGÊNCIA

## PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Programa de Integridade do MTE foi criado com o objetivo de promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, detecção, remediação e punição de fraudes, atos de corrupção, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

A sua implementação ocorreu com a elaboração do Plano de Integridade, que contempla três fases: i) a constituição da unidade de gestão de integridade; ii) a aprovação do Plano de Integridade; e iii) a expansão das medidas do Plano de Integridade para as unidades que executam políticas públicas e para fornecedores e organizações com os quais o Ministério mantenha relação.

Figura 9 - Logomarca do Programa de integridade.

PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Fonte: AECI/MTE

O Sistema de Governança e seu programa de integridade utilizam um modelo de avaliação e monitoramento dos mecanismos e práticas que abrange a institucionalização, prevenção, detecção, correção e controle. Esse modelo permite que a organização lidere, formalize e implemente um sistema de prevenção e combate às infrações de integridade, não tolerando comportamentos inadequados.

O Plano de Integridade é uma estrutura abrangente projetada para promover e manter a conduta ética, a transparência e a responsabilidade dentro de uma organização. Ele inclui estratégias para identificar, avaliar e mitigar riscos relacionados à integridade, bem como iniciativas para promover uma cultura de integridade e conformidade entre os servidores, dirigentes e colaboradores. Também define medidas específicas para prevenir e combater a corrupção, conflitos de interesse e demais desafios éticos, destacando a importância do monitoramento contínuo, da melhoria constante e da capacitação permanente.

Em 2024, as três fases do plano foram concluídas, com as medidas de controle definidas e os mecanismos de controle em processo de monitoramento.

## GERENCIAMENTO DE RISCOS E INTEGRIDADE

O Plano de Gerenciamento de Riscos de Integridade apresenta os resultados das identificações, avaliações e mitigações de riscos relacionados à integridade no MTE. O objetivo é promover uma cultura de transparência, conduta ética e prestação de contas, ao mesmo tempo em que protege contra potenciais riscos que possam comprometer o compromisso com a integridade. O programa de integridade do MTE apresentou os seguintes resultados:

Figura 10 - Gerenciamento e monitoramento de riscos de integridade.




Fonte: AECI/MTE.

Assim, os agentes de integridade do MTE apresentaram seus processos de gerenciamento de riscos de integridade, com identificação e avaliação, medidas de mitigação, responsáveis e datas de implementação, cujos resultados atuais estão detalhados na tabela a seguir:

Tabela 7 - Gerenciamento de riscos de integridade dos agentes internos.

| Agente Interno | Eventos de riscos | Níveis de riscos | Controles propostos | Medidas de controle | Situação dos controles |
|---|---|---|---|---|---|
| **AECI** | **17** | • 8 baixos<br>• 9 médios | 9 | 28 | Concluídos: 7<br>Em andamento: 2 |
| **CORREG** | **6** | • 6 médios | 10 | 8 | Concluídos: 10 |
| **OUVID** | **3** | • 3 médios | 6 | 6 | Concluídos: 6 |
| **CE** | **10** | • 2 baixos<br>• 7 médios<br>• 1 alto | 8 | 8 | Concluídos: 5<br>Em andamento: 3 |
| **CODIN** | **2** | • 2 baixos | - | - | - |
| **DAFC** | **17** | • 5 baixos<br>• 10 médios<br>• 2 altos | 12 | 17 | Concluídos: 5<br>Em andamento: 7 |
| **DGP** | **6** | • 2 baixos<br>• 3 médios<br>• 1 alto | 5 | 13 | Em andamento: 5 |
| **DTI** | **22** | • 9 baixos<br>• 3 médios<br>• 9 altos<br>• 1 extremo | 25 | 42 | Concluídos: 10<br>Em andamento: 15 |
| **SRT** | **126** | • 126 baixos | - | - | - |
| **SENAES** | **192** | • 192 baixos | - | - | - |
| **SPT** | **256** | • 256 baixos | - | - | - |
| **SEMP** | **192** | • 184 baixos<br>• 8 médios | 2 | 3 | Em andamento: 2 |
| **SIT** | **59** | • 58 baixos<br>• 1 médio | 1 | 2 | Em andamento: 1 |
| **Total** | **908** | • 844 baixos<br>• 50 médios<br>• 13 altos<br>• 1 extremo | 78 | **127** | **Concluídos: 43**<br>**Em andamento: 35** |

Fonte: AECI/MTE.

## *Código de conduta*

Em 2024, foi elaborado o Código de Conduta dos agentes públicos do MTE, com a publicação Portaria nº MTE nº 1.283, de 30 de julho de 2024, que entrou em vigência no final de setembro de 2024. O Código de Conduta torna explícitos os princípios e normas que regem a conduta dos agentes públicos e a ação institucional, fornecendo parâmetros para que a sociedade possa aferir a integridade e a lisura das ações e do processo decisório adotados no âmbito do órgão e o cumprimento de seus objetivos institucionais.

## *Guia de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual*

Em 2024, foi lançado o Guia de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no MTE, uma iniciativa prevista no programa de integridade, focada na prevenção e combate ao assédio, que contribui para um tratamento respeitoso e para a construção de uma cultura organizacional que não tolera qualquer forma de assédio.

Figura 11 - Guia de prevenção ao assédio moral e sexual.




Fonte: AECI/MTE.

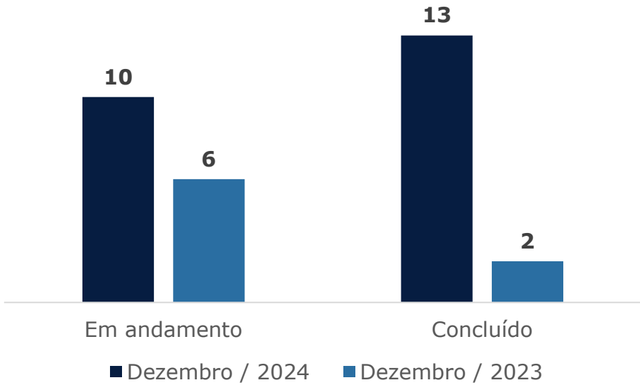
# ÉTICA

## *Procedimentos éticos*

Em 2024, foram instaurados 23 processos administrativos relacionados a supostas infrações à conduta ética, dos quais 13 foram concluídos e 10 estão em análise.

Nesse exercício, uma penalidade de censura foi aplicada e encaminhada ao banco de sanções da Presidência da República e à unidade de gestão de pessoas para lançamento no assento funcional do servidor.

Gráfico 4 - Situação dos procedimentos éticos.

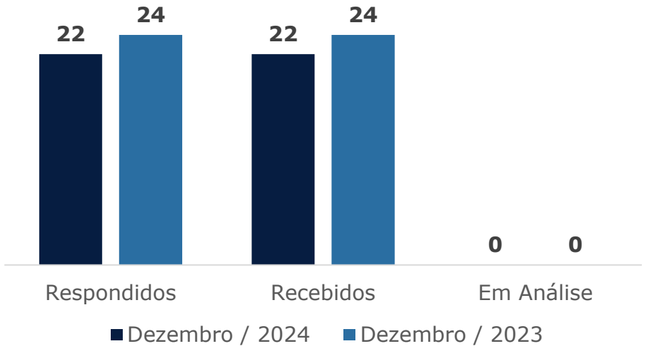



Fonte: Comissão de Ética.

## *Consulta sobre conflitos de interesses*

Em 2024, foram recebidas 22 consultas sobre conflitos de interesses. Todas as consultas foram devidamente respondidas, com um tempo médio de resposta de 7,86 dias.

Gráfico 5 - Consultas sobre conflitos de interesses.




Fonte: Comissão de Ética.

# GESTÃO DE RISCOS

O processo de gestão de riscos do MTE está regulamentado pela Portaria MTE nº 3.849/2023, com a instituição do Sistema de Governança do Ministério do Trabalho e Emprego, que contemplam entre outras a política de gestão de riscos, os objetivos, as instâncias, os pilares e as ações, a fundamentação legal e a metodologia.

A metodologia de gestão de riscos e controles internos está alinhada à gestão estratégica, na medida em que orienta a sua implementação nos processos de trabalho considerados estratégicos, priorizados a partir do alinhamento da cadeia de valor com o plano estratégico e o plano plurianual do MTE. Assim, espera-se assegurar o alcance dos objetivos estratégicos, subsidiando a tomada de decisão, contribuindo para o aprimoramento dos processos e mitigando a ocorrência de possíveis desvios, a partir do gerenciamento de riscos e controles internos.

Em 2024, na 1ª Reunião do CGE, foi proposta e aprovada a metodologia dos processos de trabalho obrigatórios para o gerenciamento de riscos, tendo como base o alinhamento dos processos de trabalho da cadeia de valor com os objetivos estratégicos, metas e indicadores do plano estratégico do MTE, bem como com os objetivos e metas do Plano Plurianual 2024-2027.

Na 1ª Reunião do CGE, também foram aprovadas as categorias e as escalas de riscos e os níveis de tolerância a riscos.

- **Riscos operacionais:** eventos que podem comprometer as atividades do órgão ou da entidade, normalmente associados a falhas, deficiência ou inadequação de processos internos, pessoas, infraestrutura e sistemas;
- **Riscos de imagem/reputação do órgão:** eventos que podem comprometer a confiança da sociedade (ou de parceiros, de clientes ou de fornecedores) em relação à capacidade do órgão ou da entidade em cumprir sua missão institucional;
- **Riscos legais:** eventos derivados de alterações legislativas ou normativas que podem comprometer as atividades do órgão ou da entidade;
- **Riscos financeiros/orçamentários:** eventos que podem comprometer a capacidade do órgão ou da entidade de contar com os recursos orçamentários e financeiros necessários à realização de suas atividades, ou, ainda, eventos que possam comprometer a própria execução orçamentária, como atrasos no cronograma de licitações; e
- **Riscos de integridade:** riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção.

Tabela 8 - Escala de classificação de impacto e nível de risco.

| Impacto | Descrição de impacto | Peso |
|---|---|---|
| **Catastrófico** | Impacto nos objetivos / projetos de forma irreversível. | 5 |
| **Forte** | Impacto nos objetivos de difícil reversão. | 4 |
| **Moderado** | Impacto nos objetivos porém recuperável. | 3 |
| **Fraca** | Pequeno impacto nos objetivos. | 2 |
| **Insignificante** | Mínimo impacto nos objetivos. | 1 |

| Risco baixo | Risco médio | Risco alto | Risco extremo |
|---|---|---|---|
| **1 - 4** | **5 - 11** | **12 - 15** | **16 - 25** |

Fonte: AECI/MTE.

Tabela 9 - Níveis de tolerância a riscos.

| Nível do Risco | | Resposta aos riscos (tipo/decrição) | |
|---|---|---|---|
| **Risco baixo** | Está dentro da tolerância a risco. | Aceitar | Conviver com o evento de risco mantendo práticas e procedimentos existentes. |
| **Risco médio** | Está próximo, mas não dentro da tolerância a riscos. | Aceitar | Conviver com o evento de risco mantendo práticas e procedimentos existentes, quando a pontuação do risco for próxima do nível de risco baixo. |
| | | Reduzir | Adotar medidas para reduzir a probabilidade ou impacto dos riscos, ou ambos. |
| **Risco alto** | Está fora da tolerância a riscos e será reduzido a um nível compatível. | Reduzir | Adotar medidas para reduzir a probabilidade ou impacto dos riscos, ou ambos. |
| | | Transferir ou Compartilhar | Reduzir a probabilidade ou impacto pela transferência ou compartilhamento de uma parte do risco (seguro, transações de hedge ou terceirização de atividade, etc.). |
| | | Evitar | Promover ações de eliminação das atividades relacionadas ao processo de trabalho, ou seja, deixar de fazer. |
| **Risco extremo** | Está muito acima da tolerância a riscos. Opções de respostas dificilmente irão reduzir a probabilidade e o impacto a níveis aceitáveis. | Reduzir | Adotar medidas para reduzir a probabilidade ou impacto dos riscos, ou ambos. |
| | | Transferir ou Compartilhar | Reduzir a probabilidade ou impacto pela transferência ou compartilhamento de uma parte do risco (seguro, transações de hedge ou terceirização de atividade, etc.). |
| | | Evitar | Promover ações de eliminação das atividades relacionadas ao processo de trabalho, ou seja, deixar de fazer. |

Fonte: AECI/MTE.



Menciona-se a relevância das Instâncias de Supervisão de Gestão de Riscos e Controles Internos, criadas pela Portaria MTE nº 3.849/2023, que dão suporte aos diversos níveis hierárquicos do Ministério na integração das atividades de gestão de riscos e controles internos aos processos e às atividades organizacionais. As Instâncias de Supervisão de Gestão de Riscos do MTE estão assim compostas:

**I - Comitê de Gestão de Riscos e Controles Internos (CGRC)** - é composto pela Assessoria Especial de Controle Interno e de sua Coordenação-Geral de Riscos, Controle e Integridade que irá facilitar e coordenar os processos de gerenciamento;

**II - Unidade de Gestão de Riscos e Controles Internos (UGRC)** - é composta pela alta administração e por servidores indicados pela alta administração em cada órgão de assistência direta e imediata ao Ministro; e

**III - Gestor de Processos** - é o servidor responsável pela execução de determinado processo de trabalho, inclusive sobre a gestão de riscos e controles internos.

Para apoiar no processo de gerenciamento de riscos, o MTE internalizou o Sistema Agir, que está em fase de implementação e disponibilização para o uso.

Em 2024, iniciou-se o alinhamento dos 78 processos de trabalho da cadeia de valor com os objetivos do plano estratégico e do Plano Plurianual do MTE, a fim de identificar quais processos serão obrigatórios para a realização do gerenciamento de riscos pelas unidades do MTE.

Figura 12 - Alinhamento dos processos de trabalho da cadeia de valor do MTE.




Fonte: AECI/MTE.

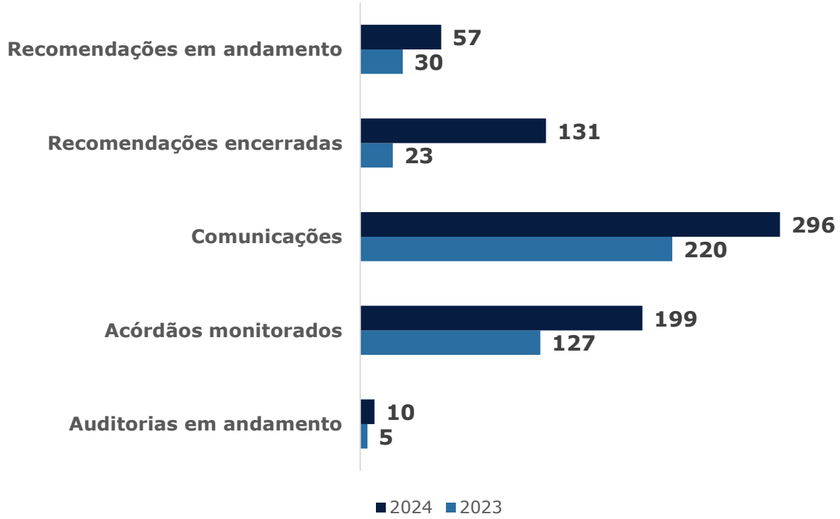
Para o exercício de 2025, pretende-se iniciar o gerenciamento de riscos dos processos considerados obrigatórios, com a expectativa de concluir esse trabalho até o final de 2026.

## CONTROLES INTERNOS

Com objetivo de realizar a supervisão ministerial e melhorar os controles internos administrativos, o MTE mantém o acompanhamento das determinações e recomendações emitidas pelo Tribunal de Contas da União e pelo Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, nos termos do Decreto nº 3.591, de 6 de setembro de 2000.

### *Processos do Tribunal de Contas da União*

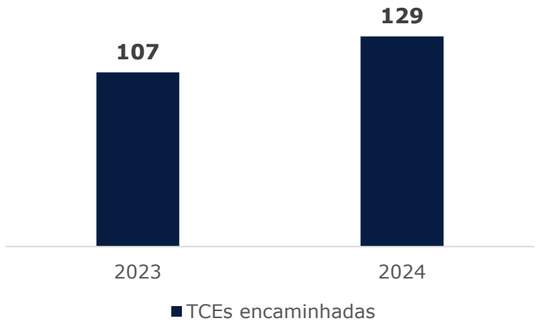
Gráfico 6 - Processos do Tribunal de Contas da União




Fonte: Conecta-TCU.

Além disso, em 2024, foram encaminhadas ao TCU 129 Tomadas de Contas Especiais (TCEs), representando um aumento de 20,56% em comparação a 2023, quando 107 TCEs foram enviadas. A Corte de Contas julgou 64 (59,81%) das TCEs encaminhadas em 2023 e 64 (49,61%) das enviadas em 2024.

Gráfico 7 - Tomadas de Contas Especiais encaminhadas ao Tribunal de Contas da União.

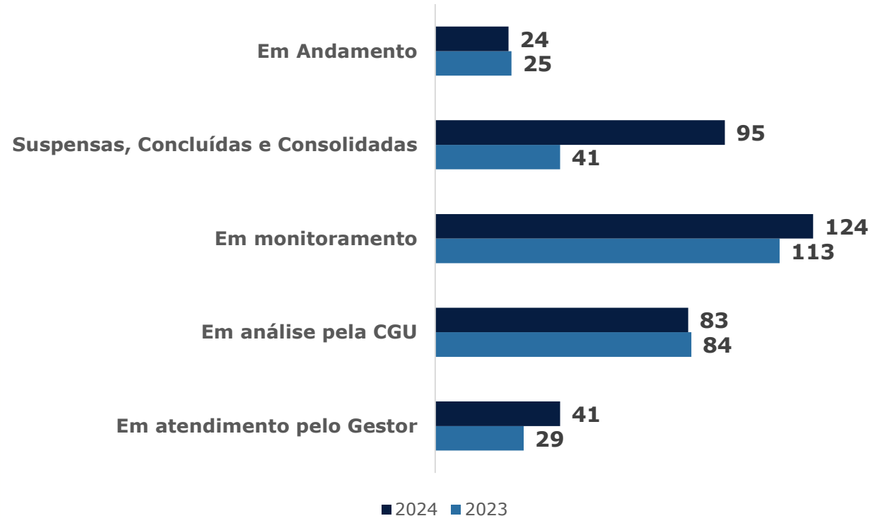



Fonte: Sistema e-TCE do Tribunal de Contas da União.

## *Recomendações da Controladoria-Geral da União*

Em 2024, foram monitoradas 124 recomendações da CGU, o que representa um aumento de cerca de 9%, em relação ao ano anterior, sendo que 83 das recomendações estão em análise pela equipe da CGU e apenas 41 estão em processo de atendimento pelas unidades do MTE.

Gráfico 8 - Recomendações da Controladoria-Geral da União.




Fonte: AECI/MTE.

# ATUAÇÃO CORRECIONAL

A Corregedoria do MTE, órgão de assessoramento direto e imediato do Ministro de Estado, é uma unidade setorial integrante do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR), com atribuições básicas definidas pelo Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023.

A missão da Corregedoria é assegurar a regularidade e a qualidade da gestão, promovendo a instauração e instrução de procedimentos investigativos e punitivos em desfavor de pessoas físicas e jurídicas; propondo Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) para ilícitos de menor potencial ofensivo; realizando ações de prevenção e campanhas de esclarecimento; atendendo às demandas dos colegiados de que participa; assistindo diretamente ao Ministro de Estado nas questões disciplinares; e participando de forma efetiva das atividades promovidas pelo SISCOR, especialmente nas rodadas de autodiagnóstico do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM).

## *Juízo de admissibilidade*

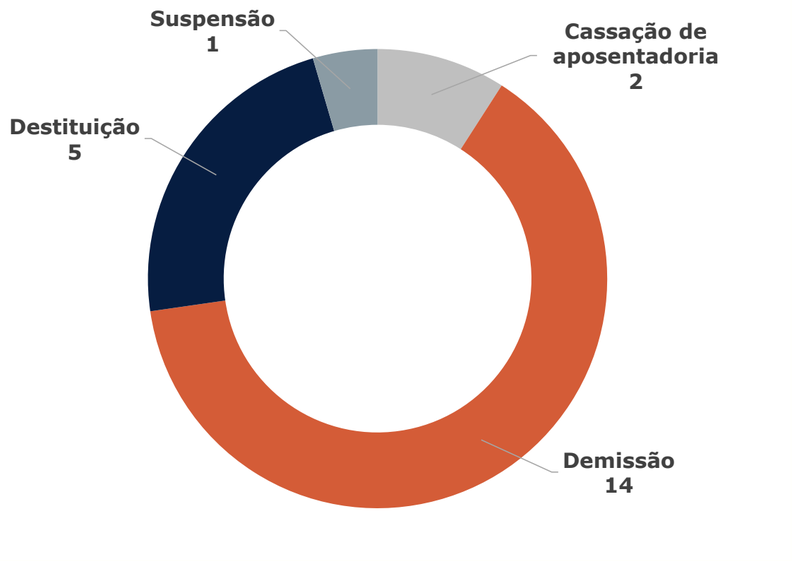
Em 2024, buscou-se qualificar a admissibilidade, a fim de que somente aqueles processos com indícios reais e concretos de autoria e materialidade fossem conduzidos a Processo Administrativo Disciplinar (PAD) ou Processo Administrativo de Responsabilização de Pessoas Jurídicas (PAR). O resultado disso é um aumento do índice de efetividade (processos acusatórios com ao menos um apenado ou TAC celebrado) de 31,5% em 2023 para 82,1% em 2024. Segue abaixo um resumo da produção correcional e a discriminação das 22 penalidades aplicadas em 2024.

Figura 13 - Procedimentos correcionais instaurados e concluídos em 2024.




Fonte: Painel Correição em Dados da Controladoria-Geral da União.

Gráfico 9 - Apenações aplicadas em 2024.




Fonte: Painel Correição em Dados da Controladoria-Geral da União.

## *Prevenção e transparência*

Além da produção correcional propriamente dita, a Corregedoria atuou em outras frentes, para isso foram criadas duas unidades: a Divisão de Análise de Riscos e Prevenção (DRP) e o Serviço de Apoio Cartorário (SEAC). A primeira destina-se a reforçar a linha de atuação preventiva, tendo por ponto de partida a própria base de dados dos processos disciplinares instaurados, que servirá de insumo para um mapeamento dos riscos correcionais do Ministério, o qual orientará as ações preventivas com base nas tipologias de maior probabilidade e impacto a partir de 2025. A segunda destina-se a apoiar as comissões processantes em todas as comunicações processuais, portarias e demais providências de caráter administrativo.

Também em 2024, foi lançada a 1ª edição do Manual de Procedimentos da Corregedoria, aprovada pela Portaria MTE nº 1.292, de 30 de julho de 2024, com o objetivo de dar perenidade e previsibilidade aos principais fluxos processuais da unidade.

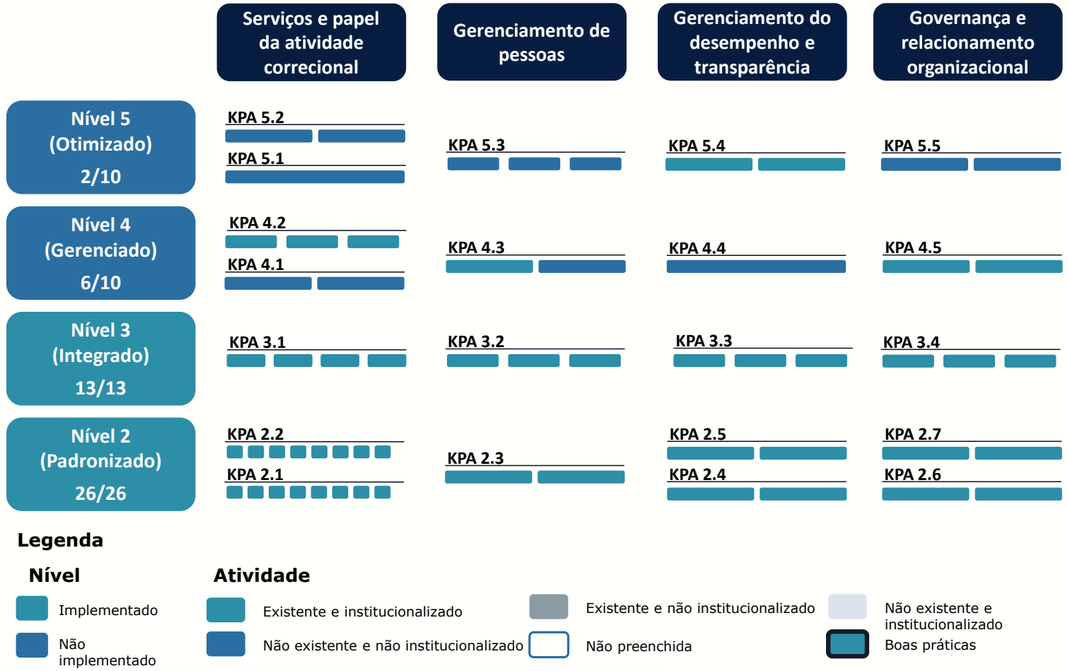
Na área de transparência ativa e comunicação, foram lançadas páginas na intranet e na internet, com dados atualizados sobre composição, atribuições, produção correcional, capacitação e repositório de conhecimento, entre outros.

No segmento de prevenção, iniciou-se, em julho, a publicação e divulgação interna das "Pílulas Correcionais", um folder em formato eletrônico que apresenta explicações e orientações aos servidores sobre um tema potencialmente correcional a cada mês, a fim de prevenir o cometimento de infrações disciplinares.

## *Maturidade correcional*

O projeto de maior destaque em 2024 foi a participação na avaliação do Modelo de Maturidade Correcional da Corregedoria-Geral da União (CRG-MM 3.0), metodologia que afere o grau de maturidade de cada unidade correcional avaliada. A Corregedoria do MTE cumpriu com os requisitos de existência e institucionalização de 47 das 59 atividades avaliadas, conforme detalhamento dos macroprocessos-chave (Key Process Area – KPA) na imagem a seguir.

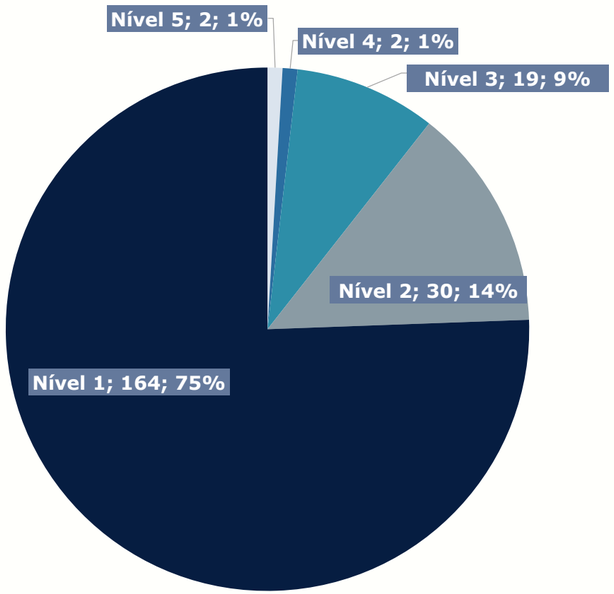
Figura 14 - Nível de maturidade da Corregedoria do Ministério do Trabalho e Emprego no CRG-MM 3.0.




Fonte: Corregedoria-Geral da União.

Com esse resultado, a Corregedoria do MTE alcançou o **nível de maturidade 3,** posicionando-se entre as 19 unidades correcionais com esse nível de maturidade entre as 217 participantes da avaliação e situando-se na faixa das 11% mais bem avaliadas pela CGU.

Gráfico 10 - Distribuição dos órgãos avaliados no CRG-MM 3.0 por nível de maturidade.




Fonte: Corregedoria-Geral da União.

## Inteligência trabalhista

A atividade de inteligência é o exercício sistemático e permanente de ações especializadas, orientadas para a obtenção de dados, produção e difusão de conhecimentos, com vista ao assessoramento de autoridades do MTE e seus órgãos vinculados, bem como do Poder Público, no planejamento, na execução e no acompanhamento das ações voltadas aos interesses das políticas trabalhistas. Engloba, ainda, a salvaguarda de dados, conhecimentos, pessoas, áreas e meios de interesse do Ministério.

As atividades de inteligência, em matérias relacionadas à legislação trabalhista, envolvem prevenção, detecção, análise e combate a fraudes ou outros atos lesivos ao patrimônio público, por meio de ações e procedimentos técnicos de inteligência e contrainteligência.

No que se refere ao combate às fraudes, realizado pelas investigações da Força-Tarefa Trabalhista, o MTE obteve os seguintes resultados em 2024:

- **Produção do conhecimento** – Fatos ou situações de relevante ameaça, cuja compreensão possibilitou a condução de processos investigativos, denominados “Casos”.

  Foram iniciados internamente 3 novos casos fundamentados em análises e aplicação de técnicas de inteligência, voltados à identificação e caracterização de fraudes estruturadas na concessão e manutenção de benefícios.

  Dois desses casos foram encaminhados para a investigação, com possibilidade de realização de Forças Tarefas juntamente com forças de segurança pública federal regulares. Outros 2 casos de anos anteriores também foram arquivados, permanecendo um acervo de 10 casos abertos que se encontram em andamento.

- **Denúncias e insumos** – Cerca de 1,09 mil novos processos – contendo denúncias, solicitações de informações em inquéritos policiais e insumos com detecção interna de indícios de fraude – foram recebidos pelos canais oficiais sobre supostas atuações em esquemas criminosos, dos quais 758 foram tratados e outros 260 compilados para possível realização de estudo em escala amplificada.

- **Documentos de inteligência** – O principal resultado da linha de frente da atividade de produção do conhecimento são os relatórios de informação e de inteligência elaborados a partir de diversos insumos, dentre eles denúncias, análises, tratamento de dados e pesquisas estratégias, que sinalizam fatos ou situações relacionados a ilícitos organizados contra o patrimônio público trabalhista. Em 2024, foram produzidos 34 relatórios de informação e três processos de conhecimento.
- **Inquéritos policiais** – Os relatórios de informação motivam a instauração de inquéritos policiais e subsidiam investigações da Polícia Federal, resultando em ações conjuntas na forma de Operações Especiais ou de Ações de Flagrantes. Em 2024, foram instaurados 3 novos inquéritos investigativos em decorrências de casos provocados pelo MTE.
- **Ações conjuntas** – Em parceria com a Polícia Federal, o MTE participou de procedimentos que ainda podem, para o ano de 2025, gerar operações especiais, com o objetivo de desarticular organização criminosa que cometia fraudes na obtenção e no recebimento do seguro-desemprego.

Os ilícitos investigados provocaram prejuízos milionários, com cifras ainda não estimadas, tendo em vista que ainda estão em curso.

## Desenvolvimento de pessoas na área de inteligência

Com o objetivo de aperfeiçoar seu corpo funcional e estreitar laços de mútua confiança com órgãos parceiros, 6 servidores do MTE que atuam na área de inteligência concluíram cursos oferecidos por instituições parceiras:

- Estágio Especial de Inteligência para Órgãos Civis (EEIOC), ministrado pela Escola de Inteligência Militar do Exército;
- Curso Superior de Inteligência Estratégica (CSIE) da Escola Superior de Defesa (ESD);
- Curso de Especialização em Atividade de Inteligência, da Escola de Inteligência Militar do Exército;
- Curso de Geointeligência para organizações amigas e integrantes do Sistema Brasileiro de Inteligência (SISBIN), ministrado pela Escola de Inteligência Militar do Exército; e
- Curso Fundamento de Inteligência, da Agência Brasileira de Inteligência (ABIN) da Escola Superior de Inteligência (ESIN).

### *Parcerias da atividade de inteligência*

O MTE realiza ações voltadas à integração, cooperação e intercâmbio de informações com órgãos parceiros, especialmente por meio de ajustes de cooperação técnica ou instrumentos congêneres, para subsidiar a produção de conhecimento estratégico de inteligência.

O Acordo de Cooperação Técnica celebrado com a Polícia Federal, que possui vigência até o ano de 2027, institui a Força-Tarefa Trabalhista no escopo das investigações relacionadas aos temas de interesse do MTE.

No ano de 2024, o MTE participou de 2 reuniões, 1 seminário e 2 encontros técnicos com as áreas de inteligência das seguintes instituições parceiras:

- Agência Brasileira de Inteligência (ABIN);
- Polícia Rodoviária Federal (PRF); e
- Polícia Civil do Estado do Rio de Janeiro.

### *Inovações e melhorias*

O MTE realiza permanentemente atividades de gestão e controle de acesso a cerca de 20 sistemas informatizados utilizados pela equipe de inteligência, como subsídio à produção do conhecimento. As atividades ficam a cargo da Contrainteligência e consistem na concessão, operacionalização e suspensão de autorizações de acesso a sistemas corporativos ou obtidas a partir de ajustes de cooperação técnica.

No ano de 2024, o MTE logrou êxito em manter o acesso a esses sistemas, relacionados ao levantamento de registros de logs de acesso, aferições e transmissões de dados, bem como de apoio à atividade de investigação.

Além disso, foram iniciadas as seguintes medidas para fortalecimento da área de inteligência do MTE, que deverão ter continuidade no ano de 2025:

i) atualização do arcabouço da metodologia de inteligência, considerando as particularidades de funcionamento no MTE, que deverá ser concretizada com a publicação da edição revisada da Doutrina de Inteligência Trabalhista e do Manual de Força-Tarefa Trabalhista;

ii) recrutamento com vistas à estruturação do quadro de servidores, com a recomposição do quadro especializado nas temáticas de interesse da pasta trabalhista, visando à capilarização da atividade;

iii) regulamentação do funcionamento das representações regionais de inteligência nas unidades descentralizadas;

iv) regulamentação do fluxo de insumos (denúncias em geral, manifestações de ouvidoria, apurações internas dos gestores e outras demandas), bem como do encaminhamento dos resultados dos relatórios estratégicos para os gestores, entidade vinculada e Corregedoria;

v) integração de sistemas corporativos e bases de dados previdenciários e trabalhistas, de modo que ambos complementem as análises realizadas nas unidades de inteligência; e

vi) criação de um sistema próprio de tratamento de dados e tramitação processual, a fim de gerar estatísticas e relatórios com maior rapidez e eficiência.

## *Desafios e riscos*

A área de inteligência trabalhista do MTE possui demandas com indícios de ilícitos estruturados e fraudes relacionados a benefícios trabalhistas, cujo tratamento e sucesso na tramitação dependem do enfrentamento dos seguintes desafios:

**IMPLEMENTAÇÃO DE ATIVIDADES DE INTELIGÊNCIA DE DADOS**

**MONITORAMENTO SISTEMÁTICO E PERMANENTE DE INDICADORES INTERNOS**

**INTEGRAÇÃO DE PROCEDIMENTOS COM OUTROS TEMAS GERIDOS NO ÂMBITO DAS DEMAIS ÁREAS DO MTE**



**QUADRO DE SERVIDORES REDUZIDOS**

**NECESSIDADE DE AMPLIAÇÃO DO NÚMERO DE SERVIDORES E DE REPRESENTAÇÕES ESTADUAIS DE INTELIGÊNCIA**



2 Capítulo

# RESULTADOS DA GESTÃO

A igualdade de oportunidades é fundamental para um mercado de trabalho justo.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL BRASIL BRASIL É RECONSTRUÇÃO

# RESULTADOS DA GESTÃO

## AUMENTAR A FORMALIZAÇÃO DO TRABALHO E O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Compreende a atuação do Ministério para o combate à informalidade no trabalho, fraude, inadimplência, sonegação por parte do empregador e a garantia do cumprimento da legislação trabalhista.

## Principais atividades e resultados alcançados

### Ações de combate à informalidade e fraudes ao vínculo

Em 2024, foram realizadas 21,69 mil ações de combate à informalidade e fraudes ao vínculo dentro do Projeto Combate à Informalidade e Fraudes ao Vínculo.

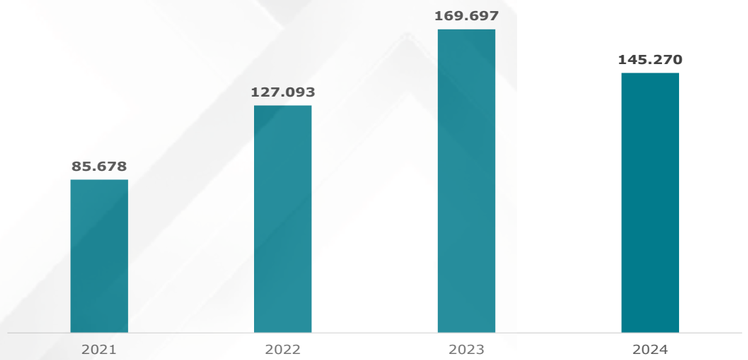
### Ações de combate às fraudes

Em 2024, foram realizadas 1,02 mil ações fiscais com constatação de empregados em situação de registro irregular em decorrência de fraude ao vínculo.

### Empregados encontrados em situação de registro irregular

Em 2024, foram encontrados 145,27 mil empregados em situação de registro irregular.

Gráfico 11 - Empregados encontrados em situação de registro irregular.

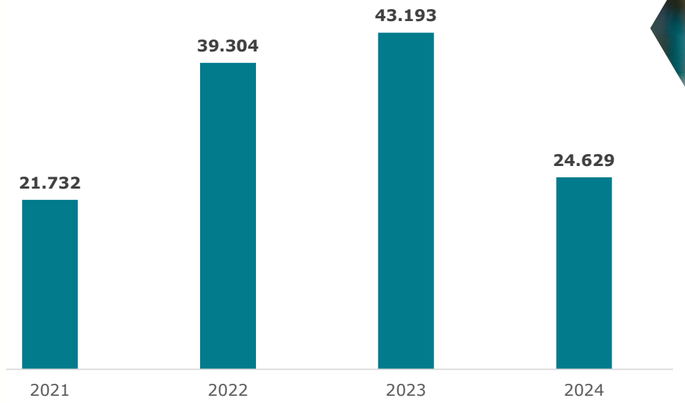



Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho Web (SFITWEB).

### Trabalhadores formalizados

Em 2024, foram formalizados 24,63 mil vínculos.

Gráfico 12 - Trabalhadores irregulares formalizados.




Fonte: SFITWEB.



### Empregados alcançados em fiscalizações de jornada

Em 2024, foram alcançados 397,09 mil empregados nas ações fiscais realizadas pelo Grupo Especial de Fiscalização em Jornada (GEFJ). Nesse primeiro ano de atuação, o GEFJ atingiu, em média, 1000 empregados por empresa fiscalizada. A estratégia de realizar ações fiscais em grandes empresas, segmentadas por nichos, mostrou-se bastante assertiva. Foram fiscalizadas redes de supermercados nas regiões Nordeste e Sudeste, além de empresas do setor de geração e distribuição de energia elétrica em todo país. A utilização de sistemas para o processamento de jornadas e detecção de irregularidades resultou em uma taxa de acerto de aproximadamente 90%.

Além disso, esse número, em conjunto com a quantidade de irregularidades identificadas, permite inferir que o objetivo do projeto tem sido alcançado: combater irregularidades relacionadas à jornada de trabalho em grandes empresas e setores econômicos específicos, especialmente no que diz respeito aos excessos de jornada.

## Irregularidades encontradas nos atributos jornada e descanso

Em 2024, foram encontradas 2,17 mil irregularidades nos atributos jornada e descanso em ações fiscais realizadas pelo GEFJ, com destaque para excessos de jornada e ausência de intervalos previstos na legislação. Esses dados evidenciam a necessidade de continuar direcionando as ações fiscais para os principais nichos com indícios de irregularidades, além de retornar, em um momento posterior, às redes de supermercados e às empresas do setor de geração e distribuição de energia elétrica, a fim de verificar a evolução no cumprimento da legislação trabalhista relacionada à jornada e ao descanso.

É importante destacar que, na maioria dos casos, uma irregularidade identificada afeta múltiplos empregados, e a atuação do GEFJ, com base nas irregularidades encontradas, tem sido fundamental para transformar a realidade de muitos trabalhadores prejudicados pelo descumprimento das normas trabalhistas relativas à jornada.

## Fiscalização do trabalho doméstico e de cuidados

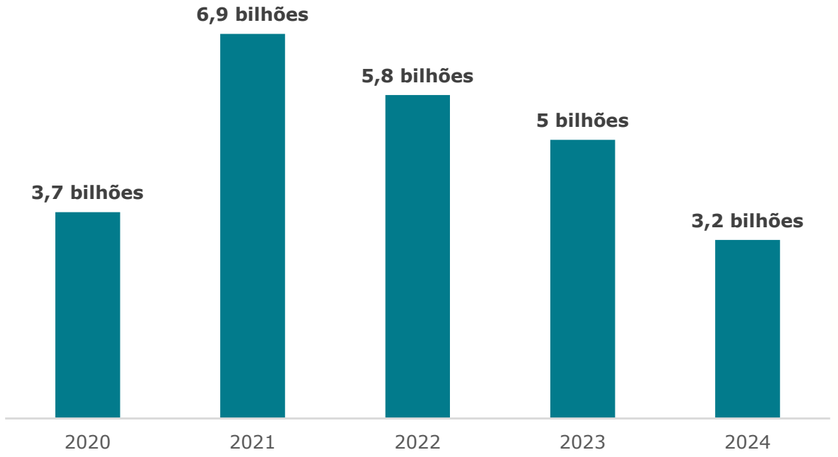
Ao longo do ano de 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) reforçou e ampliou a política pública de promoção do trabalho doméstico e de cuidados decente. Durante o ano, foram fiscalizados 466 empregadores domésticos em relação ao cumprimento das normas de registro trabalhista. Desse total, 103 empregadores foram identificados com empregadas domésticas em situação de registro irregular, caracterizando trabalho informal. Esse resultado representa um percentual de acerto de 22,1% na identificação de empregadores que mantêm trabalhadoras domésticas na informalidade.

Além disso, a taxa de regularização das infrações mais recorrentes no trabalho doméstico atingiu 18,67%. Foram realizadas 541 fiscalizações no setor, com a constatação de irregularidades relacionadas à formalização, regularização de remuneração, implementação de controle de jornada de trabalho e recolhimento do FGTS. Essas ações foram essenciais para assegurar os direitos das trabalhadoras domésticas, contribuindo para a redução das práticas irregulares e promovendo maior justiça e dignidade no ambiente de trabalho doméstico.

## Valor de FGTS notificado ou recolhido sob ação fiscal

No período de 2020 a 2024, o combate à inadimplência e à sonegação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) manteve-se como uma prioridade estratégica, garantindo a preservação de créditos sob risco de prescrição e a recuperação de débitos de grande monta. Essas ações foram fundamentais para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores, contribuindo significativamente para a recuperação de valores devidos e fortalecendo a integridade do sistema do FGTS. Dessa forma, além de coibir práticas irregulares, o esforço contínuo nessa frente reforçou a segurança jurídica e financeira dos beneficiários, garantindo que os recursos destinados aos trabalhadores fossem efetivamente resgatados e preservados.

Gráfico 13 - Evolução do valor total de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Contribuição Social recolhido ou notificado.

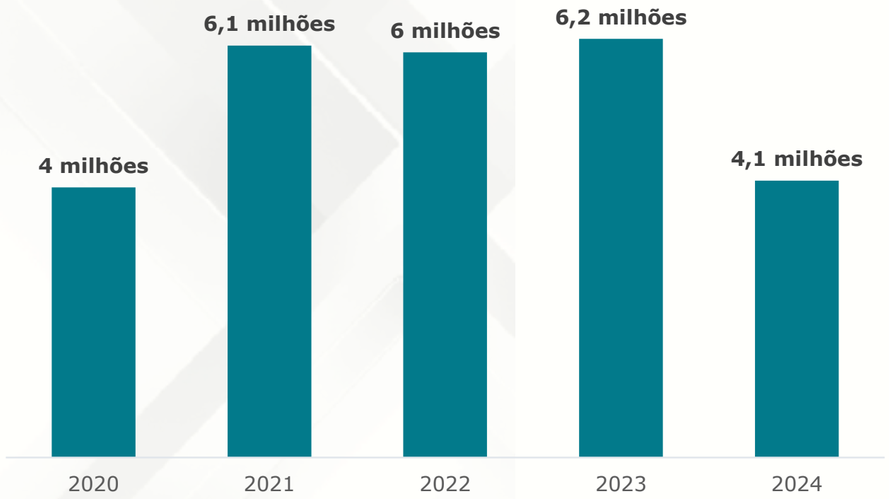



Fonte: SFITWEB.

## Trabalhadores alcançados nas ações de fiscalização envolvendo o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

O FGTS é um direito assegurado pela Constituição Federal, que visa proteger o trabalhador em situações como demissão sem justa causa ou em casos de necessidade pessoal. Anualmente, a atuação da inspeção do trabalho na fiscalização do FGTS tem sido fundamental para garantir que milhões de empregados tenham acesso a esse benefício, reforçando a efetividade desse direito e promovendo maior segurança e justiça no âmbito trabalhista. Essa fiscalização não apenas assegura o cumprimento das obrigações legais por parte dos empregadores, mas também contribui para a conscientização sobre a importância do FGTS como um mecanismo essencial de proteção social.

Gráfico 14 - Trabalhadores Alcançados em Ações Fiscais do FGTS.




Fonte: SFITWEB.

O FGTS é um direito assegurado pela Constituição Federal, que visa proteger o trabalhador



O FGTS é um direito assegurado pela Constituição Federal, que visa proteger o trabalhador

O FGTS é um direito assegurado pela Constituição Federal, que visa proteger o trabalhador

# Inovações e Melhorias

## Operativo nacional de combate à informalidade

Em 2024, foram concluídas as ações fiscais realizadas no âmbito de um operativo nacional de combate à informalidade e fraudes nas relações de trabalho, iniciado em novembro de 2023. A iniciativa teve como foco uma empresa operadora de plataforma digital, com o objetivo principal de fiscalizar as operações de transporte e entrega, visando apurar a regularidade na contratação dos trabalhadores envolvidos em atividades de entrega domiciliar de mercadorias, conhecida como "última milha". Durante as inspeções, foram identificados 5,03 mil trabalhadores em situação de registro irregular. Desse total, 3,44 mil eram motoristas e entregadores sem vínculo empregatício formal, diretamente vinculados à empresa e submetidos à gestão algorítmica da plataforma, por meio de um aplicativo de celular. Além disso, outros 1,59 mil trabalhadores foram encontrados em condições de contratação precária e irregular por meio de empresas terceirizadas prestadoras de serviços.

## Lançamento administrativo do vínculo de emprego e anotação do encerramento do vínculo de emprego lançado de ofício na Carteira de Trabalho Digital

Ao longo de 2024, foi elaborada uma proposta complementar de normatização para o procedimento de lançamento administrativo do vínculo de emprego (LAVE), com base no art. 29, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como para o procedimento de encerramento do vínculo lançado de ofício na Carteira de Trabalho Digital. A iniciativa tem como objetivo fortalecer a formalização de vínculos identificados durante as ações fiscais, garantindo maior efetividade na atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho no combate à informalidade. Além disso, busca promover, por meio da via administrativa, o reconhecimento de um direito fundamental do trabalhador, contribuindo para a proteção e regularização das relações de trabalho.

## Uniformização do registro eletrônico de empregados

Em 2024, foi elaborada uma proposta de uniformização do registro eletrônico de empregados, levando em consideração que, conforme o art. 41 da CLT, o MTE possui competência para regulamentar as instruções sobre o cumprimento dessa obrigação, assim como ocorre com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), prevista no art. 29 da CLT, que atualmente só permite o formato eletrônico.

Considerando que todos os empregadores já estão obrigados a enviar informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas por meio do sistema de escrituração digital eSocial, a proposta visa simplificar processos e diminuir custos operacionais para esses empregadores. Além disso, facilitará o acesso dos Auditores Fiscais do Trabalho aos dados de registro dos empregados e reduzirá as possibilidades de autuações, já que o registro passará a ser realizado exclusivamente de forma eletrônica, alinhando-se ao modelo já adotado para a CTPS.

## Sistema de fiscalização de jornada

O sistema Khronos, ferramenta informatizada desenvolvida pelo MTE para apoiar a fiscalização do trabalho, foi lançado em 2018 com o objetivo de aprimorar a análise de dados sobre o cumprimento da legislação trabalhista, especialmente no combate à informalidade e à sonegação de direitos. Desde então, o sistema tem passado por constantes aperfeiçoamentos para atender às crescentes demandas da fiscalização trabalhista.

Um exemplo dessa evolução é a criação de relatório específico para identificar o descumprimento do descanso semanal remunerado das mulheres. Dada a complexidade e a diversidade das normas que regem a jornada de trabalho, incluindo legislações especiais para diferentes categorias profissionais, torna-se essencial o contínuo desenvolvimento e implementação de novos relatórios no Khronos. Essas melhorias permitem uma fiscalização mais automatizada e eficiente das irregularidades trabalhistas.

Desde 30 de maio de 2023, o sistema passou a oferecer o acompanhamento consolidado dos resultados das ações fiscais, proporcionando uma visão mais abrangente das infrações relacionadas à jornada e ao descanso. Essa funcionalidade facilita o trabalho dos Auditores Fiscais do Trabalho na elaboração dos autos de infração, tornando o processo mais ágil e preciso.

Além disso, o sistema está sendo aprimorado para possibilitar a fiscalização da folha de pagamento com base nas jornadas efetivamente praticadas. Essa inovação possibilitará a identificação e cobrança de diferenças salariais devidas aos trabalhadores que tiverem seus direitos violados em relação à jornada de trabalho e ao descanso.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

### Continuidade da fiscalização e o trabalho decente

A redução nos resultados das ações de fiscalização em 2024 decorreu de diversos fatores externos que impactaram diretamente a atuação da Auditoria Fiscal. Entre os principais desafios enfrentados, destacam-se: redução da força de trabalho, comprometendo a capacidade de resposta e cobertura das ações fiscais; contingenciamento orçamentário, limitando recursos essenciais para deslocamentos e investimentos; problemas estruturais na área de TI, com instabilidades e limitações que afetaram a integração e o desempenho dos sistemas; e transição tecnológica com a implementação do FGTS Digital, que demandou adaptações operacionais e institucionais significativas. Apesar do cenário desafiador, a gestão tem atuado com planejamento e responsabilidade para mitigar os impactos, assegurando a continuidade das ações fiscais e promovendo o trabalho decente.

### Diversificação das formas de fraude ao vínculo

A flexibilização das relações laborais, intensificada pela reforma trabalhista de 2017, continua gerando impactos negativos. O uso indevido de modalidades alternativas de contratação, com o objetivo de substituir fraudulentamente o vínculo de emprego, tem se consolidado como um dos principais fatores de ampliação da informalidade no mercado de trabalho.

### A intensificação do uso de tecnologias da informação e da comunicação por empresas e o problema do acesso à informação pela inspeção do trabalho

O avanço das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs) tem facilitado a gestão remota do trabalho, mas também trouxe desafios à fiscalização, especialmente na identificação do vínculo empregatício e das condições reais de trabalho. Essa nova dinâmica torna mais complexa a atuação dos Auditores Fiscais, que enfrentam crescentes dificuldades no acesso a informações básicas e dependem da cooperação dos empregadores para identificar locais e trabalhadores.

A resistência por parte de empresas, sobretudo as operadoras de plataformas digitais, em fornecer documentos e esclarecimentos tem dificultado a análise das relações de trabalho, resultando na exclusão de muitos trabalhadores de direitos constitucionais básicos, como jornada limitada, descanso semanal, férias e condições adequadas de segurança e saúde.

Diante desse cenário, é urgente regulamentar a obrigatoriedade de fornecimento de informações por empresas que utilizam intensivamente TICs na gestão laboral. Também se faz necessário estabelecer normas claras para o uso de tecnologias, como a inteligência artificial, na organização do trabalho,

### Crescimento das fiscalizações em jornada de trabalho e ampliação do seu escopo

Em 2024, foi criada a equipe de fiscalização dedicada a inspecionar a jornada, o descanso e demais atributos correlatos em grandes empresas e em âmbito nacional. Para 2025, espera-se um crescimento das fiscalizações em jornada, haja vista a atribuição de objetivos e metas que as regionais precisam alcançar.

Além disso, a coordenação nacional ampliou seu escopo de atuação ao incluir a fiscalização da equiparação salarial, por meio de um projeto-piloto e do uso do sistema Khronos como ferramenta de apoio. Essa iniciativa visa assegurar o cumprimento do artigo 461 da CLT, garantindo maior efetividade na promoção da igualdade salarial.

## REDUZIR RISCOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Compreende as ações de fiscalização para a redução dos riscos nos ambientes de trabalho e, consequentemente, a de acidentes e doenças laborais.

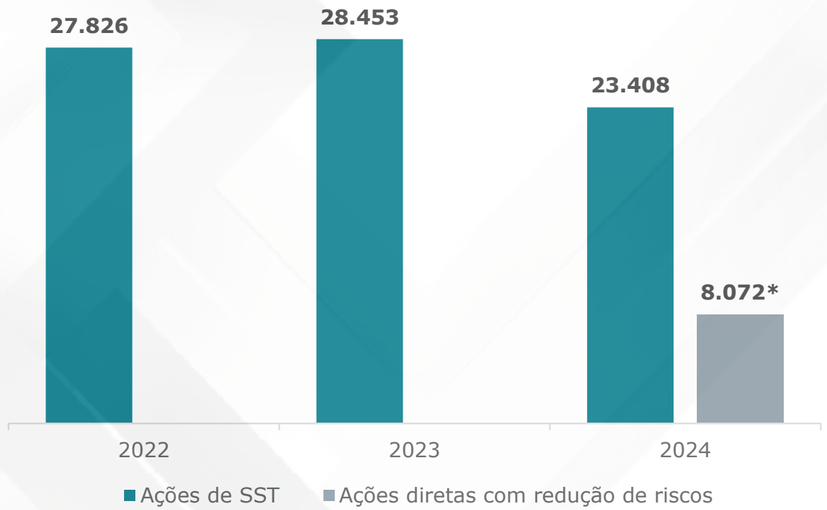
## Principais atividades e resultados alcançados

### Ações fiscais em segurança e saúde no trabalho

Com o objetivo de promover a redução de taxas de acidentes e doenças ocupacionais, a fiscalização do cumprimento das Normas Regulamentadoras (NR) de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) tem sido intensificada, especialmente em segmentos econômicos com maior incidência de acidentes e doenças ocupacionais.

Em 2024, foram realizadas cerca de 23,4 mil ações fiscais em SST. Desse total, mais de 8,07 mil ações resultaram na redução dos riscos aos quais os trabalhadores estão expostos, devido à correção de irregularidades constatadas pela inspeção do trabalho relacionadas à segurança e saúde dos trabalhadores no ambiente laboral.

Gráfico 15 - Ações Fiscais em Segurança e Saúde no Trabalho.




*A partir de 2024, a redução de risco nas ações de SST passou a ser medida a partir da regularização (correção) de ementa (irregularidade) constatada em ação fiscal.

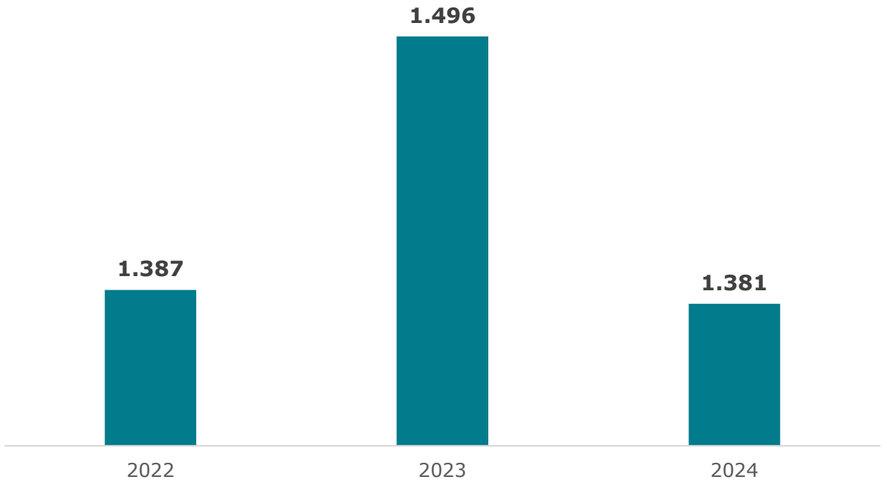
Fonte: SFITWEB.

## Análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho

As análises de acidentes e doenças do trabalho permitem compreender riscos e solucionar problemas, sendo essenciais para a prevenção de acidentes e adoecimentos, além de proteger as pessoas envolvidas nos processos produtivos. Em 2024, foram analisados 1,38 mil acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.



Gráfico 16 - Acidentes do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho analisadas.




Fonte: SFITWEB.

## Fiscalização do trabalho portuário e aquaviário

Em 2024, aproximadamente 1,22 mil ações de fiscalização foram realizadas nos estados que concentram as principais operações portuárias e aquaviárias do país. Essas iniciativas visaram promover um ambiente de trabalho decente, formal e seguro para os trabalhadores do setor.

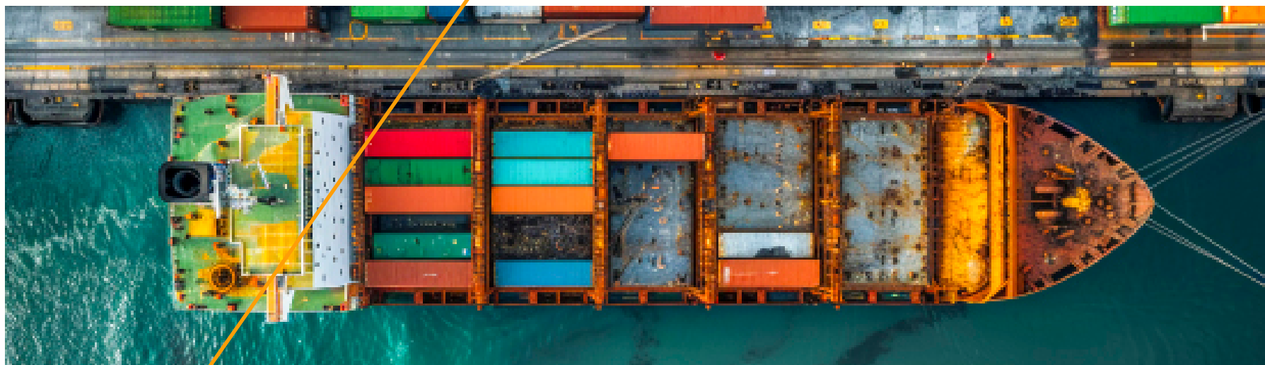
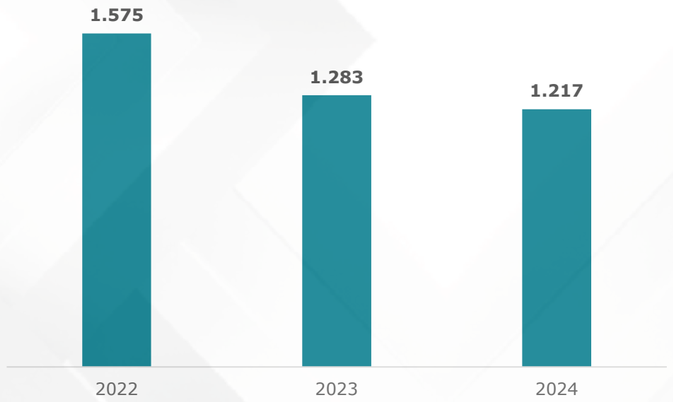


Gráfico 17 - Fiscalizações de trabalho portuário e aquaviário.

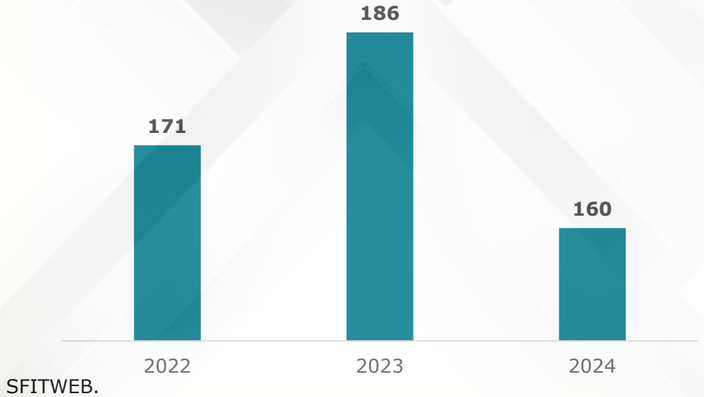



Fonte: SFITWEB.

## Grupo especial de fiscalização do trabalho em transportes

O grupo especial de fiscalização do trabalho em transportes (GETRAC) tem adotado uma abordagem estratégica para aprimorar as fiscalizações no setor de transportes, com o objetivo de combater os principais fatores que expõem os motoristas profissionais a riscos de acidentes de trabalho. Em 2024, o GETRAC realizou 160 fiscalizações no setor, reforçando o compromisso com a segurança e a proteção dos trabalhadores.

Gráfico 18 - Fiscalizações do grupo especial de fiscalização do trabalho em transportes.

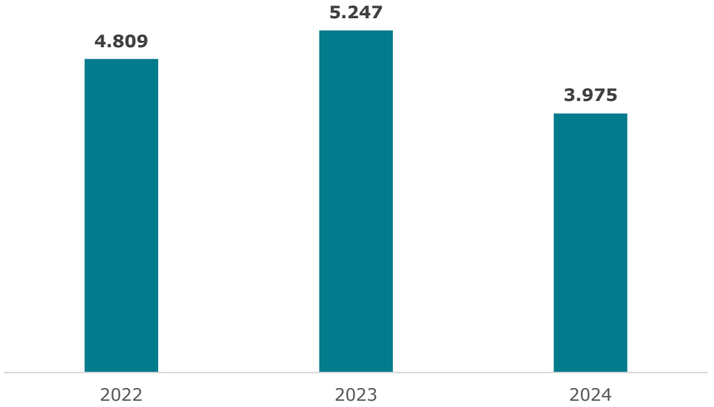



Fonte: SFITWEB.

## Fiscalização do trabalho rural

Além das atividades de fiscalização relacionadas ao cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho rural, destaca-se, ainda, as ações de promoção de diálogo social e de orientação a trabalhadores e empregadores. Em 2024, foram cerca de 4 mil fiscalizações de trabalho rural.

Gráfico 19 - Fiscalizações de trabalho rural.



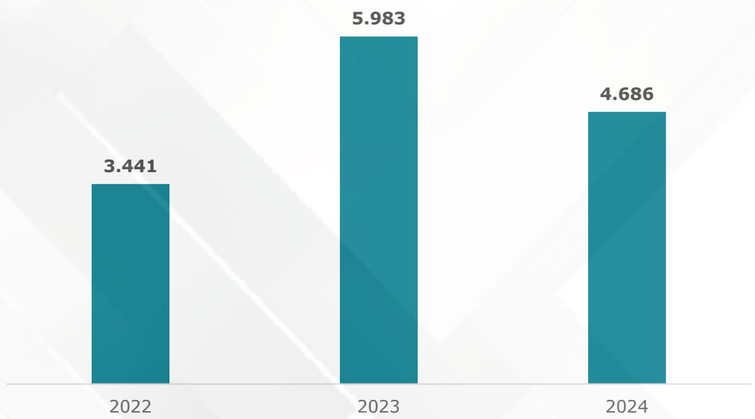

Fonte: SFITWEB.



### Análise de processos de Certificado de Aprovação de Equipamentos de Proteção Individual

Em 2024, foram analisados mais de 4,69 mil processos de Certificado de Aprovação (CA), atividade que permite a comercialização e a utilização pelos trabalhadores, de equipamentos com requisitos de segurança que os qualificam como Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

Gráfico 20 - Análise de processos de Certificado de Aprovação.




Fonte: Sistema Certificado de Aprovação de Equipamento de Proteção Individual (CAEPI).

### Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho 2024

O tema da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT), em 2024, foi "Segurança em Máquinas e Equipamentos – Trabalho Decente para o desenvolvimento sustentável".

Foram desenvolvidas mais de 17 atividades, incluindo eventos on-line através do canal da Escola Nacional de Inspeção do Trabalho (ENIT) no YouTube, com destaque para as Semanas CapacitaSIT. Destaca-se, ainda a realização do Dia Nacional de Segurança e Saúde nas Escolas (DNSSE).

## Inovações e melhorias

### Programa de Alimentação do Trabalhador

Em 2024, o MTE intensificou seus esforços para regulamentar a portabilidade e interoperabilidade garantindo a execução adequada do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Destacou-se, ainda, o rigoroso combate à prática ilegal do rebate, que impõe custos adicionais aos trabalhadores, promovendo maior justiça e equidade no fornecimento de alimentação aos beneficiários do programa.

Além disso, foi realizado operativo de fiscalização nas principais facilitadoras (empresas responsáveis pela emissão de vouchers para a aquisição de refeições e alimentos no âmbito do PAT) e publicada a Portaria MTE nº 1.707, de 10 de outubro de 2024, estabelecendo vedações para coibir o fornecimento irregular de benefícios não vinculados com o principal objetivo do PAT: a alimentação.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

### Impactos na fiscalização de ambientes de trabalho em 2024

A redução nos resultados das ações de fiscalização em 2024 decorreu de diversos fatores que impactaram diretamente a atuação da Auditoria Fiscal. Entre os principais desafios enfrentados, destacam-se: redução da força de trabalho, comprometendo a capacidade de resposta e cobertura das ações fiscais; contingenciamento orçamentário; problemas estruturais na área de TI, com instabilidades e limitações que afetaram a integração e o desempenho dos sistemas; entre outros. Apesar dessas limitações, a gestão seguiu comprometida com a promoção de ambientes laborais seguros, adotando medidas para mitigar os impactos e fortalecer as ações nos próximos ciclos.

### Assertividade da fiscalização em SST

O grande desafio da fiscalização em SST é alcançar os ambientes de trabalho mais vulneráveis, em que há condições inseguras de trabalho, com o objetivo de promover mudanças reais nesses ambientes, garantindo a saúde física e mental dos trabalhadores. Para isso, é fundamental contar com fontes de informação oficiais, fidedignas e atualizadas que reflitam a realidade dos ambientes de trabalho.

# COMBATER O TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, O TRÁFICO DE PESSOAS E O TRABALHO INFANTIL E TODAS AS FORMAS DE TRABALHO DEGRADANTE E DE DISCRIMINAÇÃO NO EMPREGO E NA OCUPAÇÃO

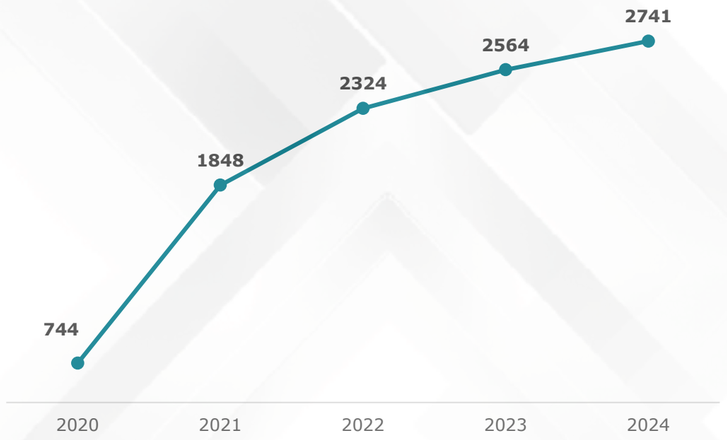
Compreende as ações voltadas ao combate ao trabalho análogo ao de escravo, forma extrema de exploração do trabalho e do tráfico de pessoas associado a essa exploração, bem como ao combate ao trabalho infantil e às diversas formas de discriminação no trabalho.

## Principais atividades e resultados alcançados

### Crianças e adolescentes retirados do trabalho infantil

Em 2024, foram afastados 2,7 mil crianças e adolescentes do trabalho infantil, o maior resultado dos últimos 5 anos na retirada de crianças e adolescentes do trabalho infantil. O resultado deste ano superou os resultados de 2023 em quase 7%, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 21 - Quantidade de crianças e adolescentes afastados do trabalho infantil pela inspeção do trabalho.




Fonte: SFITWEB.

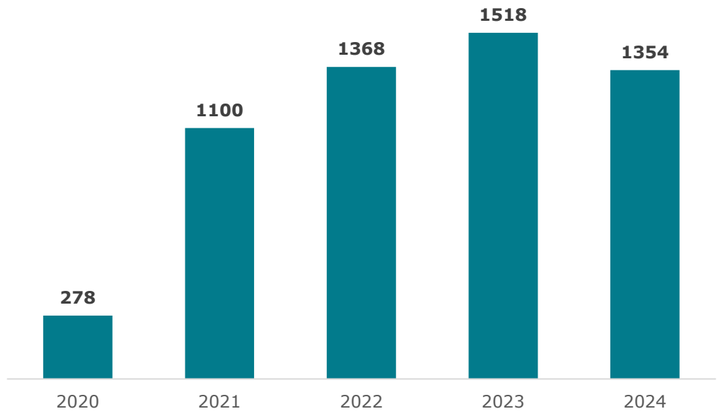
Esse resultado é fruto de um conjunto de fatores, dentre os quais, destacam-se:

- Atuação do Grupo Especial Móvel de Combate ao Trabalho Infantil (GMTI) que, em 2024, retirou 301 crianças e adolescentes do trabalho infantil;
- Fortalecimento da Coordenação Nacional de Fiscalização do Trabalho Infantil, viabilizando, desta forma, um maior apoio técnico e operacional às unidades regionais;
- Utilização de recursos técnicos (Sistema IPÊ Trabalho Infantil, Painel do Qlik com dados do eSocial, diagnósticos dos principais focos por estado, documento de apoio para a realização de operativo de fiscalização para as unidades regionais, que asseguraram uma maior assertividade nas ações de combate ao trabalho infantil; e
- Desenvolvimento de novas metodologias para o combate ao trabalho infantil, como o combate ao trabalho infantil informal em espaços públicos, a fiscalização indireta com uso de dados do eSocial e a nova metodologia de atuação do GMTI.

### Ações fiscais com constatação de trabalho infantil

No ano de 2024, houve uma redução do número de ações de combate ao trabalho infantil com constatação de crianças e adolescentes em relação aos números de 2023, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 22 - Quantidade de ações de fiscalização da inspeção do trabalho com constatação de trabalho infantil.




Fonte: SFITWEB.

No entanto, em 2024, a média de crianças e adolescentes detectada em situação de trabalho infantil por ação fiscal registrou um aumento de 20,24% em relação ao ano anterior. Isso decorre do planejamento das ações que foram direcionadas para grandes focos de trabalho infantil, como: feiras livres, mercados municipais, entre outros.

## Crianças e adolescentes retiradas das piores formas de trabalho infantil

A retirada de crianças e adolescentes das piores formas de trabalho infantil foi estabelecida como uma das metas do PPA 2024-2027. Neste contexto, para 2024, foi definida a meta de que 60% das crianças e adolescentes retiradas do trabalho infantil sejam afastados de atividades e condições de trabalho elencadas dentre as piores formas de trabalho infantil.

Conforme dados do SFITWEB, observa-se que em 2024, pouco mais de 80% das crianças e adolescentes retirados do trabalho infantil estavam realizando atividades elencadas entre as piores formas de trabalho infantil.

Esse resultado é decorrência do melhor planejamento das ações de fiscalização do trabalho infantil, que tem como prioridade o combate às piores formas de trabalho infantil.

Destaca-se que este melhor planejamento tem se tornado possível em decorrência da disponibilização de recursos técnicos, entre os quais: i) Sistema IPÊ Trabalho Infantil; ii) Painel do Qlik com dados do eSocial; iii) Diagnósticos dos principais focos do trabalho infantil por estado; e iv) documentos referência de apoio para a realização de operativo de fiscalização, entre outros.

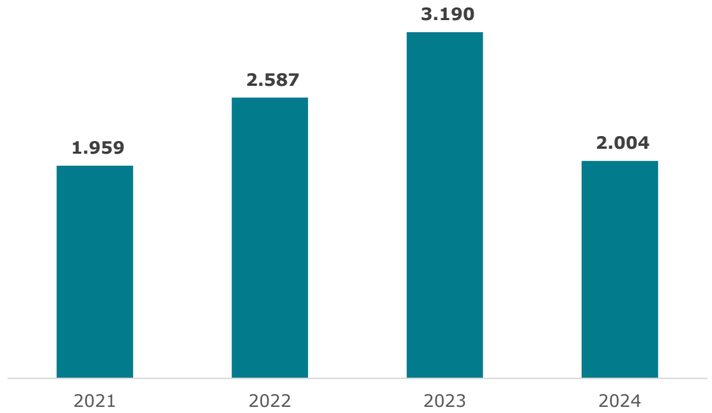
## Ações de combate ao trabalho análogo ao de escravo e ao tráfico de pessoas

Em 2024, foram realizadas 1,04 mil ações fiscais de combate ao trabalho análogo ao de escravo e ao tráfico de pessoas. Cabe destacar que, com base no PPA 2024-2027, houve uma mudança na metodologia para aferição, não sendo possível comparar o resultado com os de anos anteriores.

## Trabalhadores resgatados de trabalho análogo ao de escravo

Em 2024, foram resgatados cerca de 2 mil trabalhadores de condições de trabalho análogas às de escravo e a tráfico de pessoas. Houve uma diminuição no número de ações fiscalizatórias em comparação a 2023, reflexo da expressiva redução no quadro de Auditores-Fiscais do Trabalho, sobretudo em razão de aposentadorias.

Gráfico 23 - Trabalhadores resgatados.



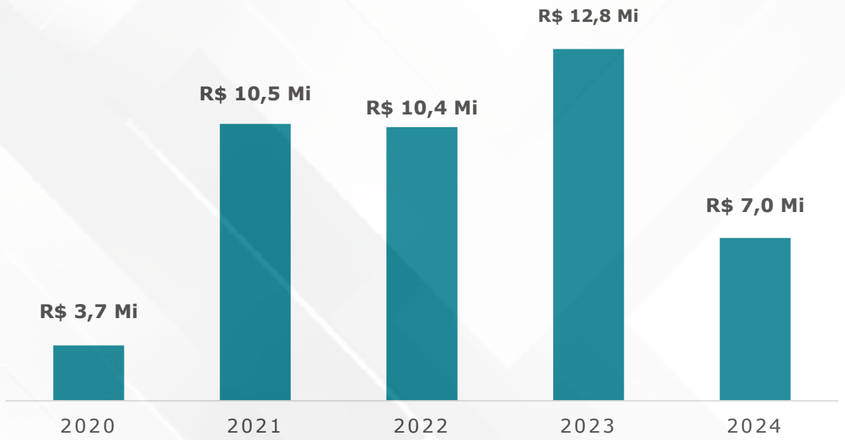

Fonte: SFITWEB.



## Verbas rescisórias pagas aos trabalhadores

O gráfico abaixo exibe os valores efetivamente recebidos por trabalhadores resgatados em ações da inspeção do trabalho. Em 2024, foram pagas mais de R$ 7 milhões de verbas rescisórias.

Gráfico 24 - Verbas rescisórias pagas.




Fonte: Sistema de Controle de Erradicação do Trabalho Escravo (COETE).

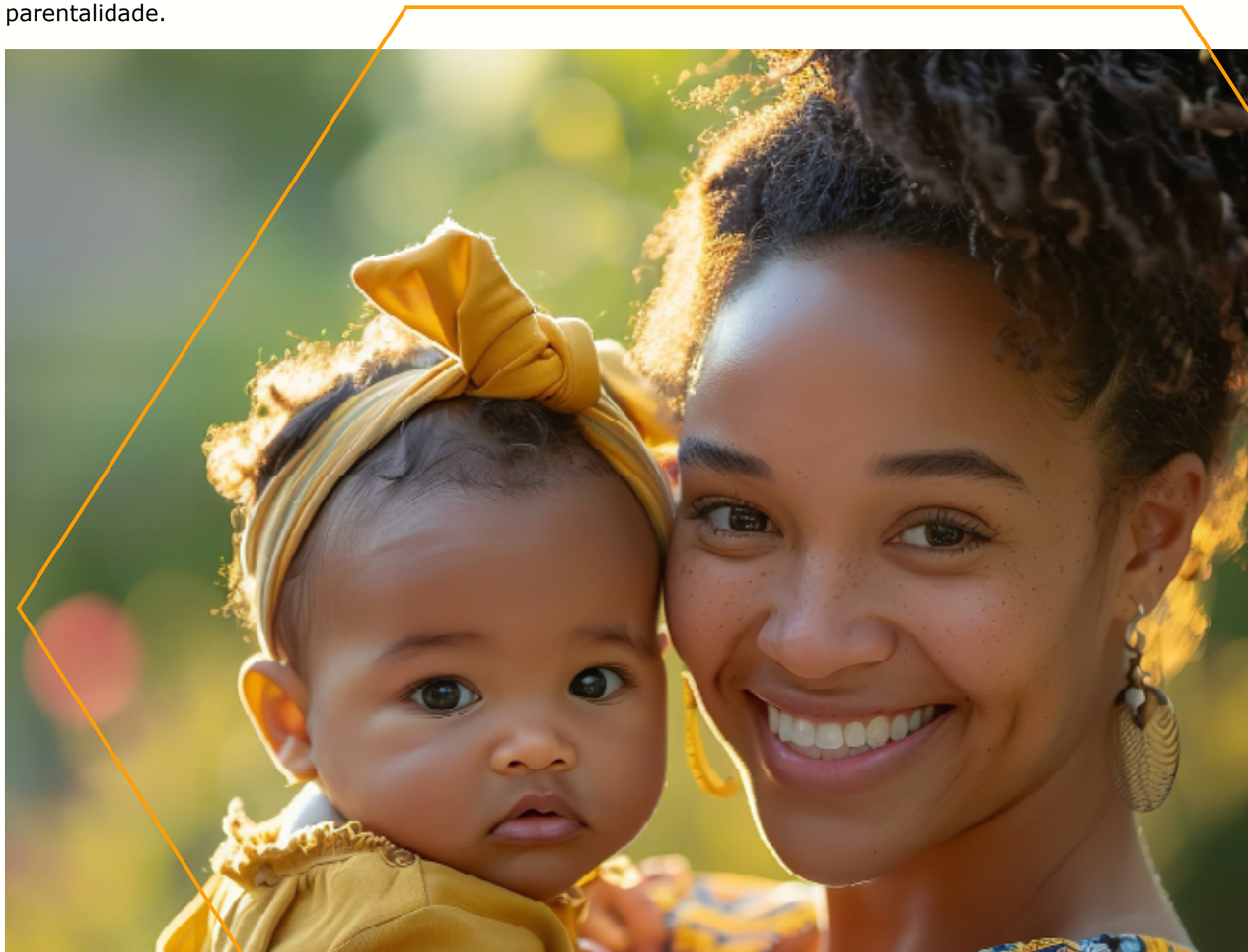
## Trabalho da Mulher

Dando continuidade a uma série de ações que visam à proteção do trabalho da mulher, em 2024 optou-se por focar na verificação quanto ao cumprimento do art. 389, §§ 1º e 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dispõe sobre a existência de local apropriado para guarda dos(as) filhos(as) no período de amamentação ou a sua substituição por creches.

A opção por abordar tal tema se deve ao fato de que empresas que não disponibilizam creches as suas empregadas ou que não possuem convênios com creches optam, na maioria das vezes, respaldadas por convenções ou acordos coletivos de trabalho, pelo reembolso creche. No entanto, identificou-se que os valores médios pagos a título de reembolso são irrisórios e não garantem o efetivo direito das trabalhadoras.

Considerando que a oferta de creches às mães trabalhadoras é essencial para a permanência das mulheres no mercado de trabalho e que a responsabilidade pelos cuidados dos filhos ainda recai de maneira desproporcional sobre elas, assegurar o acesso a creches por parte do empregador é crucial para promover a igualdade de oportunidades e a equidade entre homens e mulheres, incluindo a redução das desigualdades salariais.

Dessa forma, visando assegurar a proteção integral à criança e a retenção da mulher do mercado de trabalho, foram realizadas 81 fiscalizações abordando tal tema em 2024, especialmente no que tange à parentalidade.



### Combate à discriminação e ao assédio moral organizacional e a promoção de igualdade de oportunidades no trabalho

Em 2024, foram concluídas duas grandes ações fiscais empreendidas em âmbito nacional, que resultaram na inspeção de 38 empresas com indícios de discriminação estética e/ou assédio moral organizacional, alcançando aproximadamente 65 mil trabalhadores. Além disso, no âmbito da Campanha Nacional de Promoção à Igualdade Racial no Trabalho, foram realizadas fiscalizações no setor da saúde, em grandes hospitais, alcançando aproximadamente 50 mil trabalhadores nos estados da Bahia, Rio de Janeiro e São Paulo.

De modo a combater essa prática discriminatória e garantir a promoção da igualdade de oportunidades no trabalho em um ambiente saudável, pretende-se aumentar o número de fiscalizações nesse formato e criar um protocolo de boas práticas.

## Inovações e melhorias

### Realização de Campanha Nacional contra o Trabalho Infantil

Para sensibilizar a população sobre os malefícios do trabalho precoce, em meio à cultura de tolerância existente, foi realizada uma campanha nacional contra o trabalho infantil alusiva ao dia 12 de junho – Dia Mundial e Nacional contra o Trabalho Infantil.

A Campanha intitulada "O trabalho infantil que ninguém vê" destacou-se por reunir alguns dos atores mais relevantes na luta contra o trabalho infantil no Brasil: i) Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI); ii) Justiça do Trabalho; iii) Ministério Público do Trabalho (MPT); iv) Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); e v) Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A campanha destacou atividades realizadas por crianças e adolescentes enquadradas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP). Ela também incluiu a veiculação de posts na internet e material informativo, bem como um Seminário Nacional para enfatizar a necessidade de se reconhecer o trabalho infantil como uma grave violação de direitos humanos e uma forma de violência a crianças e a adolescentes.

O MTE contribuiu para a realização da campanha com a disponibilização de Auditores Fiscais do Trabalho para participação no Seminário e em reuniões. Além disso, sua equipe de comunicação social atuou em reuniões de alinhamento, na veiculação dos posts da campanha nas redes sociais do Ministério e no contato com a imprensa.

A campanha foi amplamente divulgada nas redes sociais de todos os coparticipantes, resultando em um alcance significativo. Destaca-se, ainda, a veiculação do material informativo por meio da Carteira de Trabalho Digital, atingindo mais de 4 milhões de trabalhadores nos dias 11 e 12 de junho de 2024. Outro impacto relevante foi o expressivo interesse da imprensa nas ações da Auditoria-Fiscal do Trabalho voltadas ao combate ao trabalho infantil.

### Reedição das Cartilhas sobre o Trabalho Infantil do Cartunista Ziraldo

As cartilhas têm por objetivo contribuir para a sensibilização e o esclarecimento da população sobre o que é o Trabalho Infantil, tendo em vista a cultura de tolerância que ainda permanece em face desta violação.

A cartilha é um material de informação e conscientização destinado ao público jovem, revisado e reeditado a partir de um material que sempre teve grande sucesso na luta contra o trabalho infantil. Para mais informações, acesse a notícia do lançamento no sítio do Ministério.

### Aprimoramento do Sistema IPÊ Trabalho Infantil

O Sistema IPÊ Trabalho Infantil é o único sistema especializado em denúncias sobre o trabalho infantil acessível ao público em geral. Consolidado como a principal plataforma para registro e acompanhamento de denúncias dessa natureza, o sistema desempenha um papel fundamental na intensificação dos esforços para a erradicação do trabalho infantil no Brasil. Em 2024, passou por aprimoramentos significativos, incorporando atualizações e inovações que modernizaram e adaptaram suas funcionalidades às demandas atuais.

### Desenvolvimento de metodologia de atuação do grupo especial móvel de combate ao trabalho infantil

O grupo especial móvel de combate ao trabalho infantil (GMTI) é um instrumento de ação imprescindível para a erradicação do trabalho infantil no Brasil. No entanto, apesar de previsto em regulações internas, o GMTI ainda não dispunha, de uma equipe fixa de integrantes, nem de uma metodologia de atuação estabelecida.

Em 2024, o GMTI realizou uma operação em Pernambuco, adotando uma metodologia pioneira baseada em dados, evidências e inteligência fiscal. Essa abordagem se mostrou altamente eficaz, consolidando a operação como a maior da história em número de crianças e adolescentes identificados em situação de trabalho infantil.

A ação resultou na retirada de 301 crianças e adolescentes dessas condições, marcando um recorde histórico em operações similares. Além disso, a experiência desenvolveu um modelo de atuação que servirá de base para futuras iniciativas do GMTI.

Por fim, para 2025, está prevista a estruturação de uma equipe permanente para o grupo, reforçando sua capacidade de atuação no combate ao trabalho infantil.

### Elaboração de estudos e diagnósticos sobre a realidade do trabalho infantil no Brasil

O conhecimento sobre a realidade do trabalho infantil é fundamental para o desenvolvimento de ações e políticas para a sua erradicação, bem como avaliar o impacto da atuação da inspeção do trabalho na sua redução. Nesse contexto, o MTE elaborou um estudo sobre a situação do trabalho infantil no Brasil comparando dados de 2022 e 2023, sinalizando informações relevantes, como a ausência de uniformidade entre as unidades da federação na redução do trabalho infantil no período.

Os estudos publicados pelo MTE servem como importante subsídio para o planejamento das ações e políticas contra o trabalho infantil. Esses estudos têm despertado grande interesse da impressa nacional, alçando o MTE à posição de protagonista em termos de dados e informações sobre o trabalho infantil.

### Elaboração de orientações técnicas relacionadas com fiscalização do trabalho infantil

Em 2024, foi publicada a primeira Orientação Técnica relacionada à fiscalização do trabalho infantil. A Orientação Técnica SIT nº 5, de 25 de outubro de 2024, que abordou o tema da dupla visita e a fiscalização para o combate ao trabalho infantil, tem o objetivo de firmar entendimentos e avançar em diferentes direções em busca do aprimoramento das ações de combate ao trabalho infantil.

Além disso, foi elaborada uma orientação específica para a fiscalização e jornada de trabalho do adolescente e a sua relação com o trabalho infantil, a qual serviu de subsídio ao grupo especial de fiscalização de jornada para atuação em casos em que for detectado o trabalho de adolescentes em jornadas noturnas ou em horas extras fora das hipóteses admitidas em lei.

### Atualização de regras sobre o cadastro de empregadores que submetem trabalhadores a condições análogas à escravidão

Desde 2003, com a criação do cadastro de empregadores que submetem trabalhadores a condições análogas à escravidão, o Brasil tem fortalecido a promoção dos princípios constitucionais de transparência e dignidade da pessoa humana, ampliando o conhecimento público sobre essas violações e incentivando ações que valorizem o trabalho e a livre iniciativa.

A Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, reintroduziu a possibilidade de empregadores incluídos no Cadastro firmarem Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) ou acordos judiciais com a União, além de instrumentos celebrados com o Ministério Público do Trabalho e a Defensoria Pública da União. Essa medida oferece uma alternativa para adoção de práticas corretivas, preventivas e de reparação, visando evitar novas violações nas cadeias produtivas e no entorno social.

A regulamentação define obrigações mínimas claras para os infratores, reforçando o compromisso com a reparação de danos, regularização de condutas e prevenção. A abordagem está alinhada ao debate global sobre responsabilidade empresarial nas cadeias de produção, inspirado, inclusive, na Lei Alemã de Diligência em Cadeias de Fornecimento, vigente desde janeiro de 2023.

### Diálogo social sobre trabalho da mulher e direitos humanos

Em 2024, foi realizada uma *live* sobre a "Perspectiva de Gênero e Raça na Lei de Igualdade Salarial", que contou com quase 1,3 mil visualizações, sendo 140 delas no momento da transmissão, gerando amplo debate sobre o tema.

Também, foi realizada uma *live* abordando "A Inspeção do Trabalho na prevenção e combate ao suicídio", com 2,25 mil visualizações. Houve, ainda, a realização de um seminário virtual "A Inspeção do Trabalho e os Direitos Humanos", em comemoração ao Dia Internacional dos Direitos Humanos (celebrado em 10 de dezembro) e os 75 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

### Capacitação dos Auditores Fiscais do Trabalho

Em 2024, foi oferecido aos Auditores Fiscais do Trabalho a possibilidade de aprimorarem seus conhecimentos por meio das seguintes capacitações:

- Curso: "A Inspeção do Trabalho na Proteção à Parentalidade e à Mulher", realizado nos dias 17 e 18 de setembro, voltado à capacitação de 50 Auditores Fiscais do Trabalho; e
- Reunião técnica: "Letramento Racial para Auditores Fiscais do Trabalho", realizada em 29 de novembro de 2024, com a participação de 77 Auditores Fiscais do Trabalho.

### Melhoria de acesso a informações e atualização do ementário referente ao capítulo do Trabalho da Mulher

Ao longo do ano de 2024, foram realizadas diversas atualizações de ementas relacionadas ao Trabalho da Mulher, bem como a criação de ementas referentes à Lei de Igualdade Salarial, viabilizando sua fiscalização pela inspeção do trabalho. Também foram implementadas melhorias nos dados à disposição da fiscalização do trabalho, possibilitando o acesso a informações e banco de dados de qualidade e atualizado, essenciais para as fiscalizações de verificação do cumprimento da legislação. Dentre as melhorias em desenvolvimento, menciona-se o trabalho realizado nos últimos meses de 2024 no sentido de implementar novas ferramentas que permitam a ampliação da análise das informações obtidas, o que resultará no atingimento de um maior número de empresas e empregados e, consequentemente, ampliará o alcance dos resultados das fiscalizações empreendidas. Destaca-se o desenvolvimento de ferramenta específica para identificação de dispensas discriminatórias de mulheres em retorno de licença-maternidade.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

### Resistência à lei de igualdade salarial e judicialização

A Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023) foi um marco da proteção da equidade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Algumas regras da nova lei implicam mudanças de paradigmas que exigem adaptações e adequações das organizações.

Ainda existem empregadores e entidades patronais que ajuízam ações judiciais no sentido de se desobrigarem do cumprimento da lei.

O elevado número de ações judiciais impetradas com o fito de impedir a publicação do Relatório de Transparência Salarial criou barreiras para o desenvolvimento das fiscalizações planejadas. O MTE se dedicou a viabilizar e assegurar a implementação da política pública de proteção à parentalidade e de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens nos pontos para os quais não havia impedimento legal e/ou judicial.

Um dos desafios para o ano de 2025 é a superação da resistência ao cumprimento da referida lei, a fiscalização de seus dispositivos e o monitoramento da efetiva implementação, por parte dos empregadores, do plano de ação para mitigar a desigualdade existente entre homes e mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

A parceria e atuação da Advocacia Geral da União são fundamentais para afastar decisões judiciais contrárias à lei de igualdade salarial, bem como para evitar a consolidação de uma jurisprudência que comprometa a política pública estabelecida pela legislação.

### Efetivação de Medidas Institucionais e Normativas do Plano Plurianual 2024-2027

As aprovações das seguintes medidas administrativas estabelecidas no PPA são imprescindíveis para aceleração da redução do trabalho infantil no Brasil:

- aumento da multa pela exploração do trabalho infantil (alteração do artigo 434 da CLT); e
- publicação, em conjunto com outros órgãos, de normativo de cadastro público de empregadores que tenham submetido crianças e adolescentes à situação de trabalho infantil.

Há também a necessidade de estruturação de unidade administrativa responsável pela implementação da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18/2024, sobretudo pela realização dos procedimentos preparatórios para a celebração do termo de ajustamento de conduta (TAC) ou acordo judicial com a União.

### Necessidade constante de desenvolvimento e evolução de metodologias de fiscalização para planejamento e execução de ações fiscais

Os principais desafios e riscos no planejamento e execução das ações fiscais envolvem o diagnóstico dos setores econômicos e/ou estabelecimentos com possíveis indícios de irregularidade e a dependência do acesso a informações e banco de dados de qualidade e atualizados.

As ferramentas utilizadas para obtenção desses indícios de irregularidades trabalhistas são fundamentais e encontram-se em constante aprimoramento, ao mesmo tempo em que novos modelos de atuação precisam ser desenvolvidos. No entanto, é premente o estabelecimento de convênios e parcerias com os demais órgãos do Executivo Federal, a exemplo da Receita Federal, Ministério da Justiça e Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que viabilizem o acesso do MTE a dados e informações que possam contribuir com o desenvolvimento de uma inteligência fiscal capaz de fazer com que as fraudes e o descumprimento da legislação trabalhistas pátria sejam rapidamente identificados, que o planejamento das ações fiscais seja eficiente e, por consequência, as fiscalizações sejam mais eficazes.

### Grupo Nacional de Fiscalização

Está em andamento a criação de um grupo nacional de fiscalização, com o objetivo de priorizar ações de maior complexidade em empresas de âmbito nacional, que envolvam o combate à discriminação, ao assédio e à violência, e a promoção da igualdade de oportunidades no trabalho, com a pretensão de utilizar as experiências de fiscalização para a elaboração de um protocolo de fiscalização nessa temática.

### Defasagem do número de Auditores Fiscais do Trabalho

Diante da defasagem no quadro de Auditores Fiscais do Trabalho identificada no Relatório de Gestão Integrado de 2023, foram implementadas diversas estratégias para otimizar a atuação da fiscalização, dentre as quais destacam-se:

- organização de operativos de combate ao trabalho infantil;
- aprimoramento de novas metodologias de atuação no combate ao trabalho infantil, por exemplo, calizações indiretas com base em informações do eSocial; e
- aprimoramento e desenvolvimento de fontes de dados e evidências para assegurar uma maior taxa de acerto das ações.

## FOMENTAR O TRIPARTISMO, O DIÁLOGO SOCIAL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

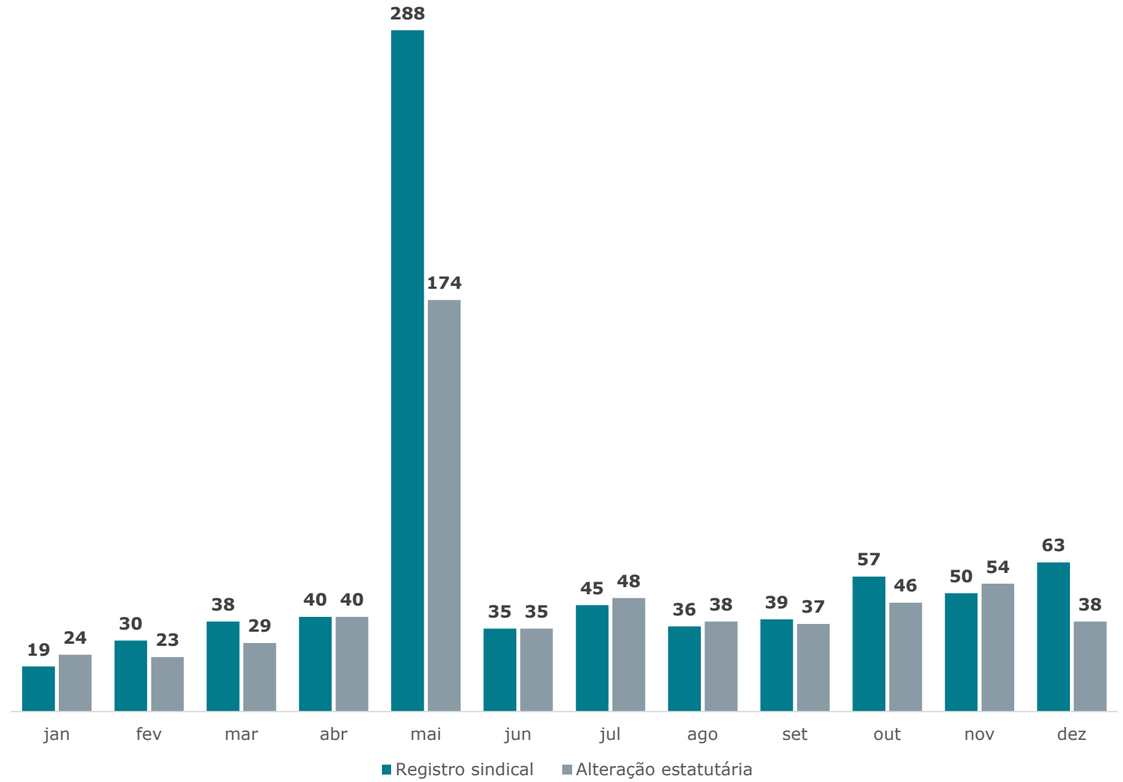
Compreende a promoção de espaços para o diálogo social tripartite, com participação ativa de representantes do governo federal, dos trabalhadores e dos empregadores, para a discussão de temas relevantes das relações do trabalho. Visa, ainda, contribuir para a formalização da negociação de conflitos coletivos trabalhistas entre entidades sindicais ou entre entidades sindicais e empresas, quando as possibilidades de entendimento direto entre os envolvidos no conflito tiverem se esgotado.

## Principais atividades e resultados alcançados

### Registro sindical

Ao longo de 2024, foram apresentados, em média, 110 novos processos por mês, abrangendo pedidos de registro sindical e de alteração estatutária. Apesar das limitações no quadro de pessoal, ao final do ano, restavam pendentes de análise apenas 714 processos, demonstrando eficiência na gestão e tramitação das demandas.

Gráfico 25 - Número de pedidos de registro sindical e de alteração estatutária por mês em 2024.



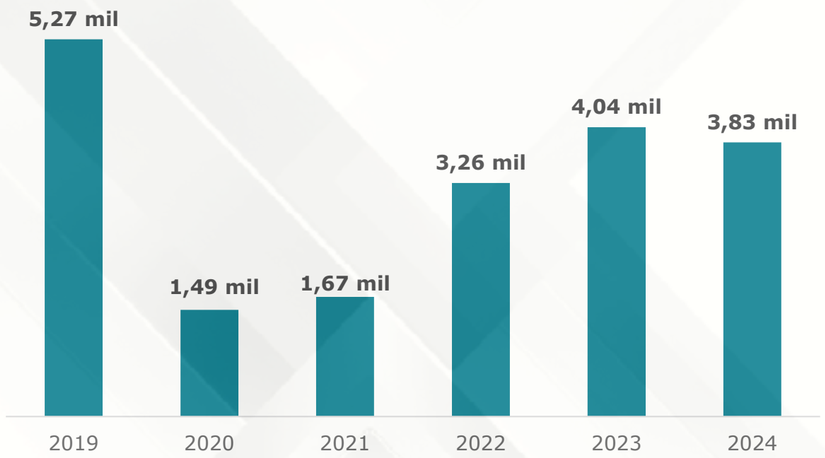

Fonte: Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES).

## Mediações coletivas trabalhistas

As mediações coletivas trabalhistas são um meio consensual eficaz para a resolução de conflitos, resultando na formalização de acordos e convenções entre empregados e empregadores. Esse processo colabora para evitar o acionamento da Justiça e fortalecer as relações de trabalho por meio de pactos nas relações laborais.

Em 2024, foram concluídas 3,83 mil mediações coletivas, o que representa um número próximo ao obtido no ano de 2023.

Gráfico 26 - Número de mediações coletivas concluídas.




Fonte: Sistema mediador.

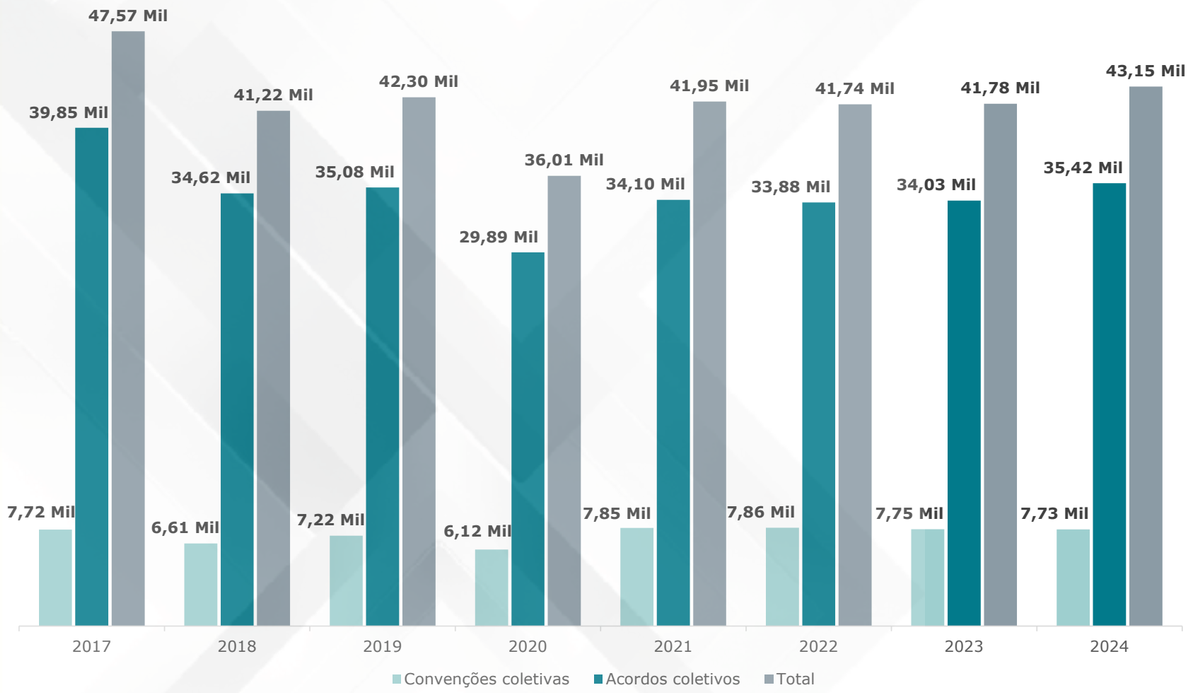


## Instrumentos coletivos de trabalho

As convenções e acordos coletivos são instrumentos de formalização da negociação entre empregados, por meio dos seus sindicatos, e empregadores.

Em 2024, foram registrados pelo MTE 43,15 mil instrumentos de trabalho, garantindo a publicidade e aplicabilidade de normas às relações de trabalho.

Gráfico 27 - Instrumentos coletivos registrados.




Fonte: Sistema mediador.

## Semana Nacional de Promoção da Negociação Coletiva

A Semana Nacional de Promoção da Negociação Coletiva foi instituída pela Portaria MTE nº 3.669, de 14 de novembro de 2023, em alusão à data de ratificação pelo Brasil da Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata do direito à sindicalização e à negociação coletiva.

Em 2024, esse evento ocorreu entre 11 e 14 de novembro, contando com uma programação diversificada em todo o território nacional. A abertura oficial foi realizada na cidade de São Paulo (SP), em um evento de destaque que contou com o apoio da OIT, do Departamento de Trabalho do Governo Americano (USDOL) e da Fundacentro. Além disso, foram promovidos eventos e atividades em todas as capitais dos Estados da Federação, reafirmando o compromisso com o fortalecimento do diálogo social e das relações de trabalho no Brasil.

## Comissão Tripartite Paritária Permanente

Os temas relativos à segurança e saúde no trabalho, em especial o processo de elaboração e revisão das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (NR), são discutidos pelo MTE, nos termos preconizados pela Convenção nº 144 da OIT, por meio da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), fórum oficial do governo federal que tem por premissa o diálogo social amplo, contando com representantes de trabalhadores, empregadores e governo, sempre com o objetivo de promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Em 2024, promoveram-se revisões em seis Normas Regulamentadoras (NR) de segurança e saúde no trabalho: i) NR 1, ii) NR 6, iii) NR 16, iv) NR 18, v) NR 20 e vi) NR 22. Esses normativos estabelecem diretrizes complementares ao Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visando garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. Quatro portarias já foram publicadas e duas aguardam publicação.



Tabela 10 - Normas Regulamentadoras revisadas.

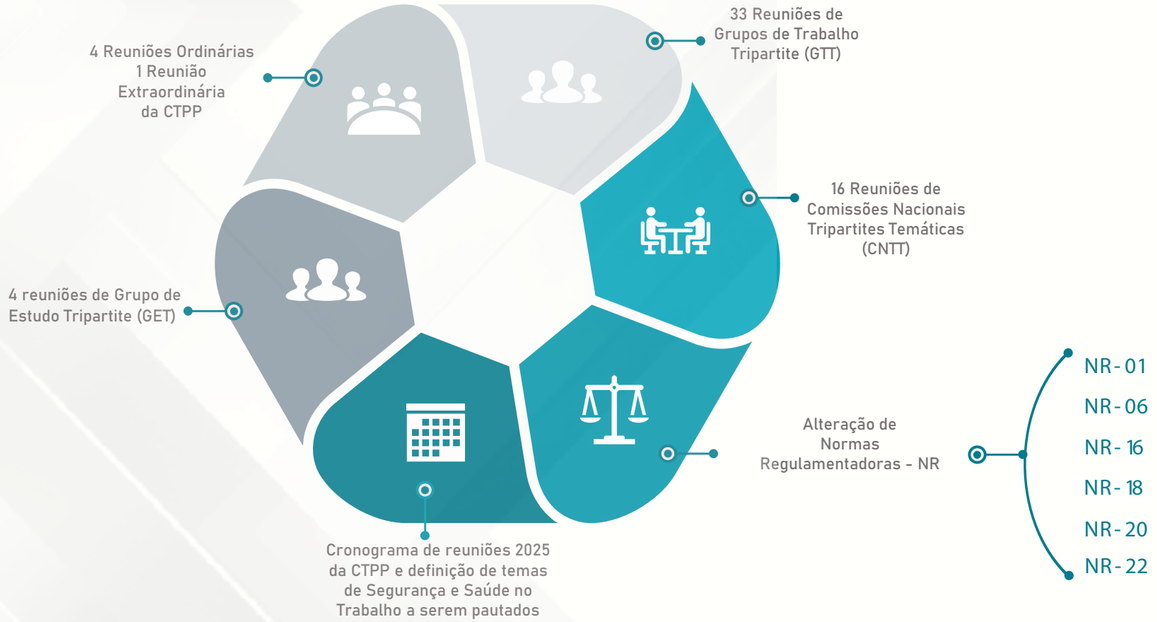
| Norma Regulamentadora | Alteração | Ato normativo publicado |
|---|---|---|
| **NR 1 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais** | Nova redação ao Capítulo 1.5, visando aumentar a efetividade do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos nos ambientes de trabalho, inclusive fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, bem como a adoção de medidas de prevenção de segurança e saúde a serem aplicadas pelas organizações e a obrigação de adoção de mecanismos de controle | Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024 |
| **NR 16 – Atividades e operações perigosas** | Nova redação do subitem 16.6.1.1 da NR-16 para adequação à Lei nº 14.766, de 22 de dezembro de 2023, que estabelece a não caracterização como perigosas das atividades ou operações que envolvam exposição às quantidades de inflamáveis contidas em tanques de combustíveis originais de fábrica e suplementares. | Portaria MTE nº 1.418, de 27 de agosto de 2024 |
| **NR 18 – Segurança e saúde na indústria da construção** | Revogação do item 18.7.2 da NR-18, que trata da utilização e reutilização de contêineres originalmente utilizados para transporte de cargas em áreas de vivência, associada à manutenção das regras de transição da Portaria SEPRT nº 3.733, de 10 de fevereiro de 2020, que prevê critérios para reutilização de contêineres em áreas de vivência, bem como à formação de um Grupo de Trabalho Tripartite (GTT) específico para avaliar a aplicação da regulação para todos os setores econômicos. | Portaria MTE nº 1.420, de 27 de agosto de 2024 |
| **NR 22 – Segurança e saúde ocupacional na mineração** | Proibição da permanência de trabalhadores em Zonas de Autossalvamento (ZAS) de barragens de mineração, com vigência imediata no caso de barragens a montante e com prazo de 60 meses para as demais. | Portaria MTE nº 2.105, de 24 de dezembro de 2024 |

| Normas Regulamentadoras que aguardam publicação |
|---|
| **NR 6 – Equipamento de Proteção Individual - EPI** |
| **NR 20 – Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis** |



Fonte: Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE).

Figura 15 - Principais atividades da Comissão Tripartite Paritária Permanente em 2024.

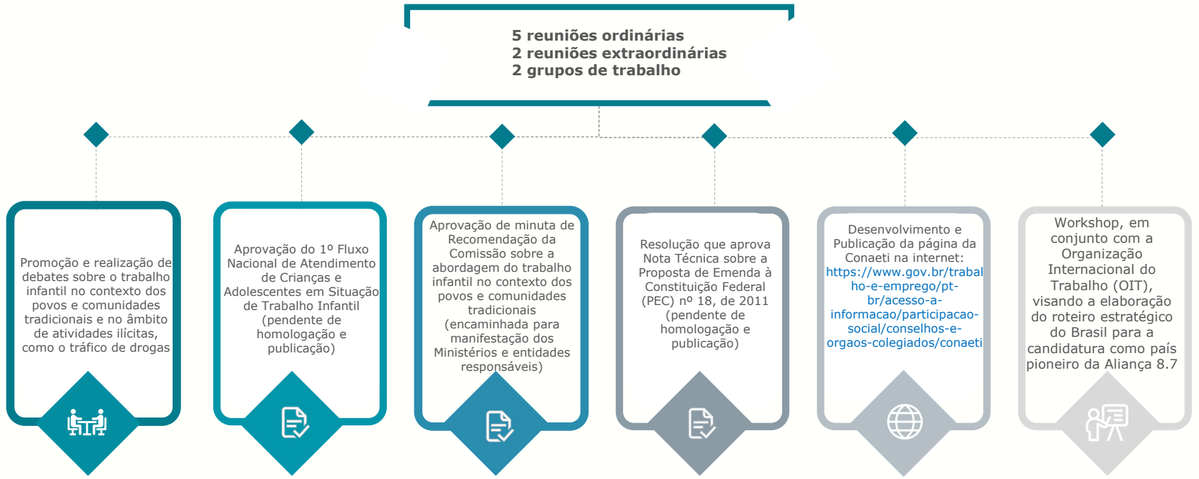



Fonte: SIT/MTE.

## Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil

A Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (Conaeti) é composta por representantes do governo, de trabalhadores, de empregadores, da sociedade civil, do sistema de justiça e de organismos internacionais. É um instrumento de gestão de extrema importância para a política nacional de erradicação do trabalho infantil.

Figura 16 - Atividades da Conaeti em 2024




Fonte: SIT/MTE.

## Pacto nacional do trabalho decente no meio rural

O MTE assinou o Termo de Adesão ao Pacto Nacional do Trabalho Decente no Meio Rural. O objetivo é melhorar as condições de trabalho no campo por meio de uma aliança estratégica tripartite, envolvendo governo, entidades patronais e representantes dos trabalhadores. Essa iniciativa representa um marco na busca por uma agricultura mais justa e inclusiva, promovendo um avanço decisivo nas condições laborais do campo. O foco é difundir a conduta empresarial responsável e garantir o trabalho decente; disseminar padrões e boas práticas aplicáveis às atividades econômicas; formalizar as relações trabalhistas; combater a discriminação; promover a igualdade de oportunidades; e contribuir para a erradicação do trabalho infantil e do trabalho em condições análogas à escravidão.

No mesmo âmbito, o Pacto Nacional do Trabalho Decente na Cafeicultura Brasileira apresentou desdobramentos em 2024. A criação das mesas de diálogo tripartites em estados-chave como São Paulo, Minas Gerais, Espírito Santo, Paraná, Bahia e Rondônia mostrou-se crucial para a manutenção de boas condições de trabalho. Houve também a realização de um seminário para alinhar esforços e debater os avanços obtidos ao longo de mais de um ano de implementação do Pacto do Café e o lançamento da publicação "Cadeia Produtiva do Café: Avanços e Desafios rumo à Promoção do Trabalho Decente - Análise Situacional".

Por sua vez, o Pacto Regional da Vitivinicultura pelo Trabalho Decente apresentou dados que evidenciam um crescimento significativo de 300% na formalização dos trabalhadores safristas que atuavam apenas na cultura da uva. Na safra de 2023, havia 851 trabalhadores formalizados. Já no mesmo período, em 2024, o número de trabalhadores com vínculo somava 3,4 mil safristas.

Finalmente, a fruticultura foi outro setor agrícola que aderiu ao Pacto Nacional do Trabalho Decente no Meio Rural, visando aperfeiçoar as condições de trabalho, estimular a negociação coletiva e disseminar práticas sustentáveis de trabalho. Para isso, promoveu-se a criação da mesa de diálogo com participação do governo, associações de produtores, federações e sindicatos de trabalhadores.

### Pacto nacional pelo trabalho decente na construção civil

Instituído pela Portaria SE/MTE nº 3.621, de 8 de novembro de 2023, o grupo de trabalho composto por representantes de diferentes segmentos relacionados à construção civil avançou na elaboração de um instrumento preliminar que promova melhorias na construção civil, garantindo a implementação de boas práticas trabalhistas, a geração de empregos de maior qualidade e a valorização da profissão. Dessa forma, busca-se não apenas melhorar as condições atuais, mas também tornar o setor mais atraente para as novas gerações. Esse instrumento passa por revisão e aprovação dos membros.

### Direito para trabalhadores terceirizados no serviço público federal

O MTE foi responsável pela elaboração do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, que consolida e reforça as garantias trabalhistas a serem obrigatoriamente observadas nos contratos firmados com a administração pública federal direta, autárquica e fundacional, promovendo uma ampliação significativa na proteção dos direitos e uma melhoria substancial nas condições laborais de cerca de 73 mil terceirizados contratados.

Essa nova regulamentação traz avanços importantes, como a flexibilização dos regimes de trabalho, permitindo maior adaptabilidade com relação à compensação de horas e reorganização de escalas, além da redução da jornada semanal de 44 para 40 horas.

Outro ponto de grande relevância é a transformação nas regras para licitações de contratos de serviços contínuos. Anteriormente, empresas se destacavam ao oferecer propostas com preços reduzidos, muitas vezes em detrimento dos salários dos trabalhadores. Com o novo decreto, somente serão aceitas propostas que respeitem as estimativas de custos salariais e de benefícios definidos pela Administração, conforme os parâmetros estabelecidos nos editais, assegurando uma concorrência mais justa e a valorização do trabalho decente no âmbito do setor público.

### Apoio ao trabalhador por aplicativo

Após um amplo processo de diálogo social tripartite, foi apresentado à Câmara dos Deputados o marco regulatório para relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas – Projeto de Lei Complementar nº 12, de 5 de março de 2024. Essa proposição mostra-se fundamental para a garantia de uma relação de trabalho justa e equilibrada e de direitos trabalhistas, que incluem remuneração digna, segurança e saúde, férias, 13º salário, negociação coletiva, seguro-desemprego e outros benefícios sociais. Esses avanços sociais impactarão 1,7 milhão de trabalhadores por aplicativo.

## Inovações e melhorias

### Publicação do livro eletrônico de consolidação normativa sobre negociação e mediação coletiva

O MTE lançou o livro eletrônico sobre negociação e mediação coletiva trabalhista, que reúne as principais normas nacionais e internacionais sobre negociação coletiva. A publicação foi concebida para fortalecer o diálogo social, oferecendo às entidades sindicais de trabalhadores e empregadores uma ferramenta prática para compreender e aplicar a legislação vigente no Brasil.

Esse livro eletrônico está disponível para entidades sindicais de trabalhadores e empregadores pelo link:https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/pdfs/livro-mte-negociacao-coletiva-trabalhista-07nov2024-as-17h06.pdf.

### Publicação do regimento interno das comissões nacionais e grupos tripartites

Visando à atualização da estrutura e organização do processo permanente de elaboração, revisão e alteração de Norma Regulamentadoras, bem como para garantir a efetividade desse processo de construção normativa, foi publicada a Resolução CTPP nº 1, de 05 de fevereiro de 2024, que estabelece o Regimento Interno das Comissões Nacionais Tripartites Temáticas previstas no art. 27 do Decreto nº 11.496, de 19 de abril de 2023, e dos Grupos de Trabalho Tripartite (GTT) e Grupos de Estudo Tripartite (GET).

### Instituição de fóruns de discussão tripartite

Foram instituídos 12 fóruns tripartites de discussão de Normas Regulamentadoras, sendo: quatro Comissões Nacionais Tripartites Temáticas (relativas à NR-18, NR 38, NR-22 e Anexo 13A da NR-15); sete Grupos de Trabalho Tripartite sobre as discussões em curso no ano; e um Grupo de Estudo Tripartite para tratar da implementação do Anexo X da NR-12.

### Consultas públicas no processo regulatório de segurança e saúde no trabalho

Como medida para proporcionar a participação social no processo regulatório de segurança e saúde no trabalho, foram realizadas em 2024 quatro Consultas Públicas (Anexo III da NR-15; Anexo V da NR-16; novos anexos para NR-16; e Portaria MTP nº 672, de 2021), e três Tomadas Públicas de Subsídios (AIR da NR-21; AIR do novo anexo NR-16; e Anexo V da NR-16).

### Regimento Interno da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil

Com o objetivo de acelerar os esforços para a erradicação do trabalho infantil no Brasil, a Resolução SIT/MTE nº 2, de 20 de maio de 2024, homologou o Regimento Interno da Conaeti, trazendo grandes inovações, como a possibilidade de a Comissão emitir Resoluções, Recomendações ou Notas Públicas a respeito das matérias de sua competência. Desta forma, foi ampliada a esfera de atuação da Conaeti, podendo atuar e se manifestar sobre os temas relacionados ao trabalho infantil.

A partir dos novos instrumentos de atuação da Conaeti, a Comissão tem ampliado o debate dos temas do trabalho infantil, estabelecido o seu posicionamento em relação a vários temas e ampliado o rol de instrumentos de gestão para o combate ao trabalho infantil como, por exemplo, o estabelecimento de um fluxo nacional de atendimento de criança e adolescentes em situação de trabalho infantil.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

### Capacitação dos atores sociais envolvidos na mediação coletiva

Um dos principais desafios para o aprimoramento do serviço de mediação coletiva trabalhista é a capacitação contínua dos atores envolvidos, abrangendo a atualização em técnicas de mediação e negociação, bem como em alterações legislativas e jurisprudenciais.

Em 2024, foram realizadas ações de capacitação voltadas tanto para os servidores de relações do trabalho quanto para as entidades sindicais. Essas ações precisam ser perenes e, portanto, continuadas em 2025, visando a melhoria dos serviços executados pelos Setores de Relações de Trabalho.

### Agenda regulatória na normatização de segurança e saúde no trabalho

As discussões sobre a criação e a alteração das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho ocorrem no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), sob a coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A agenda regulatória, que define as normas a serem debatidas ao longo do ano, é aprovada pela CTPP e disponibilizada para consulta na página do MTE.

O processo de normatização, essencial para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, enfrenta desafios significativos. A busca por consenso entre trabalhadores, empregadores e governo nem sempre é fácil, devido a interesses divergentes e pressões políticas. Para superar esses obstáculos, é fundamental fortalecer os mecanismos de diálogo, assegurar a transparência do processo e adotar tecnologias que facilitem a participação e a tomada de decisões.

O êxito desse processo depende diretamente da abertura ao diálogo e da realização de estudos técnicos sólidos, que garantam embasamento qualificado para as decisões adotadas.

### Criação do observatório do trabalho decente

Em relação aos Pactos Nacionais pelo Trabalho Decente, o Ministério pretende criar o Observatório do Trabalho Decente, visando divulgar os dados e evidências que demonstrem os avanços na temática do trabalho decente, reconhecendo empresas que implementam boas práticas e padrões exemplares aplicáveis às atividades econômicas. Além disso, com a contratação de novos Auditores Fiscais do Trabalho, o MTE pretende intensificar as ações fiscais para garantir que as empresas signatárias dos Pactos cumpram suas obrigações trabalhistas e as normas estabelecidas para promover condições de trabalho adequadas.

A implementação do observatório contribuirá para identificar e monitorar possíveis riscos e desafios na implementação dos Pactos Nacionais do Trabalho Decente, tais como: resistência das empresas, redimensionamento da fiscalização, necessidade de campanhas de conscientização, ou cursos de capacitação.

### Direito para trabalhadores terceirizados no serviço público federal

Ampliando as ações que integram o Decreto nº 12.174/2024, a etapa seguinte é assegurar por meio de instrumento normativo que as obras públicas contratadas pelo governo federal sigam as boas práticas de trabalho decente, ou seja, condições dignas de trabalho para os operários, com ênfase na prevenção de abusos, respeito aos direitos trabalhistas e promoção de um ambiente seguro e saudável. Além disso, o MTE ampliará a fiscalização nas empresas prestadoras de serviços e nos órgãos contratantes.

### Apoio ao trabalhador por aplicativo

As ações subsequentes que visam a melhoria das condições dos trabalhadores por aplicativo, incluem: i) a implantação, em todo o território nacional, de pontos de apoio para os motoristas, com espaço para descanso e alimentação, além de sanitários; e ii) o desenvolvimento de software público para organização e gestão de empreendimentos de economia popular e solidária que promovam o trabalho por aplicativo, também envolvendo a capacitação de trabalhadores. Essas iniciativas envolverão recursos do Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDD), já aprovado por seu Conselho-Gestor.

### Pacto nacional pelo trabalho decente na construção civil

Alinhado ao Pacto nacional pelo trabalho decente na construção civil, pretende-se celebrar um instrumento focado na qualificação profissional para atender às demandas crescentes do setor. Com ênfase na inovação tecnológica e nas novas formas de trabalho, o documento impulsionará a modernização e a competitividade da construção civil, preparando os trabalhadores para os desafios do futuro do trabalho e garantindo que o país esteja à altura das transformações globais.

## IMPLEMENTAR INICIATIVAS DE ECONOMIA POPULAR E SOLIDÁRIA

Compreende o fortalecimento das diversas iniciativas de economia popular e solidária e a construção de redes produtivas, valorizando a participação social e as dinâmicas territoriais.

## Principais atividades e resultados alcançados

### Gerenciamento de parcerias com organizações da sociedade civil e universidades

Em 2024, foram gerenciados 139 instrumentos de parcerias, totalizando um valor de R$ 302,62 milhões com estimativa de alcançar 2,12 mil empreendimentos e 322,18 mil beneficiários diretos. Dos 139 instrumentos, 61 foram formalizados em 2024.

O objeto das parcerias inclui ações de fomento aos empreendimentos econômicos, abrangendo ações como a aquisição de equipamentos, a criação ou melhoria de espaços de comercialização, assessoramento técnico e capacitações. Essas iniciativas visam fortalecer as capacidades coletivas, promovendo a independência econômica e o desenvolvimento sustentável das comunidades envolvidas.

Tabela 11 - Parcerias voltadas ao fortalecimento da economia popular e solidária gerenciadas em 2024

| Origem do recurso | Tipos de Instrumento | Quantidade de instrumentos | Estimativa de empreendimentos beneficiados | Estimativa de pessoas beneficiadas diretamente | Estimativa de valores aplicados |
|---|---|---|---|---|---|
| Emendas parlamentares | Termos de fomento | 118 | 1.599 | 129.465 | R$ 92.221.761,99 |
| | Convênios | 12 | 397 | 41.855 | R$ 16.111.000,00 |
| | Termo de colaboração | 1 | 100 | 102.000 | R$ 19.443.329,12 |
| | Termo de Execução Descentralizada | 5 | 20 | 3.858 | R$ 1.396.375,00 |
| Orçamento discricionário | Termos de fomento | 2 | 3 | 45.000 | R$ 19.999.250,00 |
| | Termo de Execução Descentralizada | 1 | Não se aplica | Não se aplica | R$ 153.444.330,00 |

Fonte: Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária (SENAES/MTE).

### Estruturação do Cadastro de Empreendimentos Econômicos Solidários

O sistema do CADSOL passou por uma atualização com o objetivo de aprimorar a experiencia do usuário durante o cadastro e otimizar a análise realizada pelas comissões. Além disso, foram implementadas melhorias que visam assegurar maior confiabilidade e fidedignidade das informações prestadas.

Em colaboração com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), foi conduzido um estudo na base de dados do CADSOL. Esse estudo identificou 8,37 mil Empreendimentos Econômicos Solidários (EES) com Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) ativo junto à Receita Federal, representando 62,6% do total de EES com CNPJ cadastrados no sistema. O levantamento servirá como base para o processo de atualização dos cadastros, programado para ser realizado em 2025.

### Gestão de resíduos sólidos nas comunidades indígenas Yanomami e Ye'kwana

O MTE lançou Edital de Chamamento Público Nº 1/2024, que selecionou duas organizações da sociedade civil para executar iniciativas voltadas à economia solidária, gestão de resíduos, estudos de cadeias de valor e fomento a organizações de catadores e catadoras de materiais reutilizáveis e recicláveis. O edital prioriza a inclusão dos povos indígenas Yanomami e Ye'kwana, nos estados do Amazonas e Roraima.

Para viabilizar essa iniciativa, o Ministério dos Povos Indígenas e o MTE celebraram um Termo de Execução Descentralizada (TED), que permitirá o investimento de aproximadamente R$ 20 milhões ao longo de dois anos. O projeto tem como objetivo impactar positivamente mais de 45 mil pessoas, fortalecendo a economia solidária, a gestão sustentável de resíduos e a inclusão socioeconômica, com foco no desenvolvimento integral e na autonomia das comunidades envolvidas, especialmente dos povos Yanomami e Ye'kwana.

## Inovações e melhorias

### Realização de Conferências de Economia Popular e Solidária

Em 2024, foram realizadas 172 conferências locais (municipais e intermunicipais), oito temáticas ou livres, e oito estaduais em preparação para a 4ª Conferência Nacional de Economia Popular e Solidária (4ª Conaes), prevista para o mês de agosto de 2025. Esses eventos foram fundamentais para construir um processo participativo e inclusivo, a fim de garantir que a 4ª Conaes reflita as necessidades e aspirações de todos os envolvidos na economia popular e solidária.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

### Ampliação do número de parcerias

Em 2024, constatou-se a expansão significativa no número de instrumentos firmados pelo MTE por meio de emendas parlamentares em parceria com Organizações da Sociedade Civil (OSCs). Esses acordos foram celebrados em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014, (Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil - MROSC), e seus regulamentos complementares.

O crescimento no volume de instrumentos celebrados demandou a otimização dos processos de fiscalização e acompanhamento das parcerias estabelecidas. Essa necessidade reforça a importância de aprimorar mecanismos que garantam a transparência, a eficiência e o cumprimento dos objetivos das políticas públicas implementadas, assegurando que os recursos sejam aplicados de forma adequada e que os resultados esperados sejam alcançados.

### Articulação com Ministérios e Petrobras

A cooperação interministerial desempenha um papel fundamental na integração e efetividade das políticas públicas. Nesse contexto, o MTE tem fortalecido suas relações institucionais e está em processo de celebração de Acordos de Cooperação Técnica (ACT) com diversos órgãos e entidades.

Em parceria com o Ministério da Saúde (MS), o ACT visa fomentar a organização coletiva de empreendimentos formados por pessoas egressas do sistema de saúde mental, promovendo sua inclusão social e econômica. Com o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS), o acordo viabilizará a implementação do pagamento de benefícios sociais por meio de bancos comunitários de desenvolvimento, fortalecendo economias locais e comunitárias. Já com o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), a cooperação permitirá o fortalecimento de cozinhas solidárias, ampliando o apoio à população em situação de rua.

Além disso, em parceria com a Petrobras, o ACT contribuirá para consolidar o mapeamento e a implementação de finanças solidárias, bem como o aproveitamento de energias renováveis de base comunitária, promovendo a sustentabilidade e o desenvolvimento local.

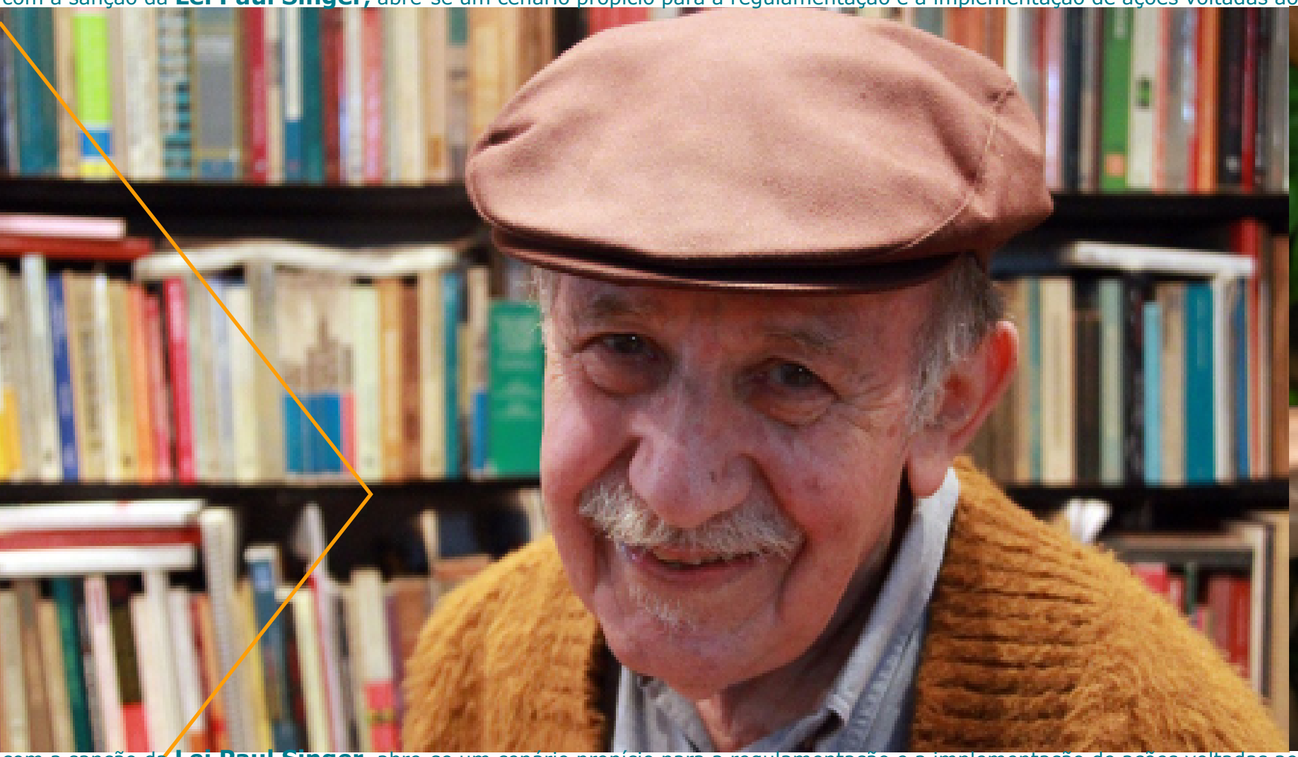
## Regulamentação da Lei Paul Singer

A Lei nº 15.068, de 23 de dezembro de 2024, representou um marco histórico ao instituir a Política Nacional de Economia Solidária (PNES), criar o Sistema Nacional de Economia Solidária e incluir, no Código Civil, os empreendimentos econômicos solidários como uma nova modalidade de pessoa jurídica. Além disso, a lei definiu formalmente o conceito de economia solidária e reconheceu o Cadastro Nacional de Empreendimentos Solidários (CADSOL) como instrumento oficial de identificação e apoio a esses empreendimentos.

A legislação prevê o fortalecimento e o estímulo ao associativismo e ao cooperativismo, pilares que caracterizam os empreendimentos de economia solidária. Entre seus principais objetivos estão: contribuir para a geração de renda, a melhoria da qualidade de vida e a promoção da justiça social; facilitar o acesso da economia solidária a instrumentos de fomento, meios de produção, mercados e tecnologias sociais essenciais para seu desenvolvimento; e apoiar ações que aproximem produtores e consumidores, incentivando práticas como o consumo consciente e o comércio justo e solidário.

Com a sanção da Lei Paul Singer, abre-se um cenário propício para a regulamentação e a implementação de ações voltadas ao fortalecimento da política de economia solidária. Esse avanço legal cria as bases para um ambiente mais inclusivo e sustentável, promovendo a autonomia e o desenvolvimento das comunidades envolvidas nesse modelo econômico.

com a sanção da **Lei Paul Singer,** abre-se um cenário propício para a regulamentação e a implementação de ações voltadas ao fortalecimento da política de economia solidária. Esse avanço legal cria as bases para um ambiente mais inclusivo e sustentável





com a sanção da **Lei Paul Singer,** abre-se um cenário propício para a regulamentação e a implementação de ações voltadas ao fortalecimento da política de economia solidária. Esse avanço legal cria as bases para um ambiente mais inclusivo e sustentável

### 4ª Conferência Nacional de Economia Popular e Solidária

Em 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) convocou a 4ª Conferência Nacional de Economia Popular e Solidária (4ª Conaes), com o objetivo de promover um amplo debate e construir propostas para o 2º Plano Nacional de Economia Solidária. O processo preparatório inclui a realização de etapas locais (municipais ou intermunicipais), estaduais e conferências temáticas ou livres.

Foram convocadas 169 etapas locais, 10 conferências temáticas ou livres e 27 conferências estaduais. Em 2024 foram realizadas 135 conferências locais, 9 conferências temáticas ou livres e 8 conferências estaduais, demonstrando a mobilização e participação ativa de diversos setores da sociedade.

A etapa nacional da 4ª Conaes está marcada para ocorrer entre os dias 14 e 17 de agosto de 2025, quando serão consolidados os debates e encaminhadas as diretrizes para o fortalecimento da economia solidária no país. Esse processo participativo reflete o compromisso do MTE com a construção democrática de políticas públicas inclusivas e sustentáveis.

## PROMOVER A QUALIFICAÇÃO SOCIAL E PROFISSIONAL ALINHADA ÀS DEMANDAS DO MUNDO DO TRABALHO E A FORMAÇÃO EM ECONOMIA POPULAR E SOLIDÁRIA

Promover o acesso e permanência dos trabalhadores e das trabalhadoras no mundo do trabalho, contribuindo para o aumento da possibilidade de obtenção de emprego decente e da participação em processos de geração de oportunidade de trabalho e renda, inclusão social, redução da pobreza, combate à discriminação e vulnerabilidade das populações. Compreende, ainda, a formação dos integrantes de iniciativas de economia popular e solidária em cursos que disseminem princípios da economia solidária, tais como cooperação, autogestão, solidariedade, entre outros, e que possuam como metodologia de formação a educação popular.

## Principais atividades e resultados alcançados

### Fortalecimento das ações de qualificação social o profissional

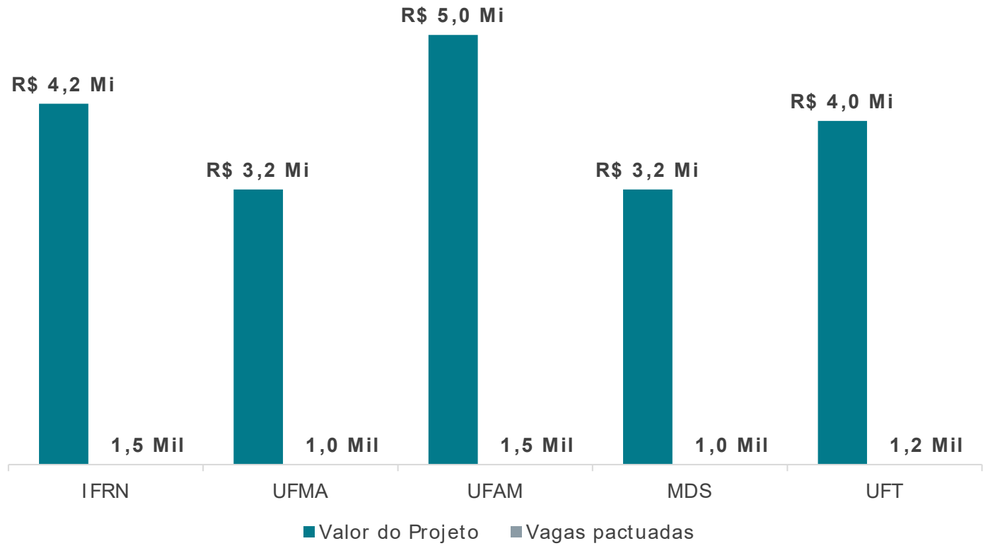
Em continuidade às ações do Programa Manuel Querino de Qualificação Social e Profissional (PMQ), instituído pela Portaria MTE nº 3.222, de 21 de agosto de 2023, foi aprovada pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) a Resolução nº 995, de 15 de fevereiro de 2024, atualizando as normativas em conformidade com o PMQ, bem como com as diretrizes da da Instrução Normativa SEMP/MTE nº 4, de 13 de junho de 2024, que orienta a execução da Qualificação Social e Profissional (QSP).

Em 2024, foram celebrados cinco novos Termos de Execução Descentralizada (TED) para realização de ações de QSP, com as seguintes instituições: (i) Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN); (ii) Universidade Federal do Maranhão (UFMA); (iii) Universidade Federal do Amazonas (UFMA); (iv) Universidade Federal de Tocantins (UFT); e (v) Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS).

Essas ações abrangeram as regiões do Norte, Nordeste, Sul e Sudeste do país, com investimento de R$ 19,6 milhões e a criação de 6,2 mil vagas para qualificação. O público beneficiado incluiu jovens, mulheres, população indígena, pessoas em situação de vulnerabilidade e indivíduos do sistema prisional e egressos. As ações foram concentradas nos municípios de Palmas (TO), Gurupi (TO), Araguaína (TO), Manaus (AM), Porto Alegre (RS) e Rio de Janeiro (RJ).

Os cursos de qualificação ofertados se destacam nas áreas de tecnologias da informação e comunicação, energias renováveis e turismo.

Gráfico 28 - Termos de Execução Descentralizadas celebrados em 2024.



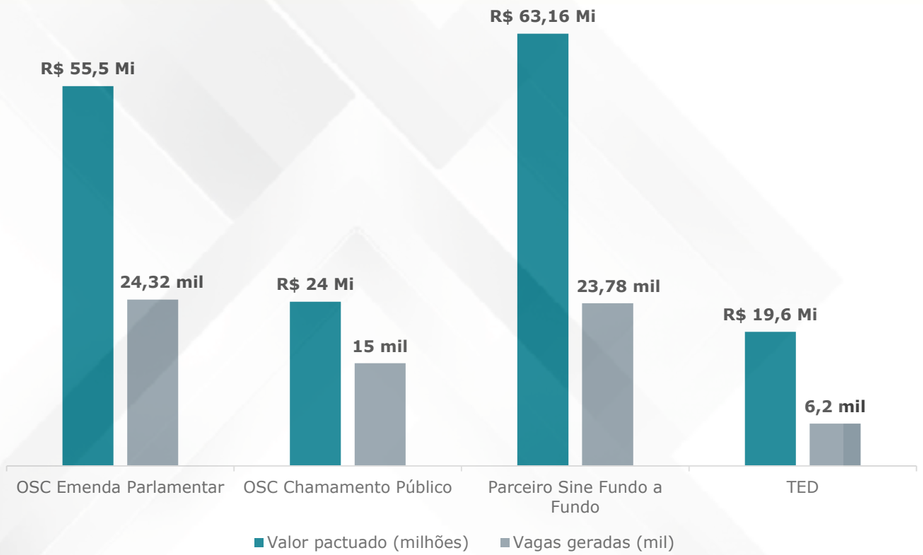

Fonte: Departamento de Qualificação Social e Profissional (DEQ/SEMP/MTE).

As parcerias com as Organizações da Sociedade Civil (OSC) foram ampliadas para a execução de qualificação social e profissional, por meio do Edital de Chamamento nº 4, de 10 de abril de 2024. Após a análise de 70 projetos, 40 foram selecionados, e os 20 primeiros foram convocados para celebrar os termos de fomento. Com um investimento total de R$ 24 milhões, a iniciativa visa qualificar 15 mil trabalhadores e trabalhadoras em 10 estados e no Distrito Federal.

Outros 40 projetos foram celebrados por meio de Termos de Fomento com instituições do terceiro setor, utilizando recursos de emendas parlamentares direcionadas à ação orçamentária da Qualificação Social e Profissional de Trabalhadores (20Z1). Com investimento de R$ 55,5 milhões, esses projetos têm o potencial de beneficiar 24,32 mil trabalhadores e trabalhadoras em 11 estados e no Distrito Federal.

As parcerias estratégicas estabelecidas com os entes federados vinculados ao Sistema Nacional de Emprego (Sine), por meio das transferências fundo a fundo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), viabilizaram a formalização de sete novos projetos de qualificação social e profissional, com um investimento de R$ 63,16 milhões. Esses recursos, provenientes de instrumentos pactuados em 2024, possibilitaram a criação de 23,78 mil vagas de qualificação, ampliando significativamente as oportunidades de desenvolvimento para os trabalhadores.

Gráfico 29 - Recursos pactuados (milhão) e vagas geradas (mil) em ações de qualificação social e profissional.

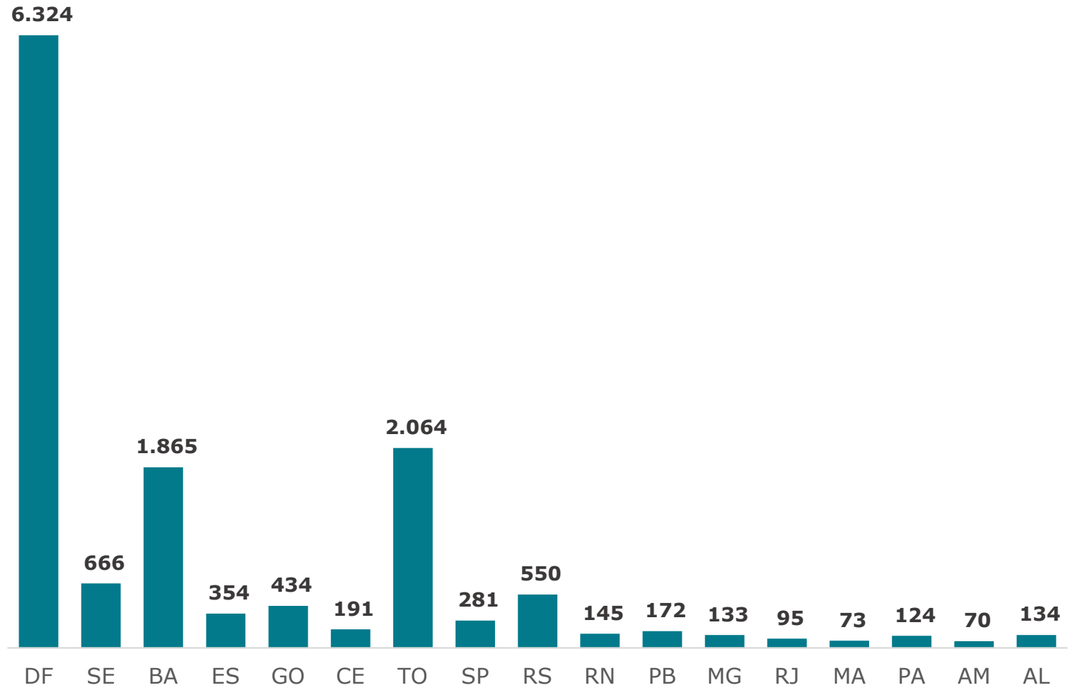



Fonte: DEQ/SEMP/MTE.

Ainda no âmbito das parcerias com o Sine, foram repassados R$ 2,5 milhões de recursos do FAT em 2024, referentes a instrumentos celebrados em 2023, possibilitando a criação de aproximadamente 5,3 mil vagas de qualificação.

A maioria dos resultados das ações de QSP realizadas em 2024 é decorrente dos instrumentos pactuados em 2023, pois os recursos para execução desses instrumentos foram repassados no final de 2023 ou no segundo semestre de 2024. Em razão disso, muitas ações ainda estão em andamento para alcançar as metas estabelecidas. Portanto, os dados apresentados sobre a quantidade de trabalhadores e trabalhadoras beneficiados pelas ações de QSP são parciais.

Gráfico 30 - Concluintes dos cursos de qualificação em 2024 (dado parcial).




Fonte: DEQ/SEMP/MTE.

## Programa Caminho Digital – Escola do Trabalhador 4.0

Com 5,5 milhões de vagas de qualificação para cursos gratuitos online no campo da tecnologia da informação e comunicação, a Escola do Trabalhador 4.0 (ET 4.0) alcançou, no final de dezembro de 2024, a marca de 1,76 milhão de pessoas cadastradas e 292,62 mil pessoas que concluíram ao menos um curso desde fevereiro de 2021.

Os resultados obtidos em 2024 superaram os dos anos anteriores, com destaque para as 45,35 mil pessoas que concluíram pelo menos um curso de Inteligência Artificial (IA) e as 35,17 mil que finalizaram uma trilha. Esses números representam um crescimento significativo em relação a 2023, quando foram registrados, respectivamente, 1,56 mil e 7,39 mil.

Figura 17 - Dados Escola do Trabalhador 4.0 de 2024.

| | | |
|---|---|---|
| Preencheram o cadastro<br>652.708<br>Cadastrados | Fizeram primeiro acesso ao MCT<br>201.914<br>Usuários MCT | Começaram ao menos um curso Microsoft<br>163.727<br>Alcançados/Matriculados |
| Concluíram ao menos um curso<br>114.243<br>Capacitados | Concluíram uma trilha<br>35.169<br>Terminaram uma trilha | Receberam ao menos um certificado<br>43.651<br>Certificados |
| Concluíram ao menos um curso<br>40.010<br>Mulheres capacitadas | Concluíram ao menos um curso<br>66.726<br>Negros ou pardos capacitados | Concluíram ao menos um curso<br>3.227<br>Pessoas com deficiência capacitadas |
| Concluíram ao menos um curso<br>276<br>Pessoas não binárias capacitadas | Concluíram ao menos um curso<br>9.155<br>Pessoas da comunidade LGBTQIA+ | Concluíram ao menos um curso<br>621<br>Indígenas |
| Concluíram ao menos um curso da trilha de letramento digital e produtividade<br>76.000<br>Capacitados em letramento digital e produtividade | Concluíram ao menos um curso de AI<br>45.352<br>Capacitados em AI | Concluíram ao menos um curso de empregabilidade<br>2.047<br>Capacitados em empregabilidade |

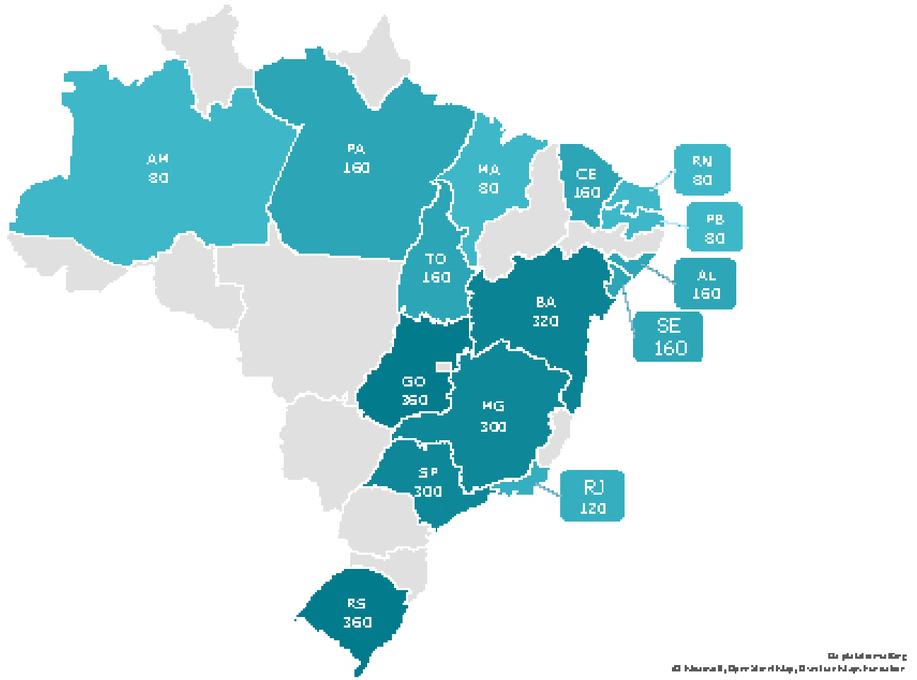
Fonte: Power BI da Escola do Trabalhador

O aumento do alcance da ET 4.0 está relacionado ao maior tempo de duração do Programa Caminho Digital e, principalmente, às ações do MTE, que lançou um Termo de Adesão Simplificada ao instituir o PMQ, estabelecendo parcerias com órgãos de governo, entes aderidos ao Sine e organizações da sociedade civil. O objetivo é disponibilizar espaços físicos equipados com telas, conectividade e recursos humanos de suas instituições treinados de forma gratuita pela ET 4.0 (online), para atuar como facilitadores, auxiliando o público mais vulnerável no processo de letramento digital. Atualmente, há 69 parceiros em 17 estados e no Distrito Federal.

## Formação em Economia Popular e Solidária por meio do Programa Manuel Querino

Em 2024, foram destinadas 2,88 mil vagas para formação em Economia Popular e Solidária por meio do Programa Manuel Querino (PMQ) nos cursos de Gestão de Empreendimentos Econômicos Solidários e de Agente de Desenvolvimento Cooperativista Solidário.

Gráfico 31 - Distribuição de vagas de formação em economia solidária por estado.



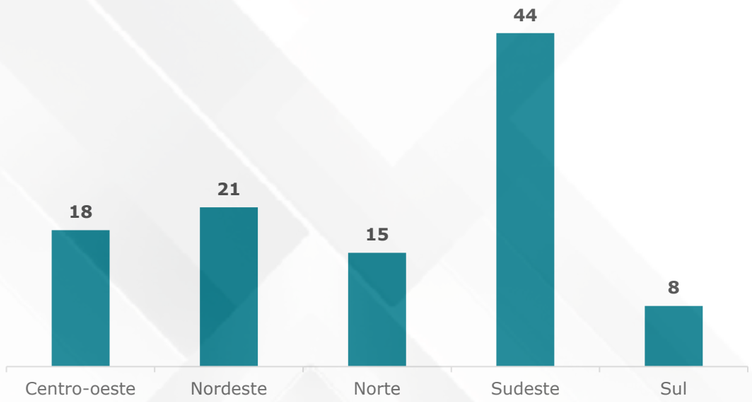

Fonte: SENAES/MTE.

### Programa de Formação Paul Singer - Agentes de economia popular e solidária

O Programa Paul Singer representa uma estratégia político-pedagógica e uma forma de organização voltada aos trabalhadores e trabalhadoras da economia popular e solidária. Seu principal objetivo é ampliar a capilaridade da Economia Solidária nos territórios por meio da contratação de agentes territoriais, que atuam como facilitadores e multiplicadores dessa prática.

Em 2024, foram lançados três editais para a seleção desses agentes, resultando na contratação de 106 profissionais. Esses agentes têm o papel essencial de fortalecer a presença e o impacto da Economia Solidária em comunidades locais, promovendo a organização coletiva, o desenvolvimento sustentável e a inclusão socioeconômica.

Gráfico 32 - Agentes de economia popular e solidária contratados por Região.




Fonte: SENAES/MTE.

### Projeto Educar, Desenvolver e Cooperar

Em parceria com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), será implementado o Projeto Educar, Desenvolver e Cooperar, que tem a missão de promover a formação técnica dos empreendimentos solidários. Com o apoio de 17 estados, o projeto visa capacitar cooperativas e catadores, beneficiando 6,6 mil pessoas. Em 2025, haverá mapeamento de necessidades, capacitação e ações formativas.

### Programa Nacional de Incubadoras de Cooperativas Populares

Em 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), reafirmando seu compromisso com o fortalecimento da Economia Solidária, retomou as atividades do Comitê Gestor do Programa Nacional de Incubadoras de Cooperativas Populares (PRONINC). Ao longo do ano, foram realizadas reuniões mensais com a participação de diversos órgãos do governo federal, além de representantes das quatro redes de incubadoras vinculadas a universidades e institutos federais.

O principal tema discutido nas reuniões foi o lançamento de uma nova chamada pública para o PRONINC, com foco na captação de recursos, uma vez que o programa não dispõe de orçamento próprio. Paralelamente, foi promovido um seminário sobre incubação de cooperativas, que teve como objetivo resgatar o histórico das ações do programa, incluindo visitas a empreendimentos econômicos solidários incubados. O evento reuniu docentes, discentes de universidades e institutos federais envolvidos nas incubadoras, além de gestores públicos. Ao final, foi estabelecida uma agenda estratégica para a retomada do programa.

Em dezembro, o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) anunciou a disponibilidade de recursos para uma chamada pública destinada a selecionar projetos de incubação de cooperativas e financiar pesquisas sobre cooperativismo. Diante disso, o MTE intensificou as negociações com diversos parceiros para garantir os recursos financeiros necessários ao PRONINC.

No entanto, ainda não há previsão para a retomada plena do programa, uma vez que isso depende da alocação de recursos financeiros por parte dos parceiros, cuja definição só ocorrerá após a publicação da Lei Orçamentária Anual (LOA). O MTE segue empenhado em viabilizar o PRONINC, reconhecendo seu papel fundamental no fomento ao cooperativismo e à economia solidária no país.

## Inovações e melhorias

### Atualização dos normativos e operacionalização da execução da qualificação

A nova Resolução CODEFAT nº 995/2024 regulamentou a modalidade híbrida de qualificação social e profissional, incluindo o letramento digital como componente essencial nos cursos ofertados no âmbito do PMQ. Além disso, ampliou os públicos atendidos ao incluir os trabalhadores domésticos. A regulamentação foi complementada pela Instrução Normativa SEMP/MTE nº 4, de 13 de junho de 2024, e pela Instrução Normativa SGER/MTE nº 9, de 27 de novembro de 2024, que orientam a execução da qualificação social e profissional.

### Estratégia para ampliação do alcance do Programa Caminho Digital – Escola do Trabalhador 4.0

A partir da divulgação e do estímulo aos parceiros para a assinatura do Termo de Adesão Simplificada, além do Letramento Digital, destaca-se o exemplo das ações desenvolvidas com a Secretaria de Estado do Trabalho e a Secretaria de Estado da Educação da Bahia, com o Projeto Conectar Educação/Escola do Trabalhador 4.0. A ação beneficiou estudantes de 150 escolas de tempo integral da Rede Estadual de Ensino da Bahia, onde os estudantes do nono ano do Ensino Fundamental e do Ensino Médio, dentro das atividades curriculares, fazem cursos de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) da ET 4.0. Inicialmente, foram contempladas 24 escolas em 2024 e outras 126 estão previstas para 2025.

### Implementação do Programa Paul Singer

Por meio da estruturação do Programa Paul Singer, foi possível o lançamento de dois editais públicos que viabilizaram a contratação da equipe nacional responsável pela estruturação do programa, bem como a contratação dos coordenadores estaduais que atuarão em todas as unidades federativas do Brasil.

Este programa de formação estimula o desenvolvimento de ações concretas e de espaços coletivos de escuta, diálogo e reflexão sobre a importância das políticas de inclusão social com geração de renda, participação social com Educação Popular nos territórios, sistematização e construção coletiva dos conhecimentos e entendimentos comuns a respeito.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

### Efetividade social da qualificação profissional

Para alcançar o objetivo da política pública de qualificação social e profissional de ampliar o acesso ao trabalho, emprego e renda decentes, a QSP precisa estar conectada com a dinâmica do mundo do trabalho e da sociedade. São necessários estudos e prospecções para uma maior correlação entre a demanda dos setores produtivos por trabalhadores qualificados nos territórios e a efetiva contratação desses profissionais pelos segmentos.

É preciso também enfrentar a realidade social em que os trabalhadores buscam trabalho e renda, e a qualificação pode ser um meio de alcançar isso. No entanto, sem assistência para iniciar e concluir a qualificação, as vagas ofertadas são sempre maiores do que o número de concluintes. A baixa escolaridade tem se mostrado um impeditivo para a inserção socioprodutiva das populações mais vulneráveis. Ações alinhadas entre trabalho e educação têm potencial para mitigar esse gargalo.

### Ampliação das ações de formação em economia popular e solidária

A ampliação das ações de formação em Economia Popular e Solidária (EPS) apresenta um cenário promissor, impulsionado por iniciativas como o Programa Paul Singer, o Projeto Educar, Desenvolver e Cooperar, o PRONINC (Programa Nacional de Incubadoras de Cooperativas Populares) e o PMQ (Programa Manuel Querino) na EPS. Esses programas têm como objetivo fortalecer a capacitação, a organização e o desenvolvimento de empreendimentos solidários, promovendo a inclusão socioeconômica e a justiça social. No entanto, para que essa expansão seja bem-sucedida, é necessário enfrentar alguns desafios estratégicos.

A principal barreira para a concretização dos projetos reside nas limitações orçamentárias. A alocação de recursos insuficientes pode comprometer o alcance e a qualidade das ações de formação, inviabilizando a contratação de agentes territoriais, a realização de turmas de formação e o apoio às incubadoras sociais. Sem um orçamento adequado, há o risco de que as metas estabelecidas não sejam alcançadas, impactando diretamente a efetividade das políticas públicas voltadas à EPS.

Outro desafio significativo é a falta de pessoal qualificado em número suficiente para executar as ações planejadas. A escassez de profissionais capacitados pode gerar sobrecarga de trabalho, atrasos na implementação e dificuldades na gestão dos projetos. Isso pode comprometer a qualidade das formações e a capacidade de atender às demandas dos empreendimentos solidários, especialmente em regiões com maior vulnerabilidade socioeconômica.

### Programa Paul Singer: fortalecendo a economia popular e solidária

Com a publicação do edital 10/2024, o Programa Paul Singer avança em sua missão de fortalecer a Economia Popular e Solidária (EPS) no Brasil. A perspectiva é contratar mil agentes territoriais até 2025, que atuarão como facilitadores locais na construção e implementação da Política Nacional de Economia Popular e Solidária. Esses agentes terão um papel estratégico na consolidação de um novo ciclo de políticas públicas voltadas à EPS, promovendo a organização coletiva, a inclusão socioeconômica e o desenvolvimento sustentável nos territórios.

### Projeto educar, desenvolver e cooperar: capacitação em economia solidária

O Projeto Educar, Desenvolver e Cooperar, realizado em parceria com o SEBRAE, visa ampliar o acesso ao conhecimento e à capacitação em economia solidária. A perspectiva é garantir a realização de pelo menos uma turma de formação em cada estado, fortalecendo as competências em gestão, cooperativismo e associativismo entre os empreendimentos solidários.

### PRONINC: consolidação como política pública robusta

No âmbito do PRONINC (Programa Nacional de Incubadoras de Cooperativas Populares), a expectativa é que o programa se consolide como uma política pública robusta, capaz de apoiar todas as incubadoras sociais do país por meio de chamadas públicas e alocação de recursos orçamentários específicos. O PRONINC tem como objetivo promover a inclusão produtiva e o desenvolvimento socioeconômico sustentável, fortalecendo a atuação das incubadoras como agentes de transformação social e econômica.

### Expansão do Programa Manuel Querino

Para 2025, está prevista a expansão do PMQ na Economia Popular e Solidária. O objetivo é alcançar novos estados, ampliar o número de participantes e aumentar as vagas oferecidas. O PMQ tem se mostrado uma ferramenta eficaz para capacitar integrantes de empreendimentos econômicos solidários, contribuindo para a gestão desses empreendimentos e para a formação de novos agentes de desenvolvimento cooperativista solidário.

## FOMENTAR A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Compreende a promoção de iniciativas para a inclusão de adolescentes e jovens de 14 a 24 anos, bem como pessoas com deficiência sem limite máximo de idade, no mercado de trabalho por intermédio da aprendizagem profissional, garantindo a qualidade da formação técnico-profissional metódica.

## Principais atividades e resultados alcançados

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) atua de forma articulada para garantir a efetividade da política pública de aprendizagem profissional, com o objetivo de ampliar a inclusão de aprendizes nas vagas destinadas de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Cabe ao Ministério promover e gerenciar espaços de diálogo social, visando compreender as perspectivas dos diversos atores envolvidos e fomentar a participação da sociedade na construção e aprimoramento dessa política.

Além disso, o MTE é responsável pela formulação de capacitações, tanto internas quanto externas, que orientem os agentes públicos e a sociedade sobre a aprendizagem profissional, destacando-a tanto como um instituto jurídico quanto como uma política de Estado.

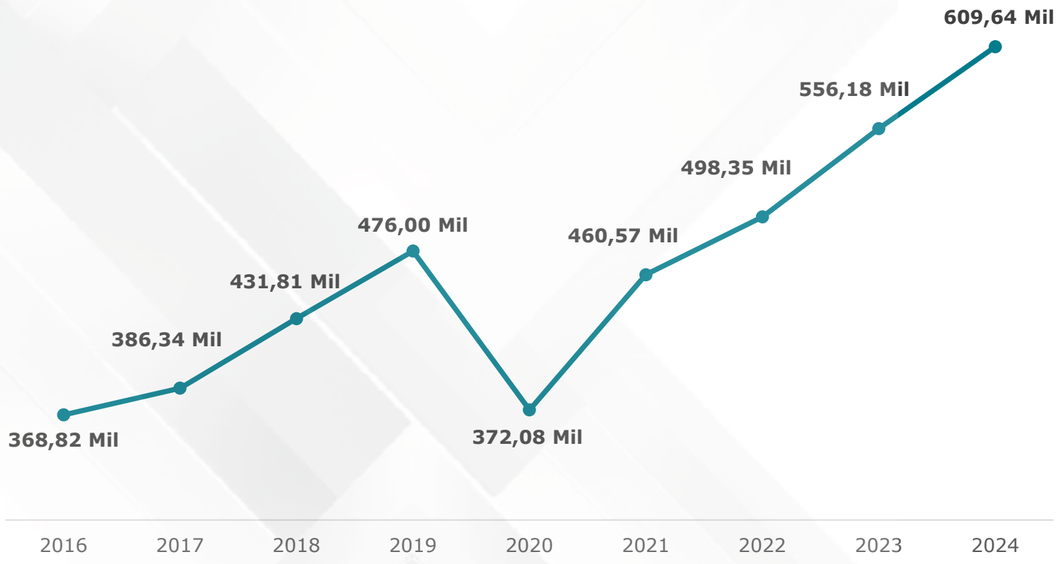
O MTE ainda abriga ações fiscais com vistas a garantir a inserção de qualidade de adolescentes e jovens no mercado de trabalho. Para tanto, fiscalizações de estabelecimentos obrigados ao cumprimento da cota de aprendizes, bem como fiscalizações de entidades formadoras de aprendizes, são atividades obrigatórias e permanentes da inspeção do trabalho.



## Inserção de aprendizes

Até dezembro de 2024, foram registrados 609,64 mil vínculos de aprendizes ativos, o que representa um aumento de cerca de 9% em relação ao ano anterior, quando 556,18 mil pessoas foram beneficiadas. O boletim de aprendizagem, publicado no sítio do MTE, apresenta dados de junho de 2016 a dezembro de 2024, evidenciando o impacto da política no Brasil.

Gráfico 33 - Total de aprendizes com vínculo ativo.




Fonte: RAIS e Novo CAGED.

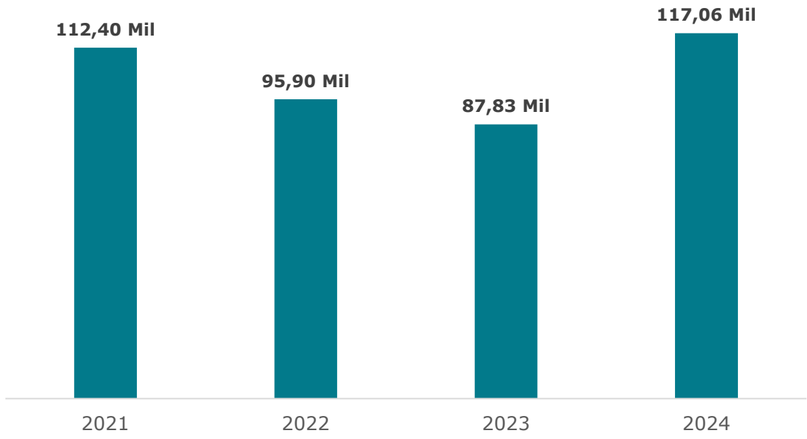
## Aprendizes inseridos sob ação fiscal

Uma das estratégias para ampliar o percentual de aprendizes incluídos nas vagas reservadas por lei é a fiscalização dos estabelecimentos obrigados ao cumprimento da cota de aprendizagem. Embora a inserção de aprendizes durante as fiscalizações seja apenas uma das diversas iniciativas relacionadas à aprendizagem profissional, o crescimento desse número é um indicador relevante do potencial aumento na ocupação das vagas disponíveis.

O potencial de vagas para aprendizes em território nacional é de 1,07 milhão, sendo que, atualmente, 52,76 % dessas vagas estão preenchidas. Esse percentual superou a meta estabelecida no Plano Plurianual (PPA) para 2024, que era de 49,62% de ocupação das vagas disponíveis.

É importante destacar que mais de 117 mil aprendizes foram inseridos sob ação da fiscalização do trabalho, representando um aumento de 33,3 % em relação ao ano anterior.

Gráfico 34 - Aprendizes inseridos sob ação fiscal.

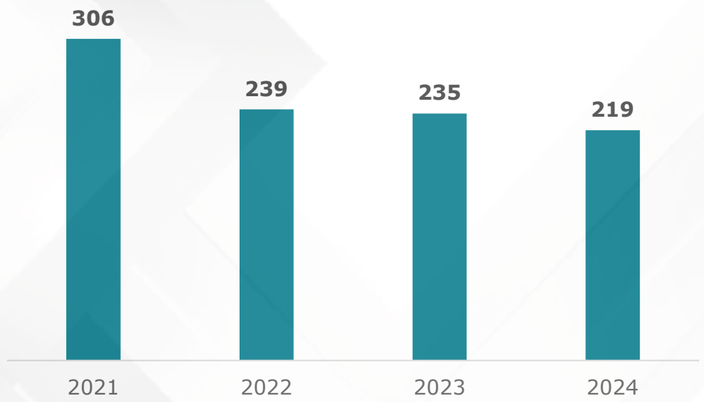



Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho Web (SFITWEB) - Relatórios Anuais.

## Fiscalização das entidades formadoras de aprendizes

Em 2024, foram fiscalizadas 219 entidades formadoras. Pretende-se, ao longo dos anos, aumentar o número de entidades formadoras de aprendizes fiscalizadas para garantir a qualidade dos cursos de aprendizagem e a adequada profissionalização dos adolescentes e jovens.

Gráfico 35 - Entidades formadoras fiscalizadas.




Fonte: SFITWEB - Relatórios Anuais.

### Cursos sobre aprendizagem profissional disponibilizados pela Escola Nacional de Inspeção do Trabalho

Em 2024, foi realizada, pela Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT), uma *live* nacional intitulada "Orientações sobre Aprendizagem Profissional". A live trouxe discussões sobre temas técnicos que recorrentemente geram questionamentos por parte dos profissionais que atuam com aprendizagem profissional, especialmente auxiliando as empresas em suas demandas. A contratação de aprendizes segue um formato particular e não se confunde, por exemplo, com a admissão de adolescentes não aprendizes, de 16 e 17 anos, nem mesmo de estagiários.

O evento foi transmitido ao vivo para contadores, profissionais de recursos humanos e advogados trabalhistas. Durante a transmissão, registrou uma média de 66 participantes, com um pico de audiência de 89 pessoas. Desde então, já acumulou 1,37 mil visualizações.

### Seminários Nacionais realizados sobre aprendizagem profissional

No ano de 2024, a ENIT transmitiu o Seminário Nacional de Aprendizagem Profissional. O MTE protagonizou o evento, em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Justiça do Trabalho, com o intuito de propor reflexões importantes sobre a aprendizagem profissional, inclusive apresentando projetos exitosos nesta área que podem vir a ser replicados em mais localidades do Brasil. O evento em formato síncrono reuniu 93 participantes, com audiência média de 62 pessoas. Desde sua realização, acumulou 878 visualizações.

### Encontros estaduais sobre aprendizagem profissional

O MTE, por meio de suas unidades descentralizadas, promoveu, em parcerias com outras instituições nacionais e locais, eventos estaduais visando à discussão da aprendizagem profissional. Superando a meta de dois encontros estaduais, foram realizados nove eventos, envolvendo os seguintes estados: Bahia, Minas Gerais, Pernambuco e Rio Grande do Sul, com dois eventos cada, e Paraíba, com um evento. As temáticas abordadas incluíram a importância da aprendizagem para a inserção de jovens no mercado de trabalho, a qualidade dos cursos e a fiscalização do cumprimento da legislação.

Além desses eventos, a inspeção do trabalho manteve-se presente e atuante nos fóruns regionais de aprendizagem profissional existentes por todo o Brasil, promovendo importantes momentos de diálogo social.

As temáticas abordadas incluíram a importância da aprendizagem para a inserção de jovens no mercado de trabalho, a qualidade dos cursos e a fiscalização do cumprimento da legislação. Como resultado dos eventos, foram criadas redes estaduais de aprendizagem, fortalecendo o diálogo entre os atores envolvidos e contribuindo para a melhoria contínua dos programas.

## Inovações e melhorias

### Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes

O Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes, instituído pelo Decreto nº 11.853, de 26 de dezembro de 2023, visa promover a inclusão produtiva de jovens vulneráveis até 2030 por meio de oportunidades de trabalho e formação profissional. Ao longo de 2024, o Comitê Gestor realizou três reuniões, consolidando ações multissetoriais. Foram criadas Comissões Temáticas e Grupos de Trabalho que abordaram mobilização e engajamento, monitoramento, avaliação, primeiro emprego, empreendedorismo, inclusão produtiva rural e qualificação profissional, promovendo o diálogo entre governo, sociedade civil e

### Fórum Nacional da Aprendizagem Profissional

O Fórum Nacional da Aprendizagem Profissional (FNAP), recriado pelo Decreto nº 11.876, de 5 de janeiro de 2024, retomou o debate sobre a aprendizagem com quatro reuniões ordinárias em 2024, reunindo representantes do governo, empresas, sindicatos e instituições de ensino. O FNAP discute temas contemporâneos e a Recomendação 208 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), buscando ampliar contratos de aprendizagem e alinhá-los às necessidades do mercado, garantindo o cumprimento da cota e assegurando oportunidades de trabalho para jovens brasileiros.

### Programas de aprendizagem no setor de vigilância privada e transporte de valores

O Decreto nº 11.801, de 28 de novembro de 2023, estabeleceu um Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) para desenvolver programas de aprendizagem nos setores de vigilância privada e transporte de valores. Após três reuniões ordinárias e uma extraordinária, o GTI elaborou um Relatório Final com recomendações para melhorar a qualidade e oferta desses programas, visando superar desafios históricos no cumprimento das cotas.

### Portal AFT

Em 2024, foram realizadas diversas melhorias no sistema Portal AFT, essencial para a realização das fiscalizações de cumprimento de cota de aprendizagem. Dentre as melhorias desenvolvidas, mencione-se a implementação de novas funções que permitem a fiscalização simultânea de um maior número de estabelecimentos. Em 2024, já foi possível visualizar um aumento do número de aprendizes inseridos durante ação fiscal em razão do uso experimental dessas melhorias, com um resultado 33,3 % maior do que em 2023. Em 2025, espera-se um maior crescimento do número de aprendizes inseridos.

### Grupo especial de fiscalização de entidades formadoras

Criado no final de 2023, com o objetivo de priorizar ações de maior complexidade que envolvam entidades formadoras de aprendizagem profissional, o grupo especial de fiscalização de entidades formadoras desenvolveu, em 2024, 10 ações fiscais de amplitude nacional, das quais foram concluídas quatro grandes ações em 2024, e outras seis têm perspectiva de conclusão até março de 2025. As ações fiscais encerradas em 2024 impactaram mais de 32 mil aprendizes que recebiam formação profissional pelas entidades formadoras fiscalizadas. Foram encontradas irregularidades em 80% dessas entidades, demonstrando a importância do grupo para a garantia da qualidade da aprendizagem no Brasil.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

### Alterações legislativas iminentes

Há iniciativas de alterações legislativas em curso que podem representar mudanças no regramento legal da aprendizagem profissional, podendo resultar na retração da política pública, por exemplo:

- o PL Substitutivo ao Projeto de Lei nº 6.461, de 16 de dezembro 2019; e
- a proposta de alteração da CLT para excluir da base de cálculo da cota de aprendizes "os empregados com idade de dezesseis a vinte e quatro anos incompletos com contratos vigentes há pelo menos doze meses, desde que representem, no mínimo, cinquenta por cento do total de empregados do estabelecimento".

Essa exclusão, além de ser de difícil aplicação, pois envolve três variáveis distintas, reduzirá ainda mais o potencial de contratação de aprendizes do país. Há ainda proposta para reduzir a carga horária da formação teórica, comprometendo diretamente a qualidade da formação profissional.

### Adaptação à nova regulamentação

Em 2024, a adequação das entidades formadoras aos novos critérios estabelecidos pela Portaria MTE nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023, configurou-se como um dos principais desafios no âmbito da aprendizagem profissional. Para assegurar uma transição eficiente e alinhada às diretrizes normativas, foram implementadas estratégias de orientação contínua, incluindo a elaboração de manuais explicativos, a realização de reuniões técnicas e a criação de um canal de comunicação direto, visando esclarecer dúvidas e facilitar a conformidade das entidades às novas exigências legais.

A Portaria MTE nº 3.872/2023 continuará a ser sinônimo de mudança na aprendizagem profissional em 2025, uma vez que algumas de suas regras têm entrado gradualmente em vigor. Garantir a adaptação eficiente das entidades formadoras ao novo regulamento continua sendo um dos grandes desafios de 2025, inclusive porque ainda há importantes inadequações na formação técnico-profissional metódica de aprendizes.

### Implementação do Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes

Em 2024, para enfrentar o desafio da implementação do Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes, buscou-se o fortalecimento da governança e articulação interinstitucional. O Comitê Gestor do Pacto realizou três reuniões ao longo do ano, incluindo a última, realizada em dezembro em São Paulo, que consolidou diretrizes para a execução das ações em 2025.

Ao longo do ano, foram criadas e estruturadas Comissões Temáticas (CTs) e Grupos de Trabalho (GTs), responsáveis por aprofundar o debate e organizar as iniciativas em áreas estratégicas, como qualificação profissional, primeiro emprego, empreendedorismo e inclusão produtiva rural. Essas instâncias possibilitaram a articulação entre governo, setor produtivo e sociedade civil, promovendo maior engajamento e alinhamento das ações.

As discussões realizadas apontaram para a necessidade de fortalecer a mobilização de empresas, ampliar a oferta de oportunidades para jovens em situação de vulnerabilidade e garantir mecanismos efetivos de monitoramento das ações implementadas. Além disso, a diversidade juvenil e as desigualdades regionais foram reconhecidas como aspectos centrais a serem considerados na formulação das estratégias futuras.

### Resistência de determinados empregadores

A aprendizagem profissional, embora seja um instrumento fundamental para a inserção de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda enfrenta obstáculos, como a resistência de alguns empregadores em cumprir a lei. A falta de informação sobre os benefícios da aprendizagem, a percepção de que a contratação de aprendizes gera custos adicionais e a burocracia envolvida no processo são alguns dos motivos que levam à resistência. Para superar esse desafio, é fundamental intensificar as campanhas de conscientização, simplificar os procedimentos de contratação, fortalecer a fiscalização e aplicar as penalidades previstas em lei.

### Cadastro Nacional de Aprendizagem

A gestão e a publicidade do sistema que nos últimos anos abriga o Cadastro Nacional de Aprendizagem (CNAP) carecem de aprimoramento. Esse cadastro é um banco de dados nacional, mantido pelo MTE, que contém informações sobre a habilitação das entidades formadoras, os cursos de aprendizagem profissional e os aprendizes.

### Regulamentação da aprendizagem na administração direta

O MTE tem defendido a regulamentação da aprendizagem na administração direta, medida que viabilizaria a atuação de aprendizes nas repartições públicas, ampliando as oportunidades para jovens no serviço público. Além disso, é fundamental assegurar o cumprimento da cota de aprendizagem pelas empresas vencedoras de licitações, permitindo que a parte prática da formação seja realizada no próprio órgão público, o que fortaleceria a integração entre teoria e prática e ampliaria o alcance da política.

### Consolidação do ritmo de crescimento da aprendizagem profissional

Para 2025, espera-se que a aprendizagem profissional consolide seu ritmo de crescimento. Essa expectativa se baseia na regulamentação mais consolidada e na absorção gradual dos regramentos essenciais para o desenho adequado da aprendizagem profissional no Brasil – Decreto nº 11.479, de 6 de abril de 2023, e a Portaria MTE nº 3.872/2023 – pelos envolvidos nessa política pública.

### Atualização de programas de aprendizagem

Outra perspectiva para 2025 é fortalecer a articulação entre os setores público e privado, atualizando os programas de aprendizagem de acordo com as demandas do mercado de trabalho e as vocações regionais. Essa abordagem visa não apenas qualificar os jovens, mas também garantir que a formação esteja alinhada às necessidades locais e às oportunidades emergentes, promovendo um desenvolvimento mais inclusivo e sustentável.

### Protocolo de fiscalização de entidades formadoras

Para 2025, pretende-se ainda elaborar e divulgar um protocolo de fiscalização de entidades formadoras, que colaborará para a melhoria dos cursos de aprendizagem profissional ofertados.

## PROMOVER A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO

Compreende as ações voltadas a fomentar a inclusão de pessoas com deficiência ou de beneficiários reabilitados da Previdência Social no mercado de trabalho, promover a acessibilidade nos ambientes do trabalho, verificação da regularidade nas eventuais demissões de empregados com deficiência ou reabilitados observando-se as regras para esse tipo de desligamento, bem como o incentivo à contratação de pessoas com deficiência por meio da aprendizagem profissional visando a qualificação desse segmento.

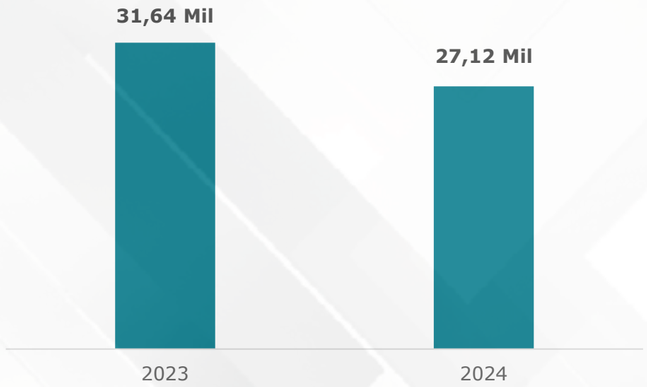


# Principais atividades e resultados alcançados

## Empregados com deficiência ou reabilitados contratados por força da ação fiscal

Em 2024, foram realizadas cerca de 6,89 mil ações fiscais para inclusão de pessoas com deficiência ou de beneficiários reabilitados da Previdência Social. Essas ações resultaram na contratação direta de 27,1 mil pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS.

Gráfico 36 - Contratação de pessoas com deficiência sob ação fiscal.

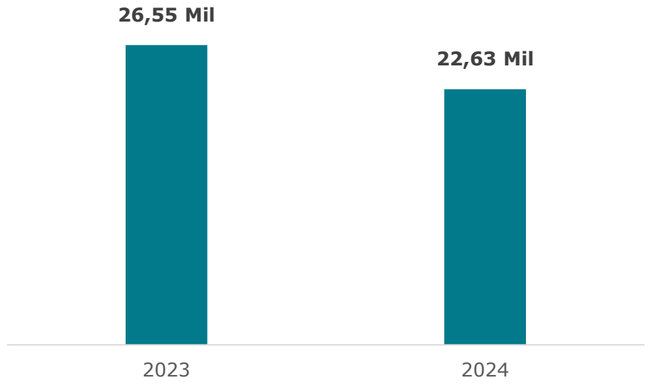



Fonte: Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e SFITWEB.

## Fiscalizações para coibir desligamentos irregulares de empregados com deficiência ou ou de beneficiários reabilitados da Previdência Social

Em 2024, foram fiscalizados 22,63 mil desligamentos de trabalhadores com deficiência ou reabilitados, com o intuito de garantir que esses desligamentos não violassem as normas de estabilidade asseguradas às pessoas com deficiência ou de beneficiários reabilitados da Previdência Social.

Gráfico 37 - Rescisões de empregados com deficiência ou de beneficiários reabilitados da Previdência Social.




Fonte: eSocial e SFITWEB.

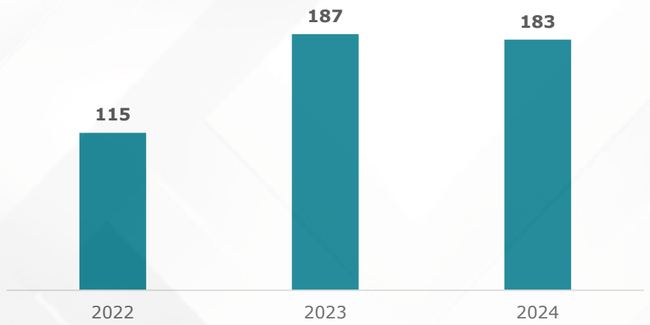
## Qualificação de pessoas com deficiência por meio do contrato de aprendizagem profissional

A qualificação profissional de pessoas com deficiência foi fomentada também durante as ações fiscais. Embora não haja obrigação legal, a fiscalização assegurou diretamente a contratação de cerca de 1,47 mil pessoas com deficiência em cursos de aprendizagem profissional. No total, 2,49 mil pessoas com deficiência tiveram sua qualificação concluída por meio de contratos de aprendizagem profissional em 2024.

## Fiscalização de acessibilidade nos ambientes de trabalho

A fiscalização de acessibilidade nos ambientes de trabalho foi sistematizada com metas de atuação em todos estados. Ao todo, foram fiscalizados 183 estabelecimentos com o objetivo de garantir ambientes de trabalho acessíveis às pessoas com deficiência.

Gráfico 38 - Fiscalização de acessibilidade nos ambientes de trabalho.




Fonte: SFITWEB.

## Inovações e melhorias

### Desenvolvimento de sistema informatizado de auditoria para inclusão de pessoas com deficiência

Em 2024, foi desenvolvida e implementada uma nova ferramenta para aumentar a eficiência na fiscalização das cotas para pessoas com deficiência. O Portal AFT – PCD possibilita uma fiscalização mais ágil do cumprimento das cotas pelas empresas, permitindo a geração de dossiês históricos, a identificação de outros empregados que cumprem a cota no mesmo segmento empresarial e o rastreamento de pessoas com deficiência contratadas em diversas ocupações. O sistema também oferece recursos para análise de indícios de fraude nos vínculos empregatícios e de discriminação. Essa inovação não apenas acelera os processos de auditoria, como também aprofunda a investigação de irregularidades e práticas discriminatórias, fortalecendo a atuação da fiscalização.

### Desenvolvimento de sistema de gestão de análise e monitoramento das fiscalizações para a contratação de pessoas com deficiência

Em 2024, foi desenvolvida uma ferramenta de gestão que permite a análise e monitoramento dos resultados das fiscalizações para a contratação de pessoas com deficiência (SIGAF/PCD), com base em indicadores específicos para essa atividade.

A ferramenta permite identificar, em cada unidade da Federação, quais aprimoramentos devem ser implementados, desde a seleção das empresas a serem fiscalizadas até a metodologia de abordagem e auditoria, com a finalidade de aumentar o impacto positivo (volume de pessoas com deficiência contratadas) em decorrência da presença fiscal.

### Atualização do sistema de certidões

Em 2024, o Sistema de Emissão de Certidão de Regularidade na Contratação de Pessoas com Deficiência ou de beneficiários reabilitados da Previdência Social foi aperfeiçoado. Agora o sistema apresenta atualização diária, refletindo com mais precisão o efeito do esforço de contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas. As novas versões do sistema também especificam a metodologia de cálculo da cota, reduzindo eventuais dúvidas dos empregadores quando da emissão da certidão.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

### Ausência de acessibilidade nos ambientes de trabalho

Embora a Lei de Cotas exista há mais de 33 anos, muito ainda deve avançar para que essa legislação seja completamente implementada. Em especial, as empresas sujeitas a essa obrigação legal devem tornar seus ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, para que pessoas com qualquer deficiência possam ser contratadas e, reconhecendo suas limitações, consigam exercer seu direito ao trabalho de forma produtiva.

A obrigação de garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos já está presente na legislação, porém muitos empregadores ainda optam por apenas contratar pessoas com deficiência adaptadas a seu ambiente de trabalho, em vez de cumprir de fato sua obrigação legal de tornar-se acessíveis para receber pessoas com qualquer deficiência.

A inspeção do trabalho vem gradativamente aumentando o número de fiscalizações de estabelecimentos empresariais com foco na verificação da acessibilidade nos ambientes de trabalho.

### Desconhecimento da realidade da população de pessoas com deficiência, suas potencialidades e direitos

Ainda existem muitas alegações de empregadores de que não há pessoas com deficiência (PCD) disponíveis para o mercado de trabalho, que não têm capacitação, que não querem trabalhar porque recebem benefício assistencial ou que determinado segmento empresarial não é compatível com o trabalho de pessoa com deficiência.

Nenhum desses argumentos encontra fundamento quando confrontados com as estatísticas oficiais, como o estudo apresentado pelo MTE em 2016, baseado nos dados do Censo do IBGE e assistência social, sobre o número de PCDs em idade laboral no país. Atualmente, seria possível cumprir mais de sete vezes as cotas legais apenas com PCD moderada ou grave em idade laboral e que não recebem benefício assistencial. Seria possível cumprir mais de duas vezes as cotas existentes apenas com PCD que possuem nível superior completo. Além disso, as estatísticas mostram que não há limite para contratação de pessoas com deficiência em qualquer atividade, dada a grande variedade de deficiências e de adaptações razoáveis existentes. O MTE promove e participa de diversos fóruns apresentando os dados das pessoas com deficiência, as possibilidades de contratação e as experiências exitosas que demonstram que a maior barreira a ser superada é a atitudinal.

## MELHORAR A EFICIÊNCIA DA INTERMEDIAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Visa (re)colocar trabalhadores no mercado de trabalho por meio de vagas captadas junto a empregadores. Isso envolve a alocação de recursos para reduzir o tempo de espera e a assimetria de informação sobre oferta e demanda de vagas de emprego, a conjugação de ações de orientação e qualificação profissional, e o aperfeiçoamento de sistemas informatizados.

## Principais atividades e resultados alcançados

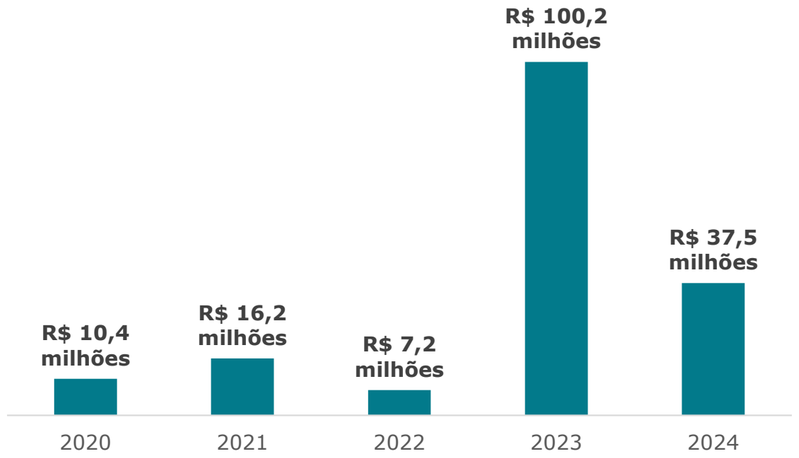
### Montante de recursos destinados à gestão da rede Sine

Em 2023, foi estabelecido um marco significativo na gestão da rede de atendimento do Sistema Nacional de Emprego (Sine), com a alocação de R$ 100,2 milhões do orçamento inicialmente destinado a essa política pública. Esse montante beneficiou 42 entes participantes do sistema, representando um avanço substancial na destinação de recursos em comparação aos exercícios anteriores, compreendidos entre 2020 e 2022.

No entanto, em 2024, o cenário apresentou desafios consideráveis. O orçamento inicialmente previsto para a gestão da rede Sine foi de aproximadamente R$ 86,5 milhões, valor que sofreu um contingenciamento superior a 56%. Essa medida impactou diretamente os recursos destinados aos estados e municípios, limitando a capacidade de execução de políticas públicas essenciais para a população. Apesar dessas restrições, 42 entes foram beneficiados, demonstrando a resiliência e o comprometimento do governo em manter o funcionamento do Sine.

A redução orçamentária exigiu uma readequação estratégica das metas pactuadas. Essa readequação foi possível graças à implementação de uma nova metodologia de distribuição de recursos, normatizada pela Resolução CODEFAT nº 994, de 15 de fevereiro de 2024. Essa inovação permitiu estabelecer uma melhor proporcionalidade nos repasses aos entes parceiros da rede Sine, assegurando que os recursos disponíveis fossem alocados de forma mais eficiente e equitativa.

Gráfico 39 - Total de recursos pactuados para gestão das unidades do SINE.




Fonte: Departamento de Trabalho, Emprego e Renda (DER/SEMP/MTE).

### Monitoramento das metas e resultados da rede Sine

A modernização da rede Sine é um processo contínuo, voltado à melhoria da intermediação de mão de obra e à maior efetividade na colocação de trabalhadores no mercado. Para reduzir a incompatibilidade entre os perfis dos candidatos encaminhados e as exigências das vagas disponíveis, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) desenvolveu o Portal Emprega Brasil.

Essa plataforma permite que o empregador, no momento da convocação, identifique perfis mais alinhados às necessidades da vaga, seja por meio da consulta direta aos currículos cadastrados na base de dados do Sine, seja pela comunicação direta com os trabalhadores dentro da própria ferramenta.

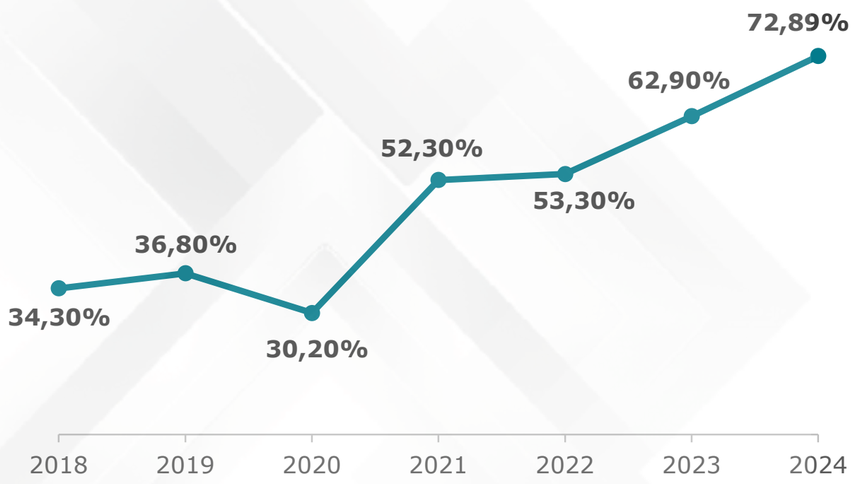
Além de otimizar o processo de intermediação, o Portal amplia a interação entre empregadores e candidatos, aumentando as chances de um melhor ajuste entre oferta e demanda no mercado de trabalho.

O aprimoramento da Rede Sine também se dá pelo esforço conjunto da coordenação nacional do programa e dos órgãos gestores locais. Investimentos na capacitação das equipes de atendimento e na melhoria dos serviços presenciais vêm gerando resultados positivos, conforme demonstrado pelo monitoramento contínuo do desempenho da rede.

Esse monitoramento é automatizado e realizado com base nos Planos de Ações e Serviços (PAS), utilizando quatro indicadores principais para avaliar a efetividade das unidades de atendimento:

- **Esforço na Captação de Vagas:** mede a relação entre a quantidade de vagas ofertadas e a quantidade de inscrições e ativações de cadastro de trabalhadores, multiplicada por 100. Apesar das restrições orçamentárias, houve ampliação dos esforços na captação de vagas.

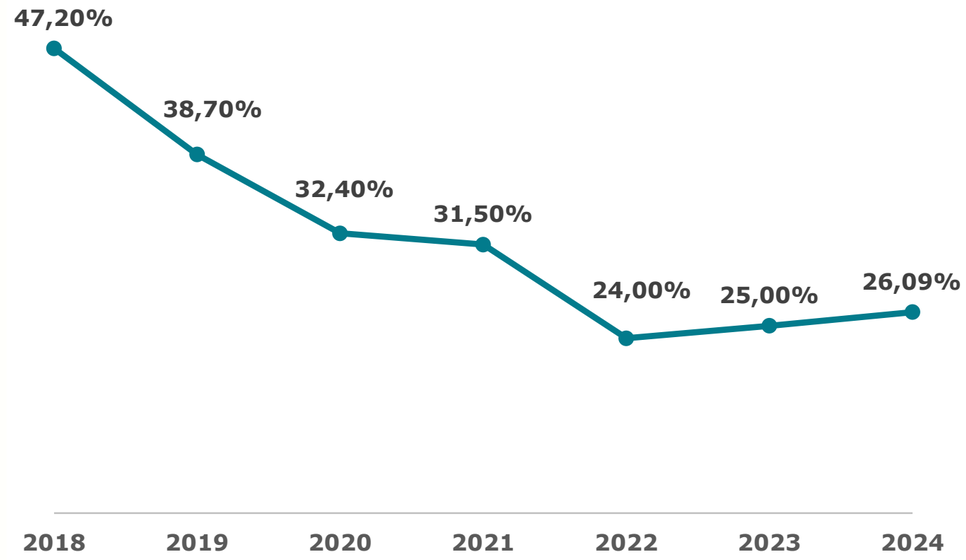
Gráfico 40 - Taxa de Esforço na Captação de Vagas (PAS).




Fonte: DER/SEMP/MTE.

- **Adequação do Perfil das Vagas** (relativamente ao perfil da mão de obra demandante dos serviços do Sine): Calcula a proporção entre a quantidade de colocações de trabalhadores, na condição de gestor da vaga, e a quantidade de vagas de emprego ofertadas, multiplicada por 100. O aumento no percentual de adequação do perfil à vaga reflete de forma positiva no resultado da taxa de eficiência do encaminhamento, conforme pode ser observado no percentual de colocações, evidenciado no gráfico "Taxa de eficiência do encaminhamento (PAS)", que demonstra aumento na eficiência e efetividade dos encaminhamentos realizados em relação ao ano de 2022 e 2023.

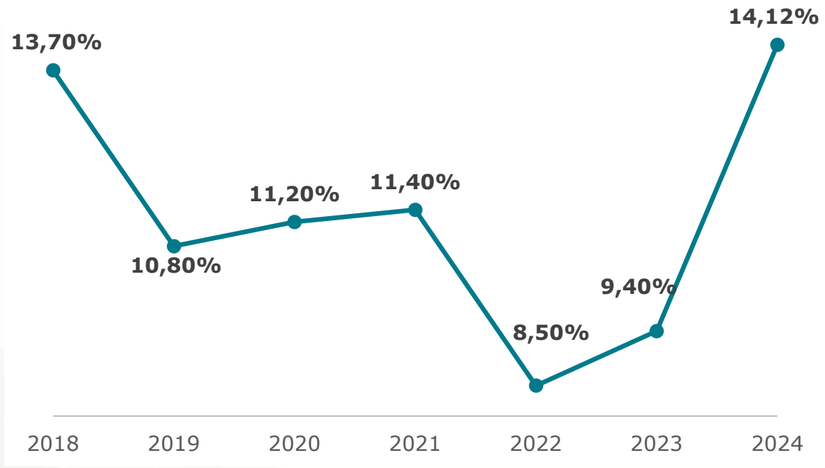
Gráfico 41 - Taxa de adequação das Vagas (PAS).




Fonte: DER/SEMP/MTE.

- **Eficiência dos encaminhamentos** (o encaminhamento certo para a vaga certa): é a razão entre a quantidade de colocações de trabalhadores, na condição de responsável pelo encaminhamento, e a quantidade de encaminhamentos de trabalhadores, multiplicados por 100.

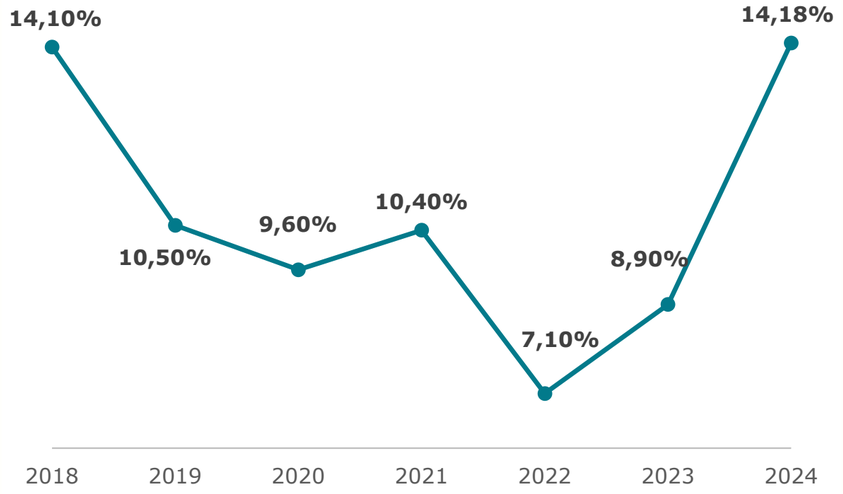
Gráfico 42 - Taxa de eficiência do encaminhamento (PAS).




Fonte: DER/SEMP/MTE.

- **Eficiência dos encaminhamentos dos requerentes do seguro-desemprego:** é a razão entre a quantidade de colocações de trabalhadores requerentes do seguro-desemprego, na condição de responsável pelo encaminhamento, e a quantidade de encaminhamentos de trabalhadores requerentes do seguro-desemprego, multiplicada por 100.

Gráfico 43 - Taxa de eficiência do encaminhamento dos requerentes do seguro-desemprego (PAS).




Fonte: DER/SEMP/MTE.





# Inovações e melhorias

## Projeto Casa do Trabalhador

O projeto tem como objetivo transformar gradativamente os postos de atendimento do Sine em unidades padronizadas, com uma oferta ampliada de serviços e uma equipe preparada para orientar o trabalhador.

Diante dos desafios impostos pelo contingenciamento de recursos, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) tem atuado com determinação para fortalecer a intermediação de mão de obra e ampliar o acesso ao emprego. Nesse contexto, a iniciativa da Casa do Trabalhador, aprovada pela Resolução CODEFAT nº 990, de 13 de dezembro de 2023, representa um avanço estratégico para aprimorar a busca ativa por vagas e melhorar o cruzamento entre as oportunidades ofertadas e o perfil dos trabalhadores. A implementação desse projeto tem o potencial de gerar impactos positivos na inserção profissional e no fortalecimento da Rede Sine.

Contudo, as restrições orçamentárias limitaram o ritmo das inaugurações. Embora o Plano Plurianual (PPA) previsse 35 unidades para 2024 e 70 para 2025, foi necessária a revisão dessas metas. Até o momento, apenas 4 Casas do Trabalhador foram inauguradas, nas seguintes localidades e datas:

01 **18/03/2024 – Recife (PE);**

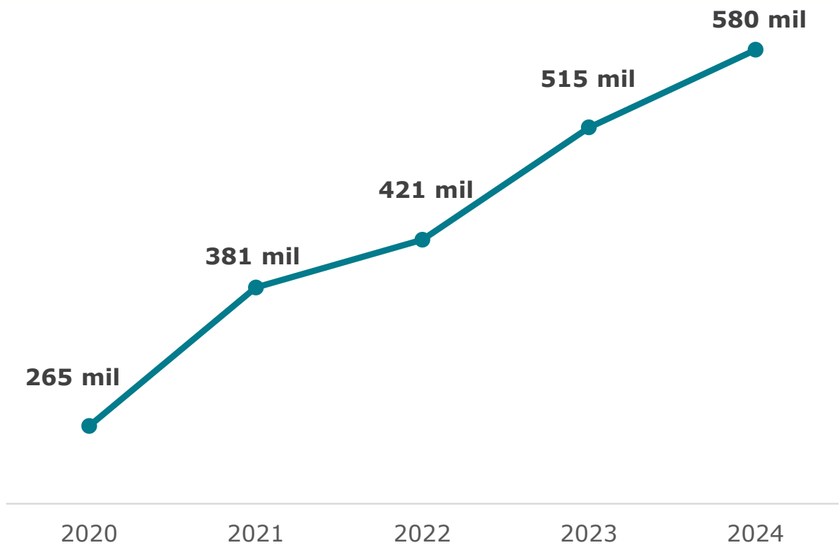
02 **02/05/2024 – Caruaru (PE);**

03 **24/05/2024 – Igarassu (PE); e**

04 **03/06/2024 – Mauá (SP).**

Apesar das dificuldades, o MTE segue empenhado em expandir essa política pública essencial, buscando alternativas para garantir a ampliação da Casa do Trabalhador e consolidar sua função como um elo estratégico entre empregadores e trabalhadores.

Gráfico 44 - Evolução do número de trabalhadores colocados no mercado de trabalho por ano (Rede Sine).




Fonte: DER/SEMP/MTE.

## Melhorias das ações e procedimento do Sine

Com a finalidade de ampliar as ações e melhorar os procedimentos da Rede Sine, diversas iniciativas foram realizadas em 2024, destacando-se:

Tabela 12 - Melhorias das ações e procedimentos do Sine.

| Iniciativa | Atividades realizadas/melhorias implementadas |
|---|---|
| **Parceria com Agência Francesa de Desenvolvimento (AFD) para a sistematização e compartilhamento de novas práticas e metodologias para renovação da oferta de serviços da Rede Sine** | • quatro reuniões do comitê técnico e comitê diretivo da parceria;<br>• capacitação das equipes das agências piloto nos estados do Paraná e Roraima e de técnicos do MTE;<br>• início das experimentações de atendimento personalizado para o trabalhador e pré-seleção de vagas de emprego; e<br>• realização de dois mutirões de emprego com a participação 77 trabalhadores e 10 empresas em Boa Vista e 100 trabalhadores e 11 empresas em Curitiba. |
| **Normatização de procedimentos do Sine** | Publicação das seguintes resoluções do Codefat:<br>• **Resolução Codefat nº 1008, de 21 de agosto de 2024**, que estabelece critérios e diretrizes para instituição do Projeto Piloto Sine – Sociedade Civil, que permite a ampliação das unidades que podem ofertar os serviços do Sine;<br>• **Resolução Codefat nº 1.007, de 26 de junho de 2024**, que introduziu importante manual operacional padronizado para a Rede de Atendimento do Sine; e<br>• **Resolução Codefat nº 994, de 15 de fevereiro de 2024**, que atualizou as disposições sobre a adesão de estados, do Distrito Federal e de municípios ao Sine. |
| **Eliminação de barreiras burocráticas e ampliação do acesso ao serviço de empregabilidade** | Disponibilização das seguintes soluções tecnológicas no Sistema da IMO – Portal Empregador:<br>• Realização de cadastro pelo trabalhador, utilizando apenas o seu CPF, e de habilitação em processos seletivos de forma online; e<br>• Visualização, seleção e recrutamento de candidatos. |
| **Facilitação do acesso dos trabalhadores às oportunidades de emprego** | Inclusão dos seguinte serviços de empregabilidade no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital:<br>• consulta a vagas de emprego no Sine;<br>• recomendação de vagas de emprego compatíveis com as informações prestadas pelo trabalhador;<br>• acompanhamento de processos seletivos; e<br>• notificação sobre cursos de qualificação da Escola do Trabalhador 4.0. |
| **Utilização da inteligência artificial para potencializar a captação de vagas e recomendações de vagas e trabalhadores** | • Implantação do piloto do módulo de recomendação EmpregAI, com a estruturação de um portal que inclui estados e municípios na ferramenta, permitindo a participação no projeto piloto. |

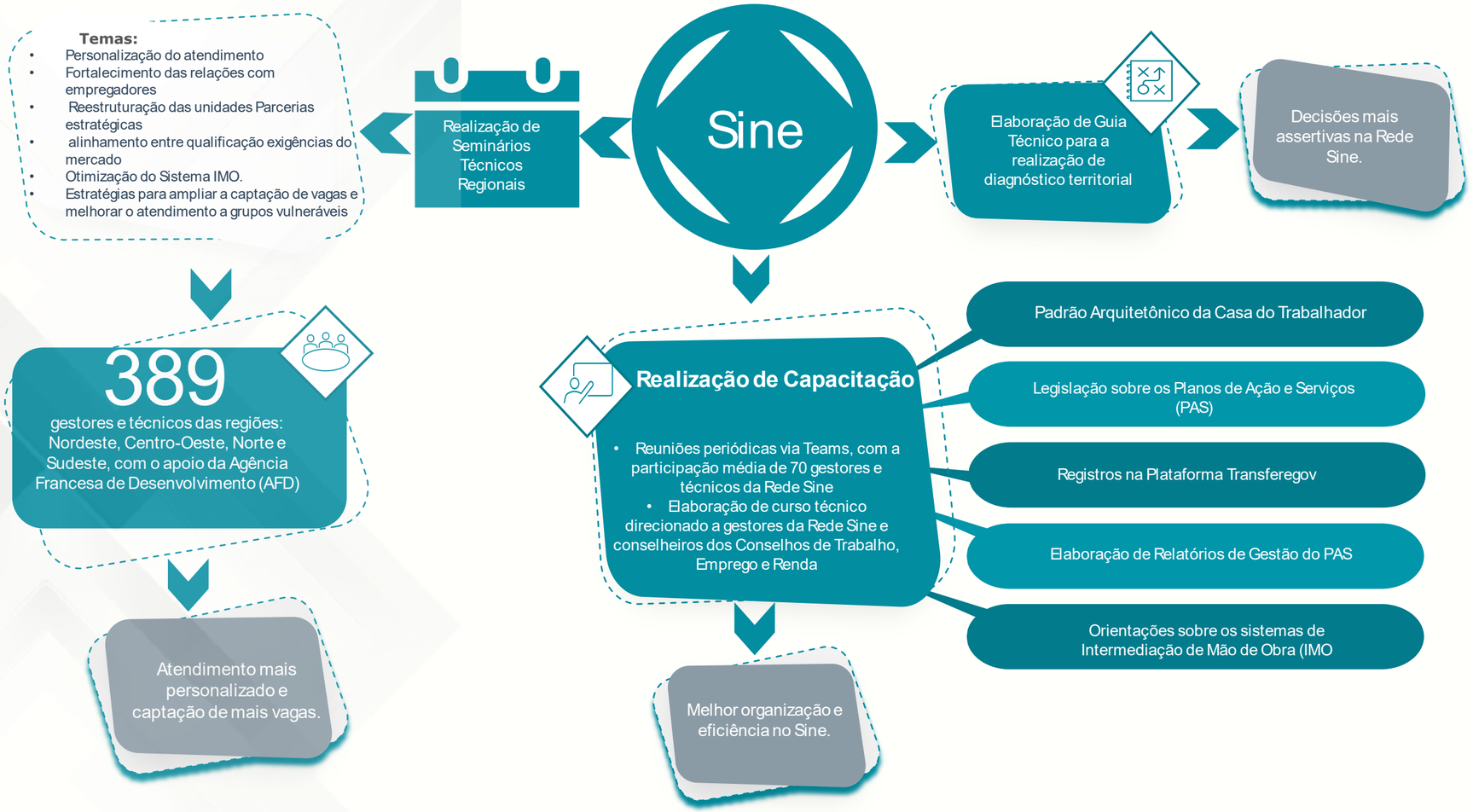
Fonte: SEMP/MTE.

Essas inovações fortalecem a política de empregabilidade do governo, garantindo maior efetividade na intermediação de mão de obra e impulsionando a geração de trabalho e renda no país.

## Fortalecimento da atuação de conselheiros, gestores e equipe de atendimento da rede Sine

Foram firmadas parcerias estratégicas para elaboração de manuais, modelagem e implementação de cursos voltados à capacitação de gestores de políticas públicas de trabalho, emprego e renda e atendentes da Rede de Atendimento do Sine, de modo a permitir melhorias no gerenciamento dos processos relacionados à Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018. No âmbito dessa iniciativa, destacaram-se as ações desenvolvidas em 2024, conforme figura abaixo.

Figura 18 - Ações desenvolvidas para fortalecimento da atuação dos gestores locais e técnicos da rede Sine e Conselhos de Trabalho, Emprego e Renda.




Fonte: SEMP/MTE.

Essas iniciativas refletem o compromisso com a profissionalização da gestão, a modernização dos processos e a melhoria contínua dos serviços oferecidos pela Rede Sine, fortalecendo sua capacidade de conectar trabalhadores e empregadores de forma eficaz e inclusiva.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

### Contingenciamento de recursos destinados às ações e serviços do Sine

Um risco associado à ampliação da oferta de ações e serviços do Sine é a redução do orçamento destinado à operacionalização dessas ações, o que pode impactar diretamente o processo de transformação digital e a evolução tecnológica da Rede, além de comprometer o cumprimento das metas de atendimento estabelecidas. Esse cenário exige uma gestão cuidadosa dos recursos, de modo a garantir que os avanços planejados não sejam comprometidos.

### Novas unidades da Casa do Trabalhador

A partir de 2025, com a entrega prevista de novas unidades da Casa do Trabalhador e a implementação das melhorias no atendimento e na operacionalização dos sistemas do Sine, especialmente no sistema de intermediação de mão de obra, a expectativa é que os serviços e resultados da Rede Sine sejam significativamente otimizados.

# FOMENTAR O CRÉDITO ÀS ATIVIDADES EMPREENDEDORAS E O MICROCRÉDITO PRODUTIVO ORIENTADO

Contribuir para a inserção dos trabalhadores em atividades produtivas por meio do fomento às atividades empreendedoras e do incentivo à massificação do microcrédito produtivo orientado, de forma que as pessoas de renda mais baixa possam empreender, gerar renda, e ser incluídas financeiramente, levando ao desenvolvimento econômico e social.

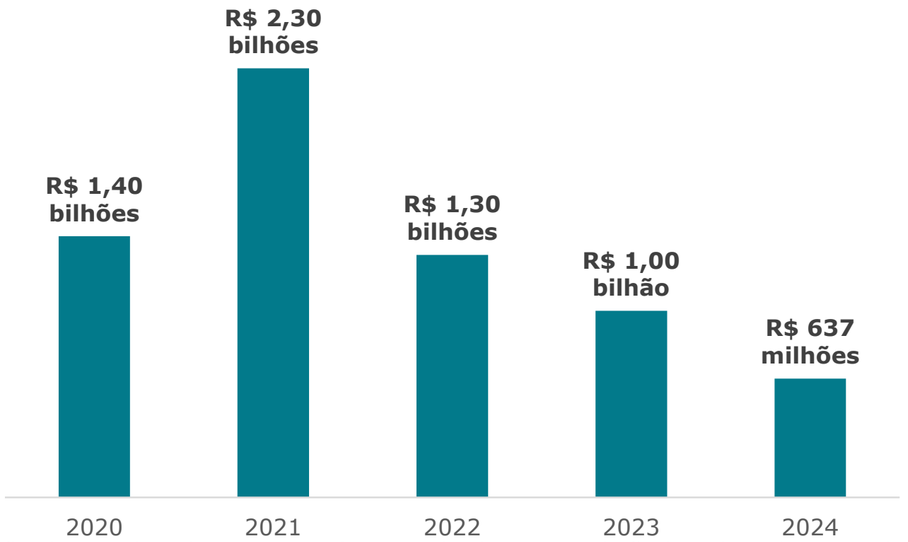
## Principais atividades e resultados alcançados

### Programa de Geração de Emprego e Renda

O Programa de Geração de Emprego e Renda do FAT (PROGER) tem a finalidade de incrementar a política pública de combate ao desemprego, mediante financiamentos focados em empreendimentos de menor porte em diversos setores da economia.

O programa também descentraliza recursos para linhas destinadas à melhoria da empregabilidade do trabalhador, como o Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF), PROGER Urbano e FAT Fomentar. Dos R$ 637 milhões desembolsados em 2024, mais de 90% foram destinados para essas duas linhas de crédito, materializados em torno de 3,8 mil contratos firmados.

Gráfico 45 - Volume de recursos aplicados (PROGER).




*As informações dos exercícios de 2020 a 2024 foram atualizados com a inclusão dos valores dos meses de dezembro de cada exercício.

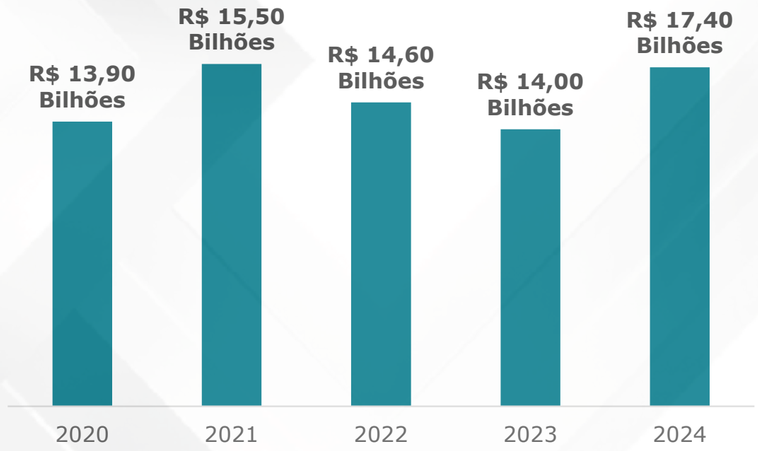
Fonte: Departamento de Trabalho, Emprego e Renda (DER/SEMP/MTE).

### Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado

Ao MTE, na qualidade de gestor do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO), compete a manutenção do cadastro de instituições autorizadas a operar ou participar do programa. Em 2024, foram efetivados em torno de 1,4 mil novos cadastros e renovações de instituições operadoras do PNMPO.

Em 2024, os dados enviados pelas instituições cadastradas no programa totalizaram R$ 17,4 bilhões em volume de recursos aplicados, atendendo mais de 4,5 milhões de clientes, com destaque para o público feminino, que corresponde a mais de 66% dos tomadores de crédito.

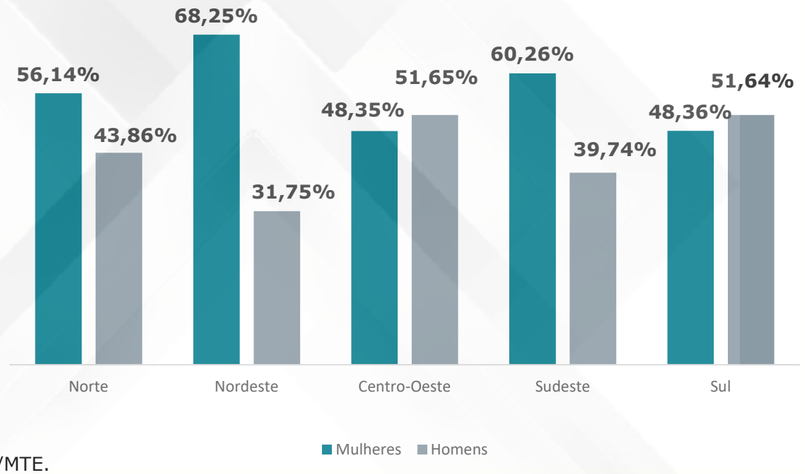
Gráfico 46 - Volume de recursos aplicados (PNMPO).




*As informações dos exercícios de 2020 a 2024 foram atualizados com a inclusão dos valores dos meses de dezembro de cada exercício.

Fonte: DER/SEMP/MTE.

Gráfico 47 - Percentual de execução do PNMPO por gênero e região.




Fonte: DER/SEMP/MTE.

# Inovações e melhorias

## Fórum Nacional de Microcrédito

Retomando um importante espaço de discussão e fortalecimento da política de microcrédito no país, o Fórum Nacional de Microcrédito foi reestabelecido em novembro de 2024, após a suspensão de seus encontros desde agosto de 2018.

As reuniões do Fórum desempenham um papel essencial no debate e no aperfeiçoamento da legislação e da implementação do Programa Nacional de Microcrédito Orientado (PNMPO), reunindo atores estratégicos, como instituições financeiras, órgãos governamentais e entidades do terceiro setor.

Além disso, como resultado da parceria firmada com a Universidade Federal de Goiás, por meio de um Termo de Execução Descentralizada celebrado em 2023, cujo objetivo é a realização de pesquisa de monitoramento e avaliação do PNMPO, destacaram-se, em 2024, a realização de:

- três grupos focais;
- três oficinas setoriais; e
- três seminários regionais, ocorridos nos municípios de Salvador (BA), Vitória (ES) e no Distrito Federal.

Os dados e resultados apurados do projeto serão apresentados em um seminário que está programado para ocorrer no segundo semestre de 2025.

# Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

Um dos grandes desafios para a implementação da oferta de microcrédito produtivo orientado reside na criação de instrumentos de garantias específicos para empreendedores populares, uma demanda crucial e estratégica para esse segmento. Essa lacuna tem limitado o acesso ao crédito por parte de empreendedores que, muitas vezes, não dispõem de garantias tradicionais, mas possuem potencial para contribuir significativamente para o desenvolvimento econômico e social.

Outro desafio é assegurar ampliação da oferta de microcrédito produtivo orientado para públicos vulneráveis e prioritários das políticas governamentais, diante da ausência de modelos operacionais que contemplem as particularidades das diversas instituições que atuam nesse setor.

Para enfrentar essa questão, medidas estruturantes têm sido adotadas com o objetivo de mitigar riscos e reduzir impactos negativos. Dentre essas iniciativas, destaca-se a retomada do Fórum Nacional de Microcrédito, bem como a avaliação do Programa Nacional de Microcrédito Orientado (PNMPO) em parceria com a Universidade Federal de Goiás. Essa avaliação tem como foco identificar as principais dificuldades enfrentadas pelos beneficiários mais vulneráveis, visando aprimorar a política e torná-la mais inclusiva e eficiente.

Além disso, os contingenciamentos de recursos têm representado um obstáculo significativo para o processo de transformação digital no âmbito do PNMPO, impactando diretamente o avanço e a ampliação das metas estabelecidas. Essa limitação também compromete o alcance de públicos em áreas de maior vulnerabilidade e de difícil acesso, onde o microcrédito produtivo orientado poderia desempenhar um papel transformador. Diante desse cenário, torna-se imperativo superar essas barreiras para garantir que a política de microcrédito produtivo orientado cumpra plenamente seu papel como instrumento de inclusão financeira e promoção do desenvolvimento sustentável.

### Revitalização do fundo de aval para geração de emprego e renda

Conforme diretrizes estabelecidas pelo CODEFAT na Resolução nº 1.000, de 24 de abril de 2024, o MTE elaborou proposta de revitalização do Fundo de Aval para Geração de Emprego e Renda (FUNPROGER), tendo por pressuposto sua atuação de forma complementar a outras ações de governo, na perspectiva de ampliar instrumentos de facilitação de acesso ao crédito por públicos prioritários ainda não assistidos por outros instrumentos de garantia de governo, em especial os empreendimentos da economia popular e solidária e os empreendedores de microcrédito de OSCIPs. A proposta prevê alterações na Lei nº 9.872, de 23 de novembro de 1999, que criou o Fundo, de forma a assegurar que ele volte a cumprir seu papel como instrumento de inclusão financeira, considerando a necessidade de redução dos riscos operacionais e de manutenção de sua sustentabilidade.

### Projeto de capacitação e fomento ao desenvolvimento de instituições e de agentes de microcrédito produtivo orientado

Como uma estratégia para expansão da atividade de microcrédito produtivo orientado no país, na qualidade de Coordenador do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO), o MTE planeja a construção de uma agenda de capacitação de gestores e agentes de microcrédito, mediante o fortalecimento e desenvolvimento de suas capacidades gerenciais e organizacionais, com vistas à ampliação do alcance social e à redução de custos operacionais, atendendo assim uma antiga demanda do segmento, em especial das Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs) de microcrédito.

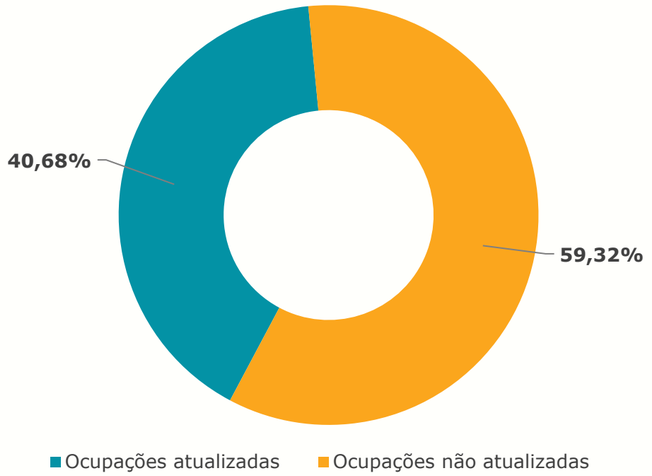
## APERFEIÇOAR A PRODUÇÃO E DISSEMINAÇÃO DE ESTUDOS, INFORMAÇÕES E CONHECIMENTOS SOBRE TEMAS DO TRABALHO

## Principais atividades e resultados alcançados

### Atualizações na Classificação Brasileira de Ocupações

Em 2024, foram atualizadas 1,12 mil ocupações na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e revisados 200 descritores de conhecimentos, habilidades e atitudes associados às ocupações presentes no Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ).

Gráfico 48 - Atualizações da Classificação Brasileira de Ocupações em 2024.

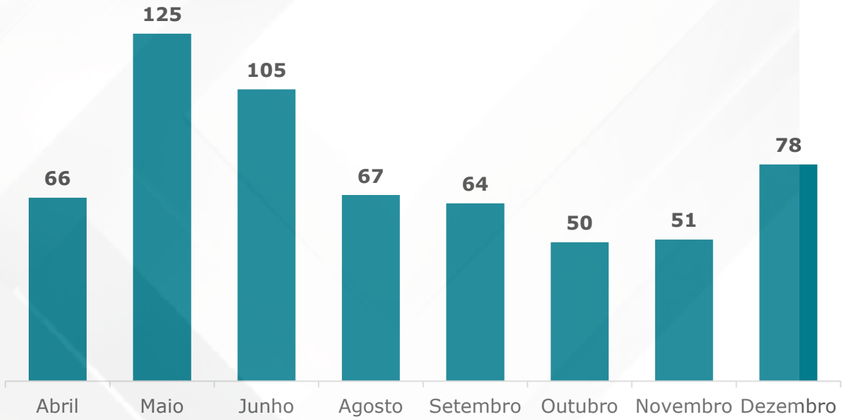



Fonte: Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho (SEET/SE/MTE).

### Rede de Observatórios do Mercado de Trabalho

Foram realizados seminários virtuais da Rede de Observatórios do Mercado de Trabalho (OMT), com representantes de gestores locais, sindicatos, empregadores e órgãos de controle. No período de abril a dezembro de 2024, foram realizadas oito reuniões, totalizando mais de 600 participantes na soma dos encontros, promovendo uma reflexão qualificada sobre o mundo do trabalho brasileiro.

Gráfico 49 - Número de participantes nos seminários da Rede de Observatórios do Mercado.



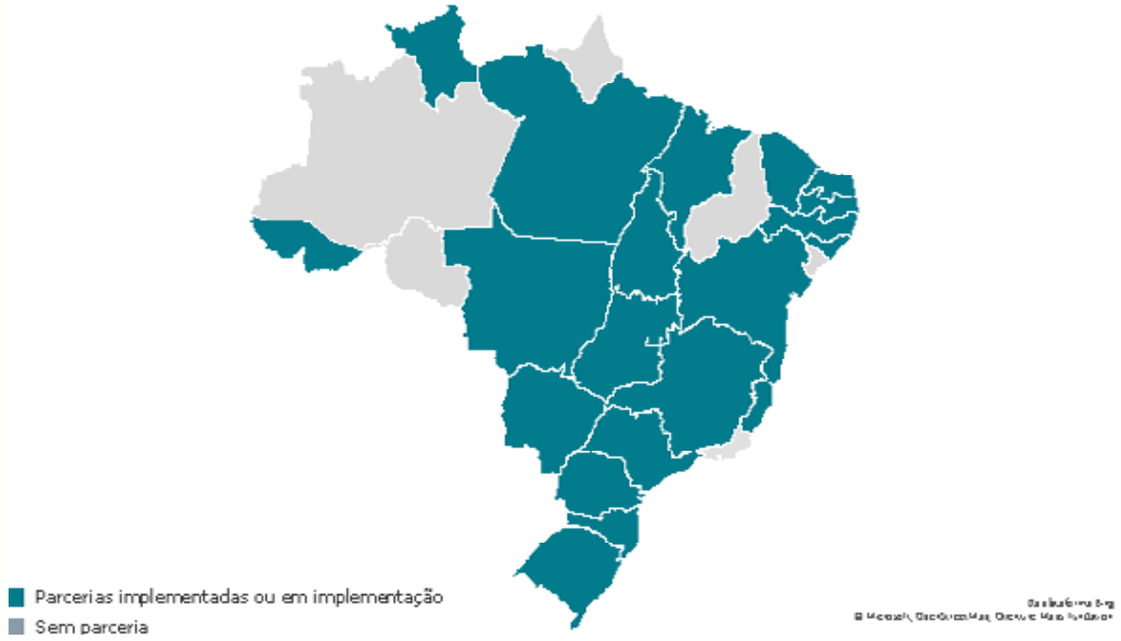

Fonte: SEET/SE/MTE.

## Bloco de assessoramento estatístico do Sine

O bloco de assessoramento estatístico do Sine, regulamentado pela Resolução CODEFAT nº 994, de 15 de fevereiro de 2024, mantém seu apoio à retomada da Rede de Observatórios do Mercado de Trabalho. Suas atividades incluem coleta, análise e divulgação de dados sobre o mercado de trabalho local e as ações do Sine, além do fortalecimento dos observatórios locais. Atualmente, há parcerias firmadas com 20 estados, 11 municípios e o Distrito Federal para a criação ou fortalecimento desses observatórios.



Gráfico 50 - Unidades da Federação com observatórios do mercado de trabalho implementados ou em implementação.




Fonte: SEET/SE/MTE.

## Divulgação do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

Na divulgação mensal dos dados de admissões e desligamentos constantes no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), foram disponibilizadas informações sobre as movimentações com distinção entre vínculos típicos e atípicos e com descrição detalhada de sexo, raça/cor e condição de deficiência.

Com isso, é possível identificar quando ocorrem inversões de tendências, como quando há mais contratações de mulheres do que de homens, de pessoas com deficiência, de jovens em vez de adultos. Também é possível acompanhar a situação de pessoas pretas e indígenas em comparação a pessoas brancas, que, em geral, obtêm postos mais bem remunerados.

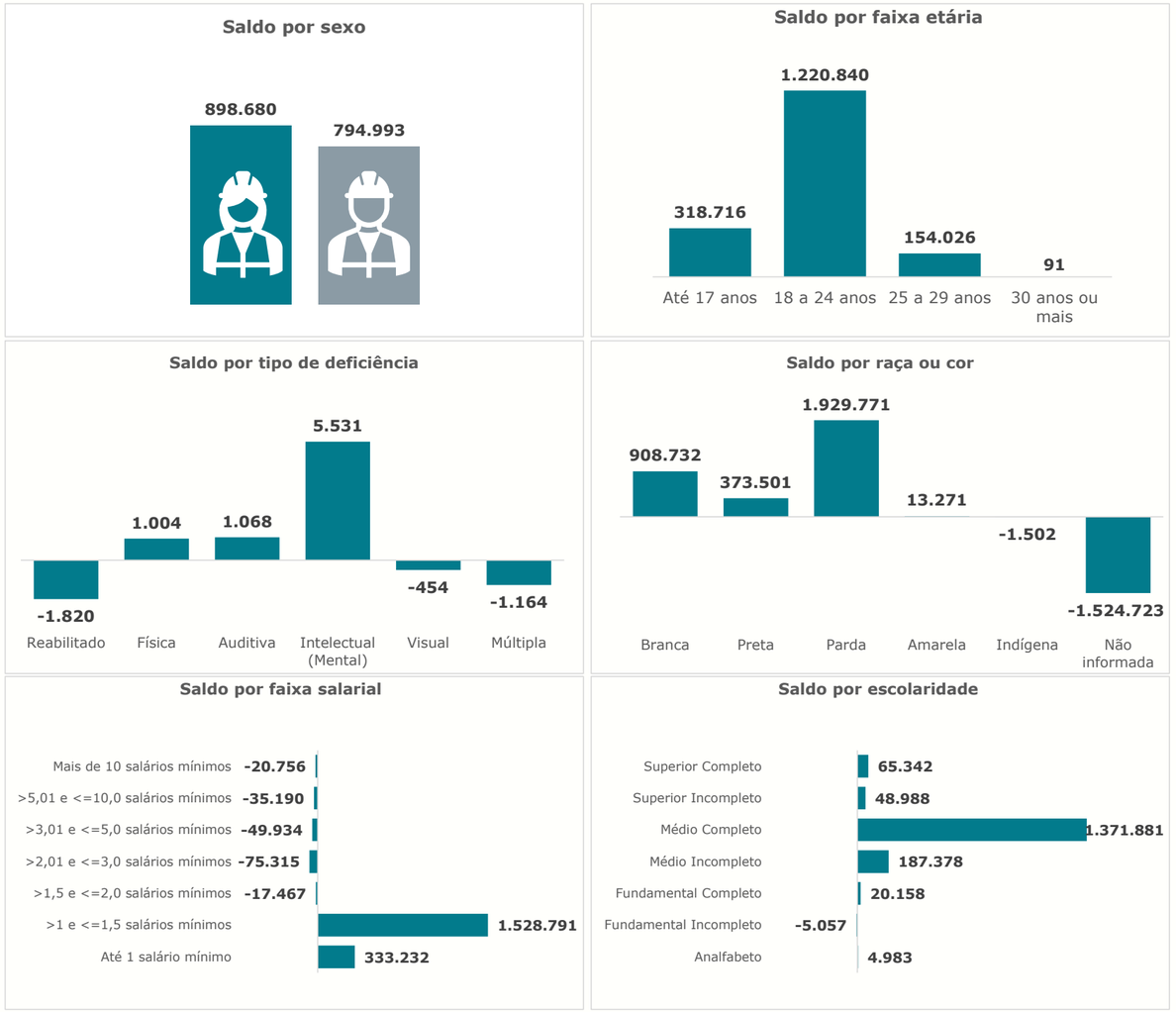
Tabela 13 - Admissões, desligamentos e saldo acumulado de 2024 (típicos e não típicos).

| Tipo de vínculo | Admissões | Desligamentos | Saldo acumulado 2024 |
|---|---|---|---|
| Típicos | 22.008.084 | 20.593.655 | 1.414.429 |
| Não típicos* | 3.559.164 | 3.279.920 | 279.244 |
| **Total de movimentações** | **25.567.248** | **23.873.575** | **1.693.673** |

* Consideram-se ajustes declarados até dezembro de 2024.
Fonte: Novo CAGED.



Gráfico 51 - Saldo por características individuais - Brasil, 2024.

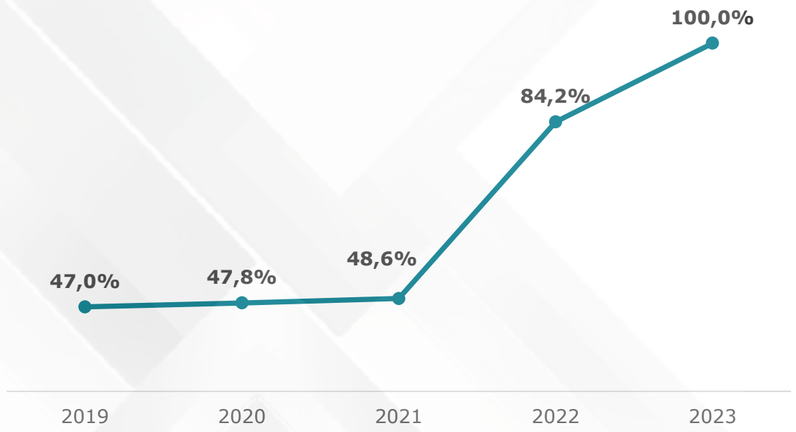



* Consideram-se ajustes declarados até dezembro de 2024.
Fonte: Novo CAGED.

## Captação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do CAGED exclusiva pelo eSocial

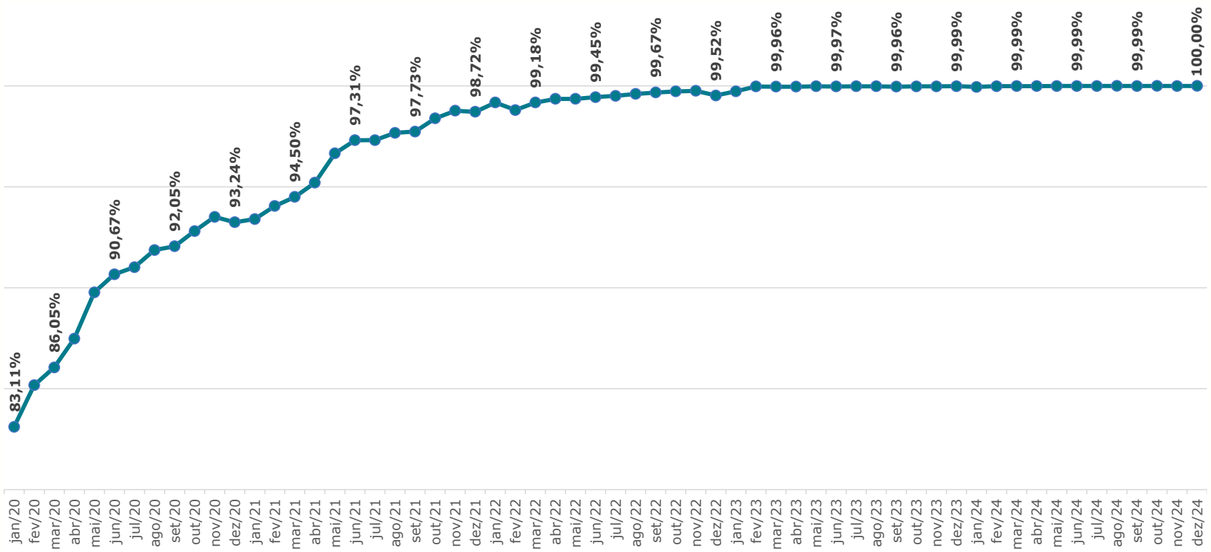
Em 2024, a transição na forma de prestação de informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do CAGED para a captação exclusiva pelo eSocial foi concluída. A partir do ano-base 2023, a declaração da RAIS passou a ser realizada integralmente por meio do eSocial, consolidando o novo modelo de fornecimento de dados trabalhistas e contribuindo para o aprimoramento das estatísticas do mercado de trabalho formal.

Gráfico 52 - Evolução da proporção de vínculos do eSocial na RAIS




Fonte: RAIS.

Gráfico 53 - Evolução da participação do eSocial na captação das movimentações no CAGED.




Fonte: Novo CAGED.



### eSocial

O eSocial elimina a necessidade de produção de informações redundantes pelas empresas, reduzindo custos, e aumenta a eficiência da gestão pública, por meio da entrega e do acesso às informações por meio eletrônico.

Em 2024, foram incorporadas novas funcionalidades importantes:

- disponibilização da plataforma FGTS Digital, assegurando que os valores devidos aos trabalhadores sejam efetivamente depositados em suas contas vinculadas com maior agilidade e transparência;
- inclusão das informações sobre Exames Médicos Toxicológicos;
- disponibilização de novas ferramentas, com destaque para a consulta de eventos por número do recibo e a geração de relatório de movimentações trabalhistas;
- implementação de melhorias na infraestrutura de processamento da ferramenta Download, eliminando filas de espera na disponibilização dos arquivos solicitados;
- implementação da ferramenta RECAPTCHA na consulta online da Qualificação Cadastral, melhorando a proteção contra softwares automatizados e frustrando atividades consideradas abusivas; e
- desenvolvimento de procedimentos para receber o e-Consignado, modalidade de crédito a ser disponibilizada em 2025 aos trabalhadores da iniciativa privada.

Em 2024, alcançou 5,5 milhões de empregadores e 58 milhões de trabalhadores formais (celetistas e estatutários), 1,5 milhão de empregadas domésticas, 800 mil estagiários, entre outros grupos em fase de análise para disseminação permanente.

### Revista Observatório do Trabalho Brasileiro

Em 2024, foram elaboradas duas edições da Revista Observatório do Trabalho Brasileiro. A primeira edição foi lançada em formato digital, com pequena tiragem impressa, em julho de 2024, durante o encontro presencial da rede de observatórios, que contou com a presença de 98 representantes de 24 estados e 18 municípios que aderiram à rede e receberam recursos do FAT, por meio do Bloco de Assessoramento Estatístico. Os temas abordados na primeira edição refletem os principais encontros mensais realizados no ano de 2023.

A segunda edição, publicada em novembro de 2024, trouxe um resumo das apresentações realizadas por convidados e secretários do MTE durante o evento da rede.

Figura 19 - Capas das edições 1 e 2 da Revista do Observatório do Trabalho Brasileiro.




Fonte: MTE.

## Inovações e melhorias

### Nova metodologia de atualização da CBO

No âmbito da CBO, a nova metodologia de atualização baseada em um estudo de grande escala possibilitou a ampliação do número de revisões, elevando a frequência de atualizações de 12 por ano para mais de 275 ocupações que apresentavam descrições desatualizadas, garantindo maior precisão e aderência às transformações do mercado de trabalho.

Com isso, a CBO passou a refletir com maior precisão as transformações nas atividades profissionais, facilitando seu uso por empregadores, trabalhadores, pesquisadores e formuladores de políticas públicas, além de descobrir mais rapidamente ocupações novas que aparecem no mercado de trabalho.

## Relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios

No âmbito do cumprimento da Lei nº 14.611, 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, o MTE tem promovido uma série de ações estratégicas. Nesse sentido, foram divulgados o 1º e o 2º Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial.

Em setembro de 2024, foi lançado o Plano Nacional de Igualdade Salarial, que conta com ações voltadas à ampliação e à permanência das mulheres no mercado de trabalho, à ascensão delas a cargos de direção e gestão e ao enfrentamento das discriminações no espaço profissional. O lançamento do Plano ocorreu simultaneamente à divulgação do 2º Relatório de Transparência e Igualdade Salarial.

Figura 20 - Principais informações de transparência e igualdade salarial.




Fonte: 2º Relatório de Transparência e Igualdade Salarial.

Além dos inúmeros debates setoriais e *lives* sobre o tema, destaca-se a importância de recolocar a temática em pauta nas discussões sobre políticas de trabalho, ampliando a conscientização e promovendo diálogos sobre as diferenças que demandam ações efetivas. Entre essas ações, merecem destaque as políticas públicas de apoio ao trabalho das mulheres, como a oferta de creches e escolas em tempo integral.

## Pesquisa sobre motivação dos desligamentos a pedido

Em 2024, foi realizada uma pesquisa para identificar os principais fatores que levam os trabalhadores a solicitarem desligamento voluntário. O estudo teve como objetivo caracterizar o perfil e as razões por trás dos 3,77 milhões de desligamentos a pedido registrados entre novembro de 2023 e abril de 2024, segundo dados do Novo CAGED.

A coleta de dados foi conduzida por meio de um questionário eletrônico de resposta voluntária, desenvolvido e hospedado pela DATAPREV. Todas as pessoas que solicitaram desligamento nesse período receberam, por meio do aplicativo da Carteira de Trabalho Digital (*mobile* e *web*), um convite para participar da pesquisa. Para garantir maior controle e confiabilidade das respostas, cada Protocolo de Internet (*Internet Protocol – IP*) pôde participar apenas uma vez.

Figura 21 - Principais motivações para o desligamento a pedido.




Fonte: Pesquisa sobre motivação dos desligamentos a pedido/SEET/SE/MTE.

Os resultados estão disponíveis no portal do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET).

Compreender as motivações para o desligamento voluntário é essencial para embasar políticas públicas que visem à retenção de talentos, à qualificação profissional e à melhoria das condições de trabalho. Esses resultados fornecem subsídios valiosos para a formulação de estratégias que reduzam a rotatividade no mercado de trabalho, incentivem os empregadores a adotarem boas práticas e contribuam para o desenvolvimento de um ambiente laboral mais estável e produtivo.

### Painel do emprego agrícola

O MTE disponibilizou no portal do PDET o Painel do Emprego Agrícola. Essa nova ferramenta é um marco na transparência e no acesso a informações detalhadas sobre o mercado de trabalho no setor agrícola.

O Painel do Emprego Agrícola reúne dados atualizados e consolidados sobre admissões, desligamentos, saldo de empregos e outras métricas essenciais para o acompanhamento do mercado de trabalho rural. Essas informações possibilitam identificar tendências e avaliar o impacto de políticas públicas voltadas para o setor agrícola, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e para a formulação de estratégias que fortaleçam esse segmento.

A disponibilização dessa ferramenta no portal do PDET reflete o compromisso do Ministério em ampliar o acesso a estatísticas de qualidade, promovendo o uso de dados como subsídio para pesquisadores, gestores públicos e representantes da sociedade interessados na análise do emprego agrícola.

O Painel representa um avanço importante para o aprimoramento do conhecimento sobre as dinâmicas do trabalho rural no Brasil, contribuindo para a geração de diagnósticos mais precisos e para o fortalecimento de políticas públicas voltadas à inclusão, produtividade e sustentabilidade do setor.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

### 50 Anos da RAIS e os desafios para o futuro das estatísticas de trabalho

Em 2025, a RAIS completa 50 anos, consolidando-se como um instrumento essencial para a geração de estatísticas sobre o mercado de trabalho no Brasil.

Nesse marco histórico, um dos principais desafios é expandir a oferta de estatísticas de trabalho, aproveitando o potencial do eSocial para captar informações de outras formas de trabalho além das relações celetistas e promovendo maior tempestividade na divulgação dos dados.

Os esforços realizados em 2024 concentraram-se na conclusão do processo de captação de informações pelo eSocial, um passo decisivo para que, em 2025, sejam introduzidas inovações importantes, como a RAIS Mensal e a RAIS – Outras Formas de Trabalho. Essas entregas representam avanços significativos na modernização e ampliação das estatísticas, permitindo uma visão mais abrangente e atualizada do mercado de trabalho.

Outro desafio remanescente é o fortalecimento da cooperação interfederativa na área de estudos e pesquisas. Esse esforço envolve a elaboração de orientações metodológicas e a promoção de encontros com gestores estaduais e municipais, fundamentais para alinhar práticas e fomentar a integração de dados e análises em todo o país.

A celebração do cinquentenário da RAIS em 2025 é uma oportunidade não apenas para reconhecer sua trajetória, mas também para reafirmar seu papel estratégico na formulação de políticas públicas e no aprimoramento da transparência e do conhecimento sobre o mercado de trabalho brasileiro.

### Inteligência artificial na atualização da CBO

O desenvolvimento de uma ferramenta baseada em Inteligência Artificial (IA) segue como prioridade para aprimorar a eficiência e a eficácia de análise das solicitações de atualização da CBO. O objetivo é automatizar etapas críticas do processo de revisão ocupacional, empregando modelos avançados de IA, especialmente técnicas de processamento de linguagem natural. Essa solução proporcionará suporte inteligente à tomada de decisão dos analistas.

Atualmente, o projeto encontra-se em fase de desenvolvimento e já possibilita a integração com informações do Quadro Brasileiro de Qualificações e do eSocial. Para 2025, o objetivo é expandir suas capacidades, incorporando novas bases de dados que ampliem o potencial analítico da ferramenta. Em seu nível mais avançado, a solução deverá ser capaz de identificar padrões e sugerir a inclusão de novas ocupações de forma automatizada, garantindo maior agilidade e precisão no processo de atualização da CBO.

# HUMANIZAR O ATENDIMENTO AO TRABALHADOR

Busca implementar um processo permanente de respeito à ética em todas as etapas do atendimento ao trabalhador, num ciclo de tratamento humanizado que abrange usuários, servidores e instâncias governamentais envolvidos na prestação dos serviços públicos do Ministério.

## Principais atividades e resultados alcançados

### Planejamento de realização de pesquisas de satisfação

Visando aprimorar a experiência do usuário e a qualidade dos serviços oferecidos, o MTE está desenvolvendo uma demanda evolutiva no Sistema do Sine para implementar um módulo de avaliação de serviços no Portal Emprega Brasil e realizar a adequação da identidade visual do Portal com o Gov.br. Contudo, fatores como limitação do orçamento para investimento em soluções de TI tem prejudicado a conclusão dessa demanda.

Com o intuito de encontrar uma alternativa provisória, tem-se avaliado a utilização da ferramenta disponibilizada pela Secretaria de Governo Digital (SGD) para avaliação de satisfação dos usuários de serviços públicos digitais.

A ferramenta utiliza diversas metodologias para coleta das impressões do usuário, como a facilidade de uso do serviço, tempo de resposta, precisão das respostas obtidas, com objetivo final de tornar os serviços públicos mais simples, agradáveis e fáceis de usar. Contudo, o recorte de avaliação seria apenas do Portal Emprega Brasil, havendo ainda a necessidade de integração do sistema avaliado com a plataforma de avaliação de serviços, por meio do API.

### Definição de critério para distribuição de recursos da gestão da rede Sine

Num conceito mais amplo de humanização de atendimento, destaca-se o aperfeiçoamento dos critérios de distribuição de recursos financeiros para gestão do SINE, priorizando o repasse aos estados e regiões com maior concentração de pessoas em situação de desemprego.

A nova metodologia, implantada pela Resolução CODEFAT nº 994, de 15 de fevereiro de 2024, prevê a distribuição dos recursos da seguinte forma: i) 10% a título de bônus para os resultados positivos na recolocação dos beneficiários do seguro-desemprego, ii) 50% distribuídos de forma igualitária (fixos); e iii) 40% de forma variável, com previsão de que até 2026 sejam distribuídos com base na mensuração de indicadores de eficiência dos entes.

Embora a implementação seja recente, espera-se que as alterações normativas propostas, gradativamente, demostrem maior razoabilidade e equidade no processo de distribuição de recursos.

## Inovações e melhorias

### Capacitação da equipe dos postos de atendimento do Sine

Em parceria com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), está em fase de conclusão a atualização do manual de gestão da Rede Sine e das cartilhas operacionais para execução da carta de serviços do Sine. O material é destinado aos atendentes da rede para uniformizar os serviços oferecidos e padronizar o atendimento com qualidade e eficiência.

### Guia de melhoria contínua de atendimento e metodologia de avaliação dos postos Sine

A parceria com o BID prevê ainda a elaboração de guias de roteiro para vídeos curtos destinados aos atendentes, gestores e conselheiros, todos vinculados à rede Sine.

Os vídeos serão elaborados em parceria com o Departamento Intersindical de Estatísticas de Estudos Socioeconômicos (DIEESE), tendo em vista a celebração do Termo de Fomento nº 2/2023 que prevê meta específica para esse fim.

A definição e formatação dos temas está sendo feita por meio de consulta direta aos atendentes da Rede Sine. Essa abordagem permitiu identificar necessidades específicas, desafios no atendimento e sugestões práticas para tornar os conteúdos mais relevantes e aplicáveis ao dia a dia dos profissionais.

A proposta visa disponibilizar vídeos relacionados à carta de serviços do Sine, garantindo que estejam acessíveis a qualquer momento. O escopo da proposta visa minimizar impactos causados pela alta rotatividade dos atendentes da rede, que afeta diretamente o atendimento ao usuário final: o trabalhador.

### Ações de desenvolvimento de pessoas na promoção do atendimento humanizado

O MTE busca implementar um processo permanente de respeito à ética em todas as etapas do atendimento ao trabalhador, num ciclo de tratamento humanizado que abrange usuários, servidores e instâncias governamentais envolvidos na prestação dos serviços públicos ofertados por este órgão. Para isso, em 2024, o Ministério promoveu algumas ações de desenvolvimento de pessoas que vão ao encontro das boas práticas humanizadas no trabalho:

- Atendimento voltado para a promoção e defesa dos direitos das pessoas LGBTQIA+;
- Curso Gestão Inteligente: liderança e inovação no MTE;
- Comunicação não violenta e aspectos gerais de redação oficial e linguagem Simples;
- Palestra sobre "Racismo";
- Palestra "Diversidade de Gênero e Orientação Sexual";
- Palestra "Mulheres: Machismo e Misoginia"; e
- Palestra "Orientação Sexual e Diversidade".

Essas ações de desenvolvimento foram oportunizadas a todos os servidores, sobretudo, aqueles que atuam nas Superintendências, Gerências e Agencias do Trabalho e Emprego.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

O contingenciamento de recursos e o quadro reduzido de pessoal são riscos inerentes a esse objetivo, sobretudo porque causam impactos diretos no alcance das metas e nas evoluções das ações de gestão e manutenção da rede Sine – Projeto Casa do Trabalhador.

Apesar dos riscos, o cenário também apresenta oportunidades para otimizar a gestão da rede Sine e do Projeto Casa do Trabalhador. A busca por parcerias estratégicas com outras instituições, o desenvolvimento de soluções inovadoras e a implementação de medidas de eficiência podem mitigar os riscos e impulsionar o alcance das metas.

# PROMOVER A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL DOS SERVIÇOS OFERTADOS

## Principais atividades e resultados alcançados

### Programa do Seguro-Desemprego

Em 2024, o seguro-desemprego beneficiou 7,76 milhões de trabalhadores[1], com gastos de R$ 53,37 bilhões. O ajuste do salário mínimo aumentou as parcelas em 2,93%, reforçando a proteção social. A modalidade Trabalhador Formal absorveu 86,03% dos recursos, concedendo mais de 516 mil novos benefícios por mês.

1 todas as modalidades (formal, empregado doméstico, pescador artesanal, bolsa de qualificação e trabalhador resgatado).

Tabela 14 - Execução orçamentária do Programa do Seguro-Desemprego no ano de 2024, por modalidade de benefício.

| Modalidades de Seguro-Desemprego | Orçamento Autorizado/Executado | % Total do Orçamento Autorizado/Executado |
|---|---|---|
| Trabalhador Formal | R$ 45.981.751.680,00 | 86,16% |
| Pescador Artesanal | R$ 6.568.991.130,00 | 12,31% |
| Empregado Doméstico | R$ 782.651.832,00 | 1,47% |
| Bolsa de Qualificação Profissional | R$ 27.371.888,00 | 0,05% |
| Trabalhador Resgatado | R$ 4.710.432,00 | 0,01% |
| **TOTAL** | **R$ 53.365.476.962,00** | **100,00%** |

Fonte: Coordenação-Geral do Seguro-Desemprego, Abono Salarial e Identificação Profissional (CGSAP/DGB/SPT/MTE).

### A transformação digital do seguro-desemprego

O seguro-desemprego avançou digitalmente para trabalhadores formais e domésticos, eliminando atendimento presencial. Inclui solicitação, revisão e pagamento automático. Em 2024, 78,69% dos trabalhadores optaram pela comodidade e eficiência da solicitação online do seguro-desemprego, representando um crescimento de 2,76% em relação ao ano anterior. A digitalização aumentou a eficiência, reduziu custos, ofereceu segurança e permitiu o monitoramento por meio da Carteira de Trabalho Digital e portal Gov.br.

Tabela 15 - Adesão ao uso de solução digitais – 2023 e 2024.

| Ano | Serviço Digital | | | Presencial | Total de Solicitações (digital + presencial) | % uso de serviços digitais |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Carteira de Trabalho Digital | Portal gov.br | Carteira de Trabalho + Gov.br | Posto de Atendimento | | |
| **2023** | 4.500.972 | 939.368 | 5.440.340 | 1.724.921 | 7.165.261 | **75,93%** |
| **2024** | 5.132.920 | 727.798 | 5.860.718 | 1.587.354 | 7.448.072 | **78,69%** |

Fonte: CGSAP/DGB/SPT/MTE.

## Abono Salarial

Em 2024, o abono salarial beneficiou 26,4 milhões de trabalhadores, totalizando R$ 28,13 bilhões em pagamentos. A cobertura foi de 99,12%, mantendo o índice de pagamento consistentemente acima de 99%, semelhante ao ano de 2023. Desde que a gestão passou a ser responsabilidade do Ministério, esses patamares estão 5% acima dos verificados antes de 2022. Houve um crescimento de 5,5% em relação aos anos anteriores. O aumento do salário mínimo elevou o benefício médio em R$ 92,00 (6,97%), valorizando e protegendo os trabalhadores com renda de até dois salários mínimos.

Tabela 16 - Quantidade e valores de abonos identificados, sacados e a sacar em 2024.

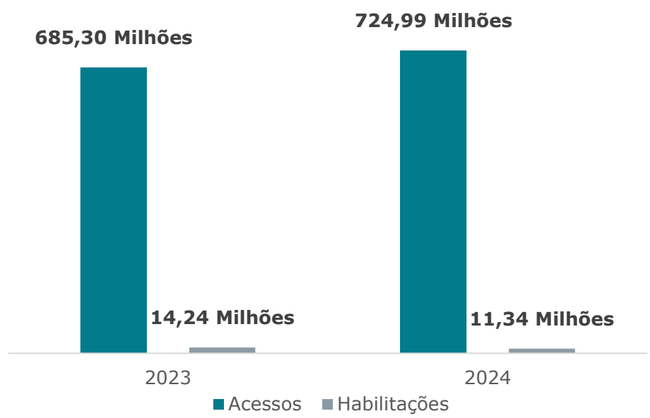
| Variável | Quantidade | Valores (R$) | Índice de Cobertura do Abono Salarial (%) |
|---|---|---|---|
| Abono Identificados | 26.641.277 | 28.351.377.540 | **99,12%** |
| Abono Sacados | 26.405.850 | 28.135.717.545 | |
| Abono Não Sacados | 235.427 | 215.619.995 | |

Fonte: CGSAP/DGB/SPT/MTE.

## Carteira de Trabalho Digital

O aplicativo da Carteira de Trabalho Digital consolidou-se como um dos principais meios de acesso aos serviços oferecidos pelo MTE. De 2019 até dezembro de 2024, alcançou mais de 81 milhões de documentos habilitados e mais de 2,5 bilhões de acessos, evidenciando sua relevância. O total de 725 milhões de acessos em 2024 representa um aumento de 5,8% em relação a 2023.

Gráfico 54 - Acessos e habilitações da Carteira de Trabalho Digital.




Fonte: Extração Base de Dados Carteira de Trabalho Digital.

## Avaliação do aplicativo da Carteira de Trabalho Digital

A avaliação média do aplicativo da Carteira de Trabalho Digital na loja *Google Play* apresentou uma evolução positiva em 2024, passando de 4,5 para 4,6 em uma escala de 5, um aumento de 2,22% em relação ao ano anterior. Esse resultado positivo demonstra a satisfação crescente dos usuários com as melhorias implementadas no aplicativo e reflete o compromisso do MTE em oferecer serviços digitais cada vez mais eficientes e intuitivos.

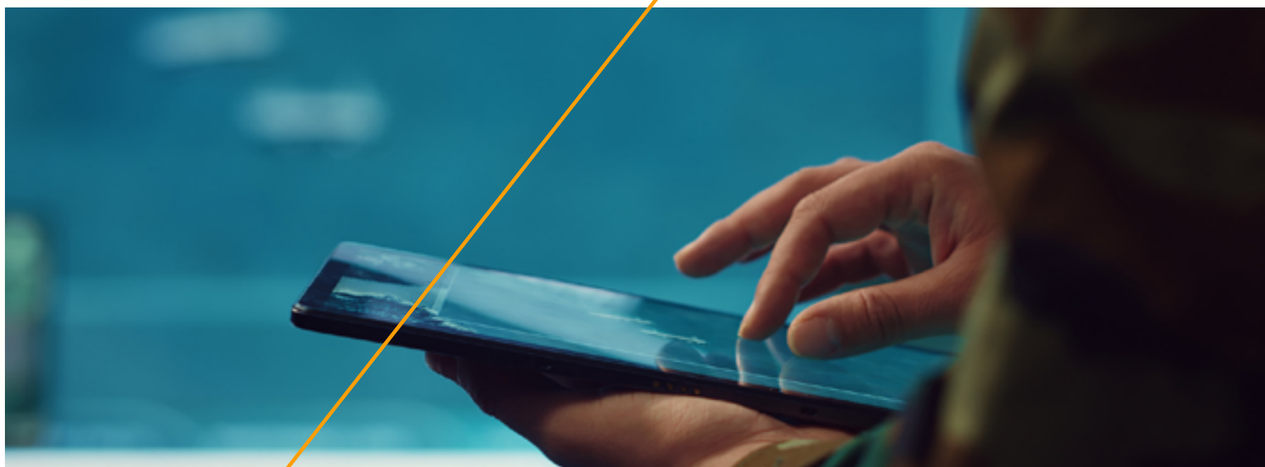
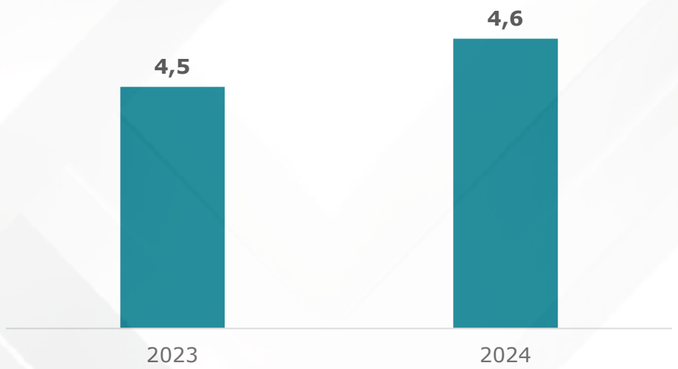


Gráfico 55 - Avaliação média das Notas da loja Google Play.




Fonte: Painel da loja *Google Play*.

## Registro profissional

O Registro profissional é o documento que identifica todos os profissionais atuantes em atividades regulamentadas, conforme estabelecido em Lei.

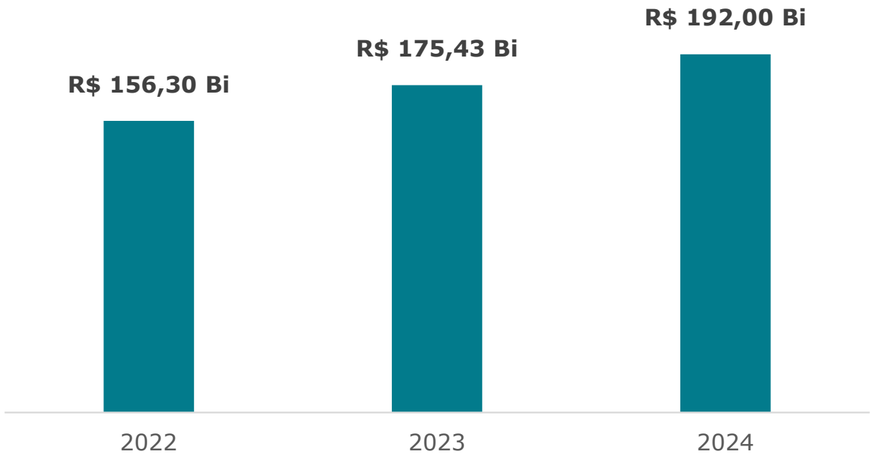
Em 2024, foram emitidos mais de 48 mil registros profissionais. Desde sua implantação, foram mais de um milhão de documentos emitidos.

## FGTS Digital

O FGTS Digital (FD) é um conjunto de sistemas integrados dedicados à gestão da arrecadação dos valores devidos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e à prestação de serviços digitais com objetivo de melhorar a apresentação de informações aos trabalhadores e empregadores e de aperfeiçoar a arrecadação, a fiscalização, a apuração, o lançamento e a cobrança dos recursos do FGTS.

O recolhimento por meio do FD passou a ser obrigatório a partir de março de 2024, e os resultados da arrecadação são superiores aos dos anos anteriores.

Gráfico 56 - Valor global de FGTS arrecadado (R$ bilhões).




Fonte: FGTS (https://www.fgts.gov.br/).

## Domicílio eletrônico trabalhista

O Domicílio eletrônico trabalhista (DET), instituído pelo artigo 628-A da CLT e regulamentado pela Portaria MTE nº 3.869, de 21 de dezembro de 2023, é um instrumento oficial de comunicação e de prestação de serviços digitais entre a inspeção do trabalho e o empregador.

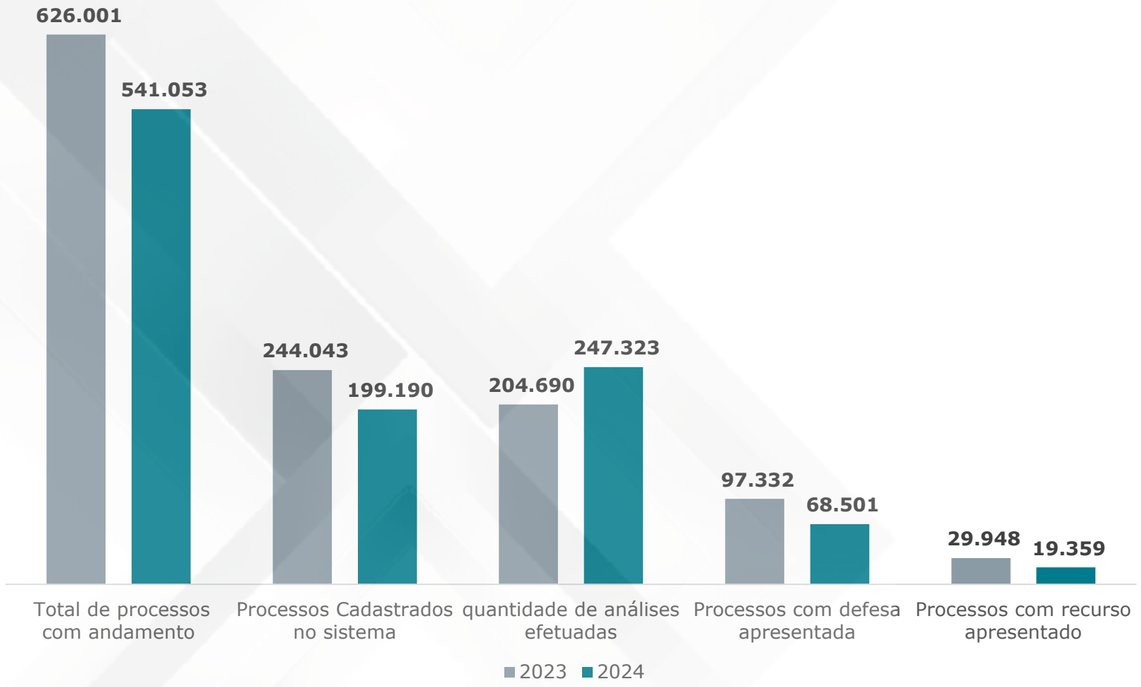
O objetivo central do DET é proporcionar maior publicidade e eficiência à relação entre a administração pública e os administrados, por meio da digitalização de serviços, a fim de elevar a segurança e a transparência das informações transmitidas, além de reduzir a duração do processo e os custos operacionais.

Em 2024, 12,04 milhões de empregadores, incluindo os domésticos, atualizaram seus cadastros no DET, possibilitando uma comunicação mais efetiva. Nesse período, foram emitidas 73,22 mil notificações a empregadores de todo o país.

## Processo eletrônico de autos de infração e notificações de débito

Processo eletrônico de autos de infração e notificações de débito é uma plataforma que possibilita a consulta e a movimentação dos processos de autos de infração e notificações de débito. Em 2024, observou-se um aumento de 20,83% na quantidade de análises efetuadas, apesar da redução no volume de processos em relação ao ano anterior.

Gráfico 57 - Processo eletrônico de autos de infração e notificações de débito.




Fonte: e-CPMR.

# Inovações e melhorias

## Novos serviços da Carteira de Trabalho Digital

Em 2024, a Carteira de Trabalho Digital deu um passo significativo ao introduzir o serviço de intermediação de mão de obra, permitindo aos trabalhadores a consulta de vagas de emprego e acompanhamento de processos seletivos, trazendo agilidade e eficiência ao processo de inserção no mercado de trabalho.

Além disso, pela Carteira de Trabalho Digital, os trabalhadores do Rio Grande do Sul passaram a monitorar o apoio financeiro concedido em decorrência de calamidades públicas, ampliando mais o seu alcance.

## Melhorias no sistema do seguro-desemprego

O sistema do seguro-desemprego passou por importantes melhorias em 2024, simplificando os processos para trabalhadores e empregadores. Conforme legislação vigente (Lei nº 14.534, de 11 de Janeiro de 2023), o CPF é utilizado como número único de identificação do trabalhador no sistema. Além disso, os empregadores registrados no Cadastro de Atividade Econômica de Pessoa Física (CAEPF) na Receita Federal agora têm a possibilidade de enviar digitalmente os requerimentos de seguro-desemprego e confirmar encerramento de vínculos no Cadastro Nacional de Informações Sociais(CNIS) e no eSocial.

## Aprimoramento para identificação e pagamento abono salarial

O MTE usou dados do eSocial e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para identificar trabalhadores qualificados ao abono salarial, ampliando os processos de habilitação e beneficiando mais pessoas. O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) aprimorou normas para identificação e pagamento do abono, com a Resolução CODEFAT nº 993, 13 de dezembro de 2023, criando um calendário único para o PIS/PASEP em 2024.

Em 2024, 229,56 mil trabalhadores solicitaram revisão do abono via recurso administrativo, com 88% recebendo resposta em até 30 dias. O manual operacional do abono também foi atualizado para padronizar processos e capacitar unidades na prestação de atendimento ao cidadão.

### Aprimoramento do sistema de processo eletrônico de autos de infração e notificações de débito

Em 2024, o sistema passou pelas seguintes melhorias: i) reimplementação das funcionalidades de anulação; ii) implementação da integração com o CPMR - migrado para o ambiente Serpro; iii) implantação do e-carta nacional; iv) novos relatórios gerenciais, com ênfase no de tempo médio de acordo com nova metodologia; e v) integração com o Domicílio Eletrônico Trabalhista.

As iniciativas implementadas visaram otimizar os processos, aumentar a eficiência e aprimorar a experiência do usuário.

### Plataforma Unificada de Atendimento

A Plataforma Unificada de Atendimento (UNA) foi desenvolvida pelo MTE com o objetivo de proporcionar ao cidadão um acompanhamento ágil e transparente dos serviços, garantindo maior eficiência e padronização no agendamento dos atendimentos realizados presencialmente pelas Superintendências, Gerências e Agências Regionais do Trabalho e Emprego.

A implementação da UNA teve início com um projeto-piloto realizado no estado do Rio de Janeiro, no período de 11 a 13 de dezembro de 2024. Durante essa fase, os cidadãos puderam solicitar seus atendimentos por meio da plataforma, permitindo a avaliação de sua funcionalidade e usabilidade.

A segunda fase do piloto está programada para ocorrer em fevereiro de 2025, na unidade de Salvador (BA), e a implementação nacional está prevista para o segundo semestre do mesmo ano. Estarão disponíveis os seguintes agendamentos e atendimentos para os cidadãos:

- agendamento e esclarecimento de dúvidas sobre o abono salarial;
- agendamento e esclarecimento de dúvidas sobre o seguro-desemprego;
- agendamento para o serviço multas e recursos;
- agendamento para o serviço orientação trabalhista;
- agendamento e esclarecimento de dúvidas sobre Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- solicitações sobre o Empregador *Web*;
- esclarecimento de dúvidas sobre o registro profissional;
- solicitação de informações sobre a RAIS e o CAGED.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

### Carteira de Trabalho Digital

No que tange à Carteira de Trabalho Digital, um ponto crucial para a continuidade dos avanços na oferta de serviços públicos digitais é a inclusão de funcionalidades que realmente atendam às necessidades dos cidadãos, especialmente nas áreas de trabalho, emprego e renda. É essencial que o aplicativo seja uma ferramenta presente e útil no cotidiano do trabalhador.

Além disso, há um grande potencial para expandir os serviços oferecidos ao trabalhador, integrando áreas como educação e saúde. Para isso, é necessário garantir a infraestrutura adequada e a disponibilidade dos serviços, permitindo o acesso amplo e eficiente para todos os trabalhadores.

Outro desafio importante é garantir o acesso gratuito ao aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, levando em conta a dificuldade de acesso à internet enfrentada por parte da população.

Ademais, vale destacar que uma parcela significativa dos beneficiários do seguro-desemprego e do abono salarial ainda encontra dificuldades no uso da plataforma digital, o que torna imprescindível a manutenção do atendimento presencial.

Em 2024, a Carteira de Trabalho Digital avançou de forma substancial em relação ao ano anterior. Melhorias tecnológicas tornaram o aplicativo mais funcional e intuitivo, resultando em sua aceitação como uma ferramenta essencial nos serviços prestados pelo MTE. O aplicativo consolidou-se também como uma importante ferramenta para a coleta de dados, contribuindo para a elaboração de políticas públicas mais precisas. A integração dos serviços de emprego, trabalho e renda trouxe maior eficiência e satisfação aos usuários. Contudo, alguns desafios persistem. A inclusão do requerimento e do cartão de registro profissional ainda não foi completada, sendo uma meta para 2025. Além disso, dificuldades na transição para soluções digitais continuam a existir entre beneficiários do seguro-desemprego, muitos dos quais ainda preferem o atendimento presencial. Isso reforça a necessidade de maior atenção à acessibilidade, treinamento e suporte para essa população.

### Transformação digital na fiscalização do trabalho

Um dos principais desafios da transformação digital na fiscalização do trabalho é a integração e automatização de processos e soluções, visando agregar maior inteligência, assertividade e efetividade às ações de auditoria e fiscalização.

Essas ações demandam o tratamento de dados provenientes de diversas fontes, caracterizados por sua grande variedade, volume e velocidade de geração.

Para 2025, destaca-se a necessidade de adoção de novas estratégias que atendam aos fluxos de trabalho decorrentes da implantação do FGTS Digital. Isso exigirá tanto o aperfeiçoamento das tecnologias de informação já utilizadas pela inspeção do trabalho quanto a incorporação de novas ferramentas e soluções tecnológicas, garantindo maior eficiência e adaptabilidade às demandas do cenário digital.

# FORTALECER A ARTICULAÇÃO INSTITUCIONAL, A COOPERAÇÃO INTERNACIONAL E A ATUAÇÃO JUNTO AOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS

Compreende a construção de uma política institucional articulada, fortalecendo a atuação do Ministério junto a instituições e organismos nacionais e internacionais.

## Principais atividades e resultados alcançados

### Atuação em instâncias permanentes internacionais

Em 2024, o Brasil reafirmou sua posição de liderança nos debates globais, impulsionando pautas estratégicas no G20, cuja presidência rotativa esteve sob sua responsabilidade. No comando das discussões sobre trabalho decente, redução das desigualdades e desafios globais, o país sediou eventos fundamentais em Fortaleza (CE) e a 19ª Cúpula de Líderes, no Rio de Janeiro (RJ), promovendo uma agenda transformadora baseada na justiça social, sustentabilidade ambiental e reformas institucionais.

No campo das relações trabalhistas, o Brasil fortaleceu seu compromisso com a valorização do trabalho decente ao assinar a Declaração dos Ministros do Trabalho e Emprego na 10ª Reunião dos Ministros do BRICS, realizada em Sochi, na Rússia, e a Carta Global pelos Direitos Trabalhistas, na Internacional Laborista de Madri. Paralelamente, consolidou sua cooperação com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) ao lançar o Projeto de Cooperação Sul-Sul "Trabalho Decente e Justiça Social", voltado à erradicação do trabalho infantil e forçado, ao fortalecimento da inspeção e da segurança no trabalho e à promoção da equidade e proteção social.

Como referência na defesa dos padrões internacionais do trabalho, o Brasil ampliou sua participação na OIT com ações como: (i) contribuição ativa na plataforma ILOSTAT, promovendo transparência e comparabilidade de dados; (ii) elaboração de subsídios para o relatório anual de 2023 sobre a Convenção nº 81 e demais convenções fundamentais; (iii) realização de eventos no Programa Trabalho Sustentável, com destaque para o Projeto Migração, e (iv) estabelecimento de parcerias estratégicas para o aprimoramento de sistemas tecnológicos como o Autodiagnóstico Trabalhista e o Novo Caepi.

No âmbito da Cooperação Sul-Sul-Projeto Algodão com Trabalho Decente, o Projeto Moçambique impulsionou o fortalecimento das políticas de inspeção do trabalho por meio de seminários, visitas técnicas e reuniões com inspetores e autoridades de Moçambique, Peru e Tanzânia. Além disso, a troca de boas práticas foi ampliada com visitas à Jamaica e Belize e reuniões técnicas no Brasil, consolidando o país como referência global no combate às violações de direitos laborais.

O Brasil também avançou em sua atuação na Aliança 8.7, reafirmando sua posição como País Pioneiro ao apresentar um roteiro estratégico na 19ª reunião do Comitê de Coordenação Global. Esse compromisso fortalece a cooperação internacional e reforça a liderança do país na erradicação do trabalho forçado, infantil e do tráfico de pessoas.

Na Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), o Brasil aprofundou a cooperação em inspeção do trabalho, combate ao trabalho infantil e promoção de políticas sociais, enquanto, na Rede Ibero-Americana de Inspeção do Trabalho, contribuiu para a formação de inspetores e a criação de um observatório ibero-americano de inspeção. Paralelamente, engajou-se na OIM-IRIS e na Iniciativa Regional América Latina e Caribe Livre do Trabalho Infantil, reforçando políticas públicas eficazes e monitoramento contínuo de resultados. A participação na Mesa Triple Frontera Amazônica e na Associação Internacional de Inspeção do Trabalho (IALI) foi estratégica para o avanço das discussões sobre trabalho infantil e condições precárias na região amazônica.

No MERCOSUL, o Brasil teve participação ativa no Subgrupo de Trabalho 10 (SGT 10), dedicado a Assuntos Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social. Destacam-se a criação das mesas de fronteira, no âmbito da Unidade Especializada de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (UEPETI), e a realização do Seminário Anual de Boas Práticas contra o Trabalho Infantil, que fortaleceu o intercâmbio de experiências bem-sucedidas entre os países membros.

Ao longo do ano, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) também promoveu uma série de iniciativas voltadas ao fortalecimento das políticas de proteção ao trabalho, reafirmando o compromisso do Brasil com a promoção do trabalho decente e a defesa dos direitos fundamentais.

Entre as principais ações, destacam-se as interlocuções com o Projeto CERALC, a coordenação da Campanha Proteja o Trabalho, a elaboração de subsídios para o *Child Labour Report 2023* e a participação na consulta sobre direitos humanos de trabalhadoras domésticas, realizada no âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA) e da Rede Interamericana para a Administração do Trabalho (RIAL).

Na 22ª Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho (CIMT), realizada pela Organização dos Estados Americanos (OEA), o Brasil aprovou a "Carta de Bogotá", fortalecendo compromissos com transições justas, justiça social e regulamentação de novas modalidades de trabalho. Como Vice-Presidente do Grupo de Trabalho 1 da CIMT, terá papel estratégico no Plano de Trabalho 2025-2027, abordando temas como impacto das tecnologias emergentes e igualdade no mercado de trabalho.

Com esses avanços, o Brasil encerra 2024 como uma voz influente nas decisões globais, promovendo uma diplomacia ativa e engajada na construção de um mundo mais justo, sustentável e multipolar.

Tabela 17 - Compromissos do Brasil com instâncias internacionais.

| Organização Internacional do Trabalho |
|---|
| **Programa de Cooperação Sul-Sul Brasil-OIT - Justiça Social para o Sul Global** |
| **Principais Compromissos** |
| • Apoio à Coalizão Global para a Justiça Social, a Aliança 8.7 e a Coligação Internacional para a Igualdade Salarial (EPIC – Equal Pay International Coalition), promovendo o engajamento do Sul Global e estratégias nacionais contra trabalho infantil e forçado. |
| • Realização da X Reunião da Iniciativa América Latina e Caribe Livre de Trabalho Infantil no Brasil, fortalecimento da Parceria Brasil-EUA e incentivo à Cooperação Sul-Sul para equidade salarial e proteção dos trabalhadores. |
| • Produção de estudos sobre emprego juvenil, ampliação de dados e indicadores, e compartilhamento de boas práticas de trabalho decente. |
| • Construção das Agendas Nacional de Trabalho Decente e de Economia Social e Solidária, modernização das normas trabalhistas e capacitação de auditores fiscais. |

| Mercosul |
|---|
| **Declaração de Ministros do Trabalho do Mercosul – Presidência Pró-Tempore do Paraguai** |
| **Principais Compromissos** |
| • Promoção do trabalho decente como eixo central das políticas trabalhistas, com garantia de renda digna, jornada adequada, proteção social e equidade no acesso digital. |
| • Fortalecimento do diálogo social para prevenção de conflitos, relações produtivas e adaptação às mudanças tecnológicas por meio da educação. |
| • Promoção da igualdade de gênero, erradicação do trabalho infantil e forçado, redução da informalidade e regulamentação do trabalho em plataformas digitais. |
| • Políticas para empregos verdes, proteção dos trabalhadores e fomento a uma economia sustentável. |
| • Modernização do MERCOSUL, fortalecimento de sua dimensão sociolaboral e intercâmbio de boas práticas para crescimento econômico, competitividade e inclusão. |
| **Declaração de Ministros do Trabalho do Mercosul – Presidência Pró-Tempore do Uruguai** |
| **Principais Compromissos** |
| • Promoção de empregos sustentáveis e socialmente responsáveis, com foco em grupos vulneráveis e garantia de direitos fundamentais. |
| • Regulamentação das novas modalidades de trabalho, inovação nas políticas laborais e capacitação contínua para adaptação às mudanças e à transição sustentável. |
| • Fortalecimento do diálogo tripartite no MERCOSUL, cooperação para igualdade de oportunidades, erradicação do trabalho infantil e formalização do emprego. |
| • Políticas alinhadas a normas globais, garantindo equidade, bem-estar social e proteção ambiental na geração de empregos. |

| Organização dos Estados Americanos |
|---|
| **22ª Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho (CIMT) – Bogotá, Colômbia - Declaração dos Ministros do Trabalho da OEA** |
| **Principais Compromissos** |
| • Aprovação da "Carta de Bogotá" e implementação de políticas para um futuro do trabalho sustentável, com impacto positivo no mercado de trabalho das Américas. |
| • Promoção do trabalho digno, regulamentação das novas modalidades de emprego e combate à discriminação, com foco na igualdade de gênero, racial e na redução das desigualdades. |
| • Desenvolvimento de políticas públicas inclusivas e inovadoras, fortalecendo o diálogo social e o tripartismo como pilares das relações de trabalho. |
| **G 20** |
| **Declaração de Ministros do Trabalho e Emprego – Fortaleza, Brasil** |
| **Principais Compromissos** |
| • Criação de empregos formais, erradicação da pobreza e fortalecimento da economia social e solidária, com sistemas de proteção social adaptados às novas realidades do trabalho. |
| • Desenvolvimento de competências, formação contínua, promoção de salários dignos e combate às desigualdades de gênero e diversidade no trabalho. |
| • Compromisso com a Meta 8.7 dos ODS, reforçando legislação, educação de qualidade e proteção social. |
| • Implementação de políticas para empregos verdes. |
| • Regulamentação do trabalho digital e mediado por plataformas. |
| • Fortalecimento das relações de trabalho baseadas no respeito aos direitos laborais. |

| BRICS |
|---|
| **Declaração dos Ministros do Trabalho e Emprego do BRICS** |
| **Principais Compromissos** |
| • Educação profissional e capacitação contínua – Promoção da formação ao longo da vida, com uso de tecnologias emergentes e garantia de acesso igualitário para grupos vulneráveis. |
| • Regulação do trabalho digital – Desenvolvimento de políticas para equilibrar inovação e proteção, assegurando condições dignas e direitos para trabalhadores de plataformas. |
| • Segurança e saúde no trabalho – Fortalecimento das estruturas nacionais de prevenção e criação da Rede BRICS de SST para troca de diretrizes e boas práticas. |
| • Proteção social e cooperação internacional – Expansão da cobertura para trabalhadores autônomos e vulneráveis, com colaboração entre os países do BRICS para enfrentar desafios sociais comuns. |
| **Carta Global pelos Direitos Trabalhistas (Internacional Laborista de Madrid)** |
| **Principais Compromissos** |
| • Garantia de igualdade, não discriminação, remuneração justa e compatibilidade entre tempo de trabalho e qualidade de vida. |
| • Fortalecimento da liberdade sindical, direito de greve, negociação coletiva e instituições de governança participativa. |
| • Combate ao trabalho infantil e forçado, priorização de contratos formais e regulação das cadeias globais de valor. |
| **Fórum Inaugural da Coalizão Global para a Justiça Social** |
| **Principal Compromisso** |
| • Apresentação do Plano de Trabalho em 2024 no âmbito da Coalizão Global para a Justiça Social. |

Fonte: Assessoria Especial de Assuntos Internacionais (ASSINT/MTE).

## Convenções da Organização Internacional do Trabalho

As Convenções da OIT são tratados internacionais, com força normativa, que visam à universalização de normas de proteção do trabalhador. Essas convenções dependem de adesão e ratificação dos Estados membros para que sejam incorporadas ao direito interno. Com isso o país membro se compromete a assegurar a sua aplicação prática. Na tabela a seguir, apresentam-se as convenções com relatório encaminhado à OIT ou enviadas ao Congresso Nacional para ratificação.

Tabela 18 - Convenções com relatório encaminhado à OIT ou enviadas ao Congresso Nacional.

| Convenção OIT | Assunto | Situação |
|---|---|---|
| 29 | Trabalho forçado ou obrigatório | Em andamento no Congresso Nacional |
| 88 | Organização do serviço de emprego | Relatórios encaminhados à OIT |
| 94 | Claúsulas de trabalho nos contratos firmados por autoridade pública | Relatórios encaminhados à OIT |
| 105 | Abolição do trabalho forçado ou obrigatório | Relatórios encaminhados à OIT |
| 117 | Objetivos e normas básicas da política social | Relatórios encaminhados à OIT |
| 122 | Política de emprego | Relatórios encaminhados à OIT |
| 125 | Certificados de papacidade dos pescadores | Relatórios encaminhados à OIT |
| 138 | Idade mínima para admissão ao emprego | Relatórios encaminhados à OIT |
| 142 | Orientação profissional e formação profissional no desenvolvimento de recursos humanos | Relatórios encaminhados à OIT |
| 156 | Igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares | Em andamento no Congresso Nacional |
| 159 | Reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes | Relatórios encaminhados à OIT |
| 182 | Proibição das piores formas de trabalho infantil e da ação imediata para sua eliminação | Relatórios encaminhados à OIT |
| 184 | Saúde e segurança na agricultura | Em andamento no Congresso Nacional |
| 185 | Emissão e regulamentação de documentos de identidade para trabalhadores marítimos | Relatórios encaminhados à OIT |
| 187 | Quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho | Em andamento no Congresso Nacional |
| 190 | Eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho | Em andamento no Congresso Nacional |

Fonte: ASSINT/MTE.

### Seminários, congressos, cursos de capacitação e eventos internacionais

A participação ativa do MTE em reuniões, conferências e capacitações ao longo de 2024 foi fundamental para o intercâmbio de boas práticas, o fortalecimento da cooperação multilateral e a contribuição efetiva para o aprimoramento das inspeções do trabalho, da proteção social e da regulação do trabalho internacional. Esses encontros possibilitaram o alinhamento estratégico com as melhores experiências globais, a atualização de diretrizes e a formulação de políticas públicas mais eficientes, reafirmando o compromisso do Brasil com a promoção do trabalho decente e a defesa dos direitos fundamentais no mundo do trabalho.

Dentre as principais iniciativas que contaram com a presença do MTE, destacam-se:

- III Reunião Plenária da Rede Ibero-americana de Inspeção do Trabalho e Seminário Técnico de Alto Nível para Responsáveis pelas Inspeções do Trabalho;
- Reunião Extraordinária de Trabalho e Assuntos Sociais, Inspeção do Trabalho e Trabalho Infantil da CPLP;
- *Vision Zero Fund Forum* 2024;
- 112ª Conferência Internacional do Trabalho;
- *2nd Global Conference on the Regulation of International Recruitment*;
- Congresso e 17ª Assembleia-Geral da IALI;
- *Training of trainers on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems (ITC-ILO)*;
- *The Prevention of Work-Related Occupational Diseases (ITC-ILO)*;
- *Second International technical forum of Senior Officials of Labour Inspectorate*;
- *Joint Expert Workshop on "Updating the FAO-ILO Guidance on Addressing Child Labour in Fisheries and Aquaculture" e Technical Workshop on International Standards for Decent Work in Fisheries*;
- Academia de Gênero e Discriminação;
- *Foro Internacional 'Experiencias y Buenas Prácticas de Inspección Laboral para el Trabajo Digno'*.

A presença do Brasil nesses fóruns internacionais reforçou sua posição como um ator relevante na construção de uma governança global do trabalho mais justa e eficaz. A articulação com organismos multilaterais, países parceiros e especialistas possibilitou a modernização das políticas públicas e o fortalecimento das capacidades institucionais, consolidando o compromisso do país com a promoção do trabalho decente e a proteção dos direitos dos trabalhadores em um cenário de transformações globais.

## Inovações e melhorias

### Reunião técnica anual da Coligação Internacional para a Igualdade Salarial

A Reunião Técnica Anual da Coligação Internacional para a Igualdade Salarial (*EPIC – Equal Pay International Coalition*), com o tema "Igualdade Salarial para Todos e em Todos os Lugares", representou um marco importante para o Brasil, reforçando o compromisso do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com a promoção da igualdade salarial e a equidade de gênero no mercado de trabalho.

Em 2024, a reunião abordou estratégias para eliminar desigualdades salariais, enfrentar desafios emergentes e promover políticas inclusivas, destacando: i) políticas de transparência salarial e valorização de setores feminizados; ii) o impacto das ocupações informais nas disparidades salariais; iii) a superação de barreiras estruturais, como normas sociais e estereótipos de gênero; e iv) a criação de um repositório centralizado de dados para facilitar o compartilhamento de informações.

Em 2025, o Brasil assumirá a presidência da Coligação, reafirmando seu papel de liderança na promoção da equidade salarial global.

### Manual de procedimentos relacionados a assuntos internacionais da inspeção do trabalho

A publicação do manual de procedimentos permitiu a organização e otimização dos fluxos de trabalho relacionados às demandas internacionais da inspeção do trabalho, assegurando maior agilidade e transparência nos processos. Além disso, a iniciativa fortaleceu a construção de memória institucional, com a criação de um arquivo que consolida informações e documentações relevantes sobre o tema, garantindo maior consistência e continuidade nas ações do ministério.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

No âmbito da atuação internacional, dos desafios enfrentados em 2023, o MTE, em 2024, conseguiu avançar na mitigação de barreiras institucionais e operacionais. Para fortalecer a cooperação internacional, foram realizadas reuniões bilaterais periódicas, assinados projetos de parceria e ampliada a participação em fóruns internacionais.

O monitoramento junto à Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos do MTE agilizou o acompanhamento dos instrumentos internacionais em trâmite no Congresso. Diante das mudanças políticas e legislativas nos países parceiros, foram diversificados os laços para garantir a continuidade das cooperações. As restrições orçamentárias foram parcialmente contornadas com maior participação virtual em eventos. Quanto à estrutura de pessoal, o MTE integrou o grupo de dimensionamento da força de trabalho do MGI para otimizar recursos humanos e promover capacitações voltadas aos temas internacionais e idiomas necessários.

### 30ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (COP30)

A 30ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (COP30) está programada para ocorrer no Brasil, em Belém (PA), de 10 a 21 de novembro de 2025. Esta será a primeira vez que uma cidade da Amazônia sediará a conferência, o que coloca a região no centro das discussões sobre mudanças climáticas globais.

Nessa conferência, há a perspectiva da inclusão do tema "Mudança Climática e Segurança e Saúde no Trabalho" na agenda da COP30. O Brasil, por meio da Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), tem a oportunidade de contribuir com estudos e propostas para mitigar os efeitos do estresse térmico e promover a saúde dos trabalhadores expostos a condições climáticas extremas.

### Plano de Trabalho 2025-2027 - Ação de Bogotá

A implementação do Plano de Trabalho 2025-2027 apresenta diversas oportunidades para o Ministério, permitindo ao Brasil participar ativamente de temas de relevância internacional, como a transição para economias verdes e azuis, a eliminação da discriminação no emprego e a promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho.

No entanto, a execução dessas ações também envolve riscos, principalmente no que se refere à complexidade da articulação entre as várias áreas do mundo do trabalho e as mudanças rápidas nas tecnologias e nas formas de emprego. A transição justa, a inclusão de grupos vulneráveis e a adaptação dos sistemas de informação e serviços públicos de emprego exigem um esforço coordenado e contínuo para garantir que as transformações não aprofundem desigualdades existentes.

O Plano de Trabalho 2025-2027, oriundo da ação de Bogotá, representa, portanto, uma excelente oportunidade, ao mesmo tempo em que apresenta desafios que exigem um acompanhamento cuidadoso e constante adaptação às novas realidades do mundo do trabalho.

### Compartilhamento de informações da inspeção do trabalho brasileira com atores internacionais

Diante do atual momento favorável do governo brasileiro no cenário internacional, no qual o país se destaca como líder em diversas frentes, como as mudanças climáticas e a promoção do trabalho decente, surge uma oportunidade única para ampliar o compartilhamento das pautas da inspeção do trabalho brasileira com outros atores globais, especialmente do Sul Global.

A partir das iniciativas realizadas em 2024, há uma perspectiva clara de fortalecimento e consolidação das relações institucionais e internacionais. Esse avanço não apenas reforça a posição do Brasil como referência em políticas trabalhistas, mas também abre caminho para a construção de parcerias estratégicas que promovam a adoção de boas práticas e a harmonização de padrões laborais em nível global.

## OUTROS RESULTADOS DA GESTÃO

### Apoio à reconstrução do Rio Grande do Sul

No que se refere às ações de apoio aos trabalhadores do Rio Grande Sul, afetados pelo estado de calamidade em decorrência das fortes chuvas que tiveram início em abril de 2024, foram adotadas medidas que envolveram recursos da ordem de R$ 5,6 bilhões, sendo R$ 1,16 bilhão do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), R$ 4,13 bilhões do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e R$ 314,8 milhões do Tesouro Nacional para pagamento de apoio financeiro aos trabalhadores com vínculo formal de emprego.



## Principais atividades e resultados alcançados

### Ações do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

A regulamentação do Saque Calamidade foi alterada por meio do Decreto nº 12.016, de 7 de maio de 2024 e do Decreto nº 12.019, de 15 de maio de 2024, com objetivo de facilitar a habilitação dos municípios pelo agente operador do Fundo e também o acesso ao saque pelos trabalhadores. Foram habilitados 455 municípios, com pagamento realizado a 1,05 milhão de trabalhadores, no montante total de R$ 3,7 bilhões, com valor médio de R$ 3,52 mil por trabalhador.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) autorizou a suspensão do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para empregadores situados em municípios atingidos por estado de calamidade pública por meio Portaria MTE nº 729, de 15 de maio de 2024, alterada pela Portaria MTE nº 1.077, de 3 de julho de 2024.

Essa portaria suspendeu a exigibilidade do recolhimento do FGTS referente às competências de abril a julho de 2024 para as empresas localizadas em municípios que tiveram o estado de calamidade pública reconhecido pelo Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional.

O Conselho Curador do FGTS aprovou medidas de suspensão do retorno de parcelas mensais das operações de crédito contratadas pelas instituições financeiras com recursos do Fundo no Estado do Rio Grande do Sul. Na área de habitação, os agentes financeiros concederam uma "pausa" para cerca de 89,7 mil mutuários, com valor de suspensão no montante de R$ 329 milhões projetado para o ano. Já na área de saneamento e infraestrutura, foi projetada a suspensão de contratos no montante de R$ 105,9 milhões para o período de 12 meses, beneficiando 144 contratos em 51 municípios.

### Ações do Fundo de Amparo ao Trabalhador

O Conselho Deliberativo do FAT (CODEFAT) autorizou a liberação de duas parcelas adicionais do Seguro-Desemprego para os desempregados que já estavam recebendo o benefício na data em que o governo federal reconheceu o estado de calamidade pública nos municípios do Estado do Rio Grande do Sul. O pagamento das parcelas foi realizado em lotes semanais aos trabalhadores com tempo de desemprego e que já tinham recebido todas as parcelas normais a que tinham direito. Foram pagas 207,2 mil parcelas, com desembolso de recursos da ordem de R$ 367,3 milhões.

O CODEFAT também autorizou a antecipação do pagamento do Abono Salarial de 2024, conforme estabelecido na Resolução CODEFAT nº 1.002, de 9 de maio de 2024. A medida beneficiou trabalhadores que, inicialmente, receberiam o abono nos meses de junho, julho e agosto, com o pagamento antecipado ocorrido em 15 de maio de 2024. No total, 756,12 mil trabalhadores foram contemplados, resultando em um desembolso total de R$ 792,6 milhões.

### Apoio financeiro

O Apoio Financeiro, instituído pela Medida Provisória nº 1.230, de 07 de junho de 2024, permitiu a liberação de duas parcelas de aproximadamente R$ 1,4 mil para cerca de 112,78 mil trabalhadores. Deste total, aproximadamente 104,32 mil são trabalhadores formais, 2,24 mil empregados domésticos, 4,07 mil pescadores, 1,94 mil aprendizes e 213 estagiários. O pagamento foi realizado conforme critérios de delimitação georreferenciada estabelecidos pela Portaria MTE nº 991, de 19 de junho de 2024.

### Suspensão nos prazos processuais das instâncias administrativas

O MTE resolveu, para evitar qualquer prejuízo aos administrados, suspender os prazos processuais de primeira e segunda instâncias administrativas nos processos de auto de infração e notificação de débito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) durante o período de 2 de maio a 31 de julho de 2024

A medida beneficiou os empregadores do Estado do Rio Grande do Sul, com a suspensão dos prazos de cerca de 10,71 mil autos de infração e 1,48 mil Notificações de Débito do FGTS.

### Suspensão da exigibilidade do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

A Portaria MTE nº 729/2024 autorizou a suspenção da exigibilidade do recolhimento do FGTS das competências de abril a julho de 2024, com a possibilidade de parcelamento desses valores, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, para os estabelecimentos situados nos municípios do Rio Grande do Sul que tiveram o estado de calamidade reconhecido. Essa medida beneficiou 3,08 mil empresas, com um total de R$ 145,9 milhões em débitos suspensos, alcançando 135,19 mil empregados.

### Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

O MTE publicou a Portaria nº 838, de 27 de maio de 2024, que suspendeu, de forma temporária, algumas exigências administrativas em Saúde e Segurança no Trabalho (SST), tais como a obrigatoriedade de realização dos exames médicos periódicos, clínicos, complementares e demissionais e a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos dos atuais empregados.

### Orientação sobre medidas de prevenção para o retorno das atividades após as inundações

Em 2024, foi realizada uma live com o tema "Catástrofe Climática e o Trabalho". O evento online integrou a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT), promovida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE. A transmissão abordou as principais medidas de prevenção a serem adotadas no retorno às atividades após as inundações, com atenção à exposição aos riscos biológicos e às instalações elétricas dos estabelecimentos atingidos. Também foram enfatizados os cuidados com a saúde mental de trabalhadores e empregadores, essenciais em situações de calamidade, como as enfrentadas pela população do Rio Grande do Sul. Além disso, o evento apresentou as medidas emergenciais implementadas pelo governo federal. Até o momento, a live registrou aproximadamente 3,8 mil visualizações.

## Estruturação do crédito consignado celetista

### Principais atividades e resultados alcançados

#### e-Consignado

Com o intuito de ampliar a oferta de crédito com desconto em folha de pagamento para os empregados regidos pela CLT, o MTE, em parceria com outros órgãos de governo, está trabalhando na estruturação de um novo modelo, sem intermediação de contratos/convênios entre empregadores e bancos. Esse modelo proporcionará maior autonomia e opções para o trabalhador na escolha da instituição financeira para a contratação do financiamento. Além dos canais dos bancos, por meio da Carteira de Trabalho Digital, o trabalhador poderá ter acesso a ofertas de crédito escolher a melhor proposta e ser redirecionado para contratação no canal eletrônico do banco, sem intermediários.

## Capacitação permanente de conselheiros e conselheiras

### Principais atividades e resultados alcançados

#### Projeto de capacitação permanente para conselheiras e conselheiros do trabalho, emprego e renda

Em 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego iniciou projeto que visa fortalecer as ações desenvolvidas pelos Conselhos do Trabalho, Emprego e Renda, responsáveis pela gestão e fiscalização das políticas de trabalho, emprego e renda, executadas com recursos do FAT, em âmbito local, por meio da construção de uma política permanente de capacitação de conselheiros e conselheiras. Essa iniciativa visa estimular a observação conjunta, tripartite e interdisciplinar, que leve a ações que contribuam com a superação dos problemas do mercado de trabalho, permitindo uma reflexão mais ampla sobre o processo de elaboração das políticas públicas e sobre os atores sociais envolvidos, para melhor compreensão da economia local e da gestão dos recursos públicos.

No segundo semestre de 2024, foi realizado mapeamento do perfil dos conselheiros e conselheiras, com vistas a subsidiar a elaboração dos conteúdos que deverão compor os módulos do curso. Já no primeiro semestre de 2025, serão disponibilizadas as primeiras turmas do projeto piloto, no âmbito de parceria realizada com o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos do Trabalho (DIEESE).

## Processos de prestação de contas de convênios, acordos e instrumentos congêneres

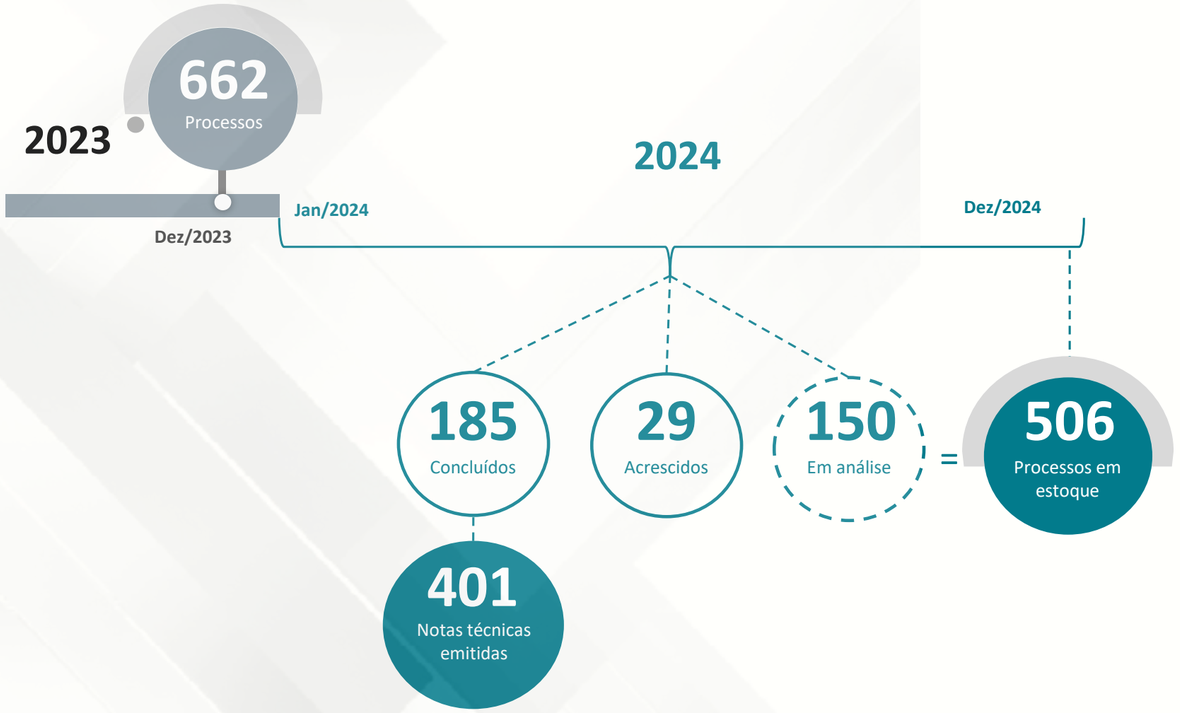
### Principais atividades e resultados alcançados

#### Processos de prestação de contas final de convênios, acordos e instrumentos congêneres

Desde 2022, havia um passivo de mais de mil processos pendentes de análise de prestação de contas final. Até o ano de 2024, o estoque foi reduzido em pouco mais de 55%. Por sua vez, o passivo de processos que aguardavam instauração de tomada de contas especial foi zerado, havendo atualmente 45 processos em fase de instrução processual. A partir desses trâmites, foi possível recuperar, nesses três anos, mais de R$ 32 milhões, relativos a valores impugnados nas análises efetuadas. Esses alcances são cruciais para a obtenção e a manutenção das ações de conformidade no MTE.

Em 2024, do total de 662 processos em estoque, houve um acréscimo de 29 processos e a conclusão de 185. Além disso, 401 notas técnicas de análise foram emitidas e 208 processos foram distribuídos para análise.

Figura 22 - Processos de prestação de contas final.

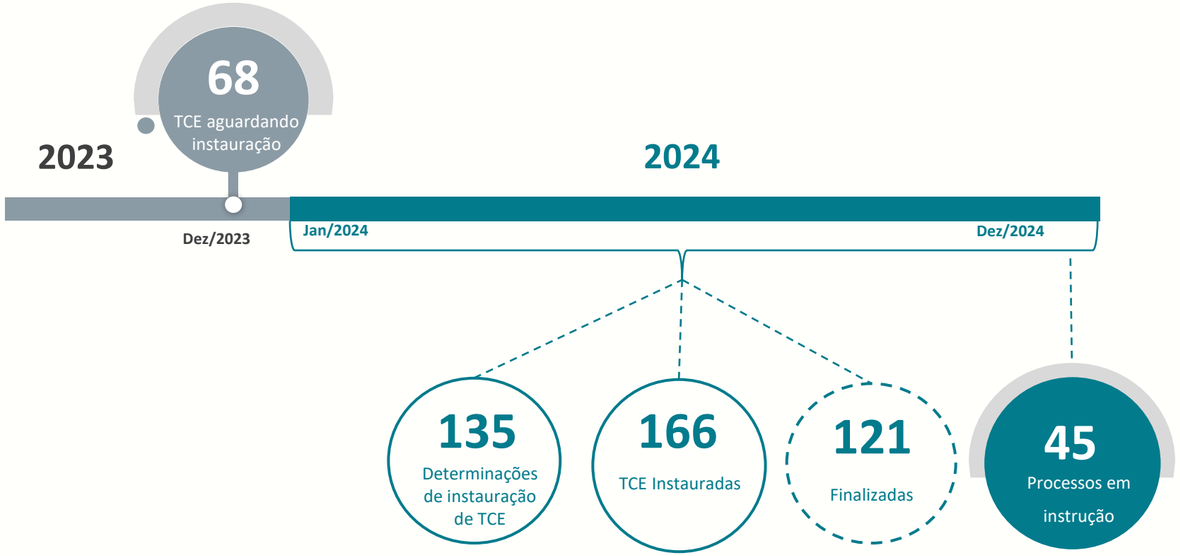



Fonte: Painel de monitoramento da Diretoria de Prestação de Contas.

## Tomadas de contas especiais

Foram instauradas 166 Tomadas de contas especiais (TCE), sendo 121 finalizadas. Importa frisar que a Secretaria-Executiva do MTE determinou a instauração de 135 TCE no ano – parte das quais serão finalizadas em 2025, conforme prazos previstos pelo TCU.

Figura 23 - Instaurações de TCE.




Fonte: Painel de monitoramento da Diretoria de Prestação de Contas.

## Valores restituídos aos cofres públicos

No decorrer de 2024, houve a restituição de mais de R$ 13 milhões aos cofres públicos, referentes a valores impugnados, cobrados por meio de notificação, devido à análise de prestações de contas de parcerias firmadas sob responsabilidade do MTE.

## Inovações e melhorias

### Simplificação do fluxo processual da análise de prestação de contas final de convênios, acordos e instrumentos congêneres

As atividades de análise de prestação de contas final de convênios do MTE passaram por um processo de simplificação e padronização, a partir de mentoria liderada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Em 2023, houve a redução das etapas processuais em 34% (de 88 para 58 etapas) e, em 2024, foi possível reduzir ainda mais o fluxo, que ficou com 43 etapas. Isso refletiu na diminuição do tempo de conclusão do trabalho em aproximadamente 35%. O processo de revisitação do fluxo processual, como um todo, foi relevante para aprimorar a celeridade das análises e dar mais clareza e eficiência às ações do MTE – elementos importantes, pois existe um passivo de 551 processos, incluindo prestação de contas e TCE, com prazo de dois anos para encerrá-lo.

### Planejamento operacional e gestão de riscos

A implementação do Planejamento Operacional, junto com a gestão de riscos, aprimorou a condução do Plano de Gestão de Desempenho (PGD) e possibilitou a programação de metas periódicas, resultando no cumprimento de 100% dos objetivos delimitados para o ano de 2024 e previstos no plano de trabalho das contratações temporárias. Entre esses objetivos, os principais visavam:

- aperfeiçoamento do painel gerencial (Power BI), para que refletisse o mapeamento dos processos com risco de prescrição e a devolução à União dos recursos impugnados;
- contabilização dos prazos de execução das etapas do fluxo processual;
- redução de 32,3% no estoque de prestação de contas;
- eliminação da fila de instauração de TCE para cumprimento dos prazos impostos pelo TCU;
- gestão do PGD para motivação e engajamento dos temporários, com 100% de cumprimento da meta das equipes;
- ampliação dos controles gerenciais por meio do *Power BI* e do *Trello*, com a unificação do fluxo de atividades de prestação de contas e de TCE; e
- capacitação de 100% da equipe na análise e gestão de processos e/ou na gestão de dados, com 29 pessoas em capacitação inicial e 113 em capacitação continuada.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

### Rotatividade dos servidores temporários

Em 2024, o principal desafio encontrado foi a alta taxa de rotatividade dos servidores temporários lotados na área de prestação de contas. Diante desse empecilho, tornou-se necessário treinar repetidamente novos membros da equipe, que, muitas vezes, não permaneceram sequer um ano em exercício. Embora as metas delimitadas para o período tenham sido alcançadas, a alta rotatividade impactou a produtividade, pois uma maior constância dos analistas temporários possibilitaria uma redução mais significativa do passivo de processos sob responsabilidade do setor.

Ademais, a alta rotatividade ocasionou a diminuição intensa das vagas remanescentes do cadastro de reserva e, por consequência, seu esgotamento tornou-se um risco iminente. Para solucioná-lo, o MTE solicitou a recomposição desse cadastro, conforme Processo SEI nº 19958.104097/2023-42, em andamento no MGI.

### Análise prescricional

Para o próximo ano, haverá a oportunidade de implementar as alterações de entendimentos ocasionadas pela publicação da Instrução Normativa TCU nº 98, de 27 de novembro de 2024, que revogou a Instrução Normativa TCU nº 71, de 28 de dezembro de 2012. Com essa nova legislação, poderão ser arquivados, provisoriamente e ainda em fase interna ao MTE, cerca de 300 processos, por incidência de prescrição ressarcitória quinquenal. Para tanto, serão efetuados novos treinamentos e elaboradas novas orientações para análise processual. Embora essas mudanças representem, de fato, um desafio, elas permitirão imprimir maior celeridade na finalização do passivo de processos de prestação de contas.



Capítulo 3

# CONFORMIDADE E EFICIÊNCIA DA GESTÃO

Empoderar mulheres no trabalho
é criar um futuro mais igualitário.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

# CONFORMIDADE E EFICIÊNCIA DA GESTÃO

## GESTÃO ORÇAMENTÁRIA, FINANCEIRA E DE CUSTOS

### Execução orçamentária

Em 2024, a dotação atual da Lei Orçamentária Anual (LOA) consignada para o MTE e unidades orçamentárias vinculadas foi de R$ 116,36 bilhões. Desse montante, foram executados cerca de R$115,42 bilhões, alcançando uma execução de 99,19% de todo o orçamento disponibilizado, conforme detalhado a seguir:

Tabela 19 - Unidades Orçamentárias vinculadas ao órgão.

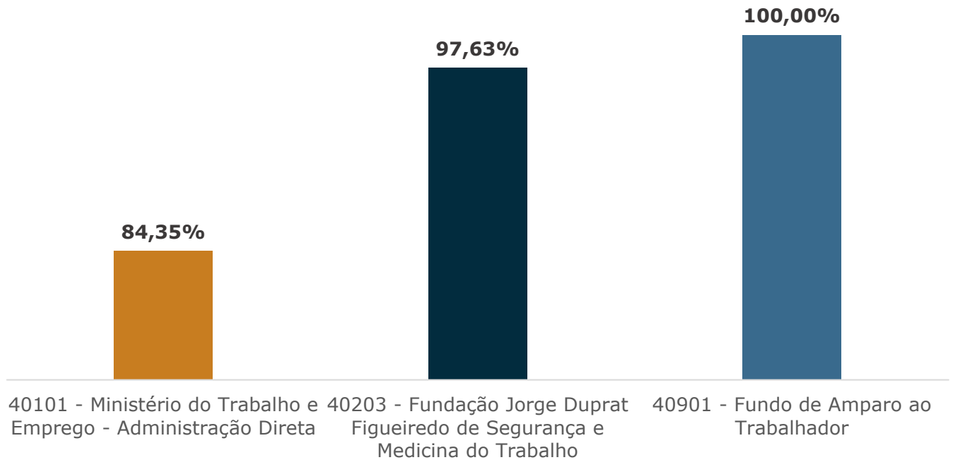
| Unidade Orçamentária (desc.) | Dotação Atual | Empenhado |
|---|---|---|
| 40101 - Ministério do Trabalho e Emprego - Administração Direta | R$ 6.028.862.188,00 | R$ 5.085.343.483,30 |
| 40203 - Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho | R$ 110.964.535,00 | R$ 108.339.047,15 |
| 40901 - Fundo de Amparo ao Trabalhador | R$ 110.229.396.435,00 | R$ 110.228.463.424,61 |
| **Total Geral** | **R$ 116.369.223.158,00** | **R$ 115.422.145.955,06** |

Fonte: Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento (SIOP) – Extraído em 13/01/2025.





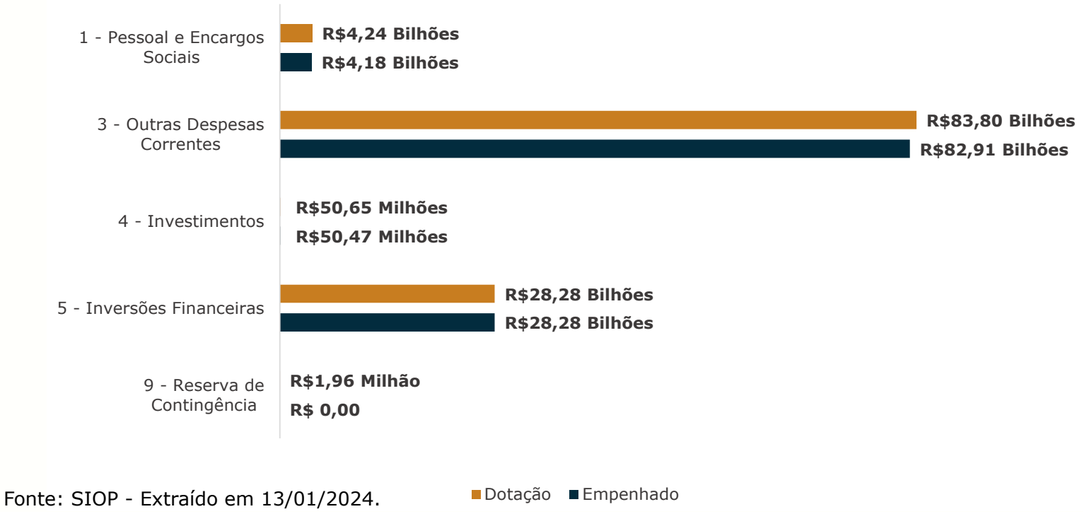
Gráfico 58 - Execução por unidade orçamentária.




Fonte: SIOP - Extraído em 13/01/2024.

Cabe evidenciar que a despesa obrigatória representou mais de 73,76% das despesas executadas pelo MTE e unidades orçamentárias vinculadas, com destaque para a execução da operacionalização do seguro-desemprego.

Gráfico 59 - Composição do Orçamento 2024 por grupo de natureza de despesa.




Fonte: SIOP - Extraído em 13/01/2024.

Quando consideradas as principais ações orçamentárias destinadas à operacionalização do seguro-desemprego e abono salarial, destacaram-se:

Tabela 20 - Ações orçamentárias destinadas à operacionalização do seguro-desemprego e abono salarial.

| Ação (desc.) | Plano Orçamentário (desc.) | Dotação Atual |
|---|---|---|
| 00H4 - Seguro Desemprego | 0001 - Seguro Desemprego ao Trabalhador Dispensado sem Justa Causa (Lei nº 7.998, de 11/01/1990) | R$ 45.483.960.035,00 |
| | 0002 - Seguro Desemprego ao Trabalhador Doméstico (Lei nº 10.208, de 23/03/2001) | R$ 782.651.832,00 |
| | 0003 - Seguro Desemprego ao Trabalhador Resgatado de Condição Análoga à de Escravo (Lei nº 10.608, de 20/12/2002) | R$ 4.710.432,00 |
| | 0004 - Seguro Desemprego ao Pescador Artesanal (Lei nº 10.779, de 25/11/2003) | R$ 6.568.991.130,00 |
| | 0005 - Bolsa de Qualificação Profissional para Trabalhador (MP nº 2.164-41, de 24/08/2001) | R$ 27.371.888,00 |
| | CP11 - Calamidade Pública - Medida Provisória nº 1.218, de 11 de maio de 2024 - Seguro Desemprego | R$ 497.791.645,00 |
| 0581 - Abono Salarial | 0000 - Abono Salarial | R$ 28.133.684.568,00 |
| **Total Geral** | | **R$ 81.499.161.530,00** |

Fonte: SIOP - Extraído em 13/01/2024.

## Execução das Despesas Discricionárias

A Constituição Federal, em seu § 10 do art. 165, dispõe que a Administração tem o dever de executar as programações orçamentárias, adotando os meios e as medidas necessários, para garantir a efetiva entrega de bens e serviços à sociedade. O referido parágrafo, inserido pela Emenda Constitucional 100, de 26 de junho de 2019, confere ao orçamento público o caráter impositivo da execução das despesas primárias discricionárias.

Em 2024, da dotação atual destinada às despesas discricionárias (desconsiderando Créditos Extraordinários), no montante de R$ 697,47 milhões, foram executados R$ 696,65 milhões, o que representa em termos percentuais 99,88%. Cabe destacar que durante o exercício, tendo em vista o cenário fiscal, foram bloqueados e cancelados por ato da Secretaria de Orçamento Federal o montante global de R$ 91,57 milhões, afetando diretamente algumas políticas públicas desenvolvidas pelo MTE. Além disso, tendo em vista a ocorrência de frustação de receitas projetadas, quando da elaboração do Projeto de Lei Orçamentária, foram cancelados R$ 53,35 milhões, que se encontravam alocados no Identificador de Uso (IDUSO) 9, despesas que, com fundamento no disposto na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) para 2024, devem ser financiadas por operações de crédito cuja realização depende da aprovação de projeto de lei de crédito suplementar por maioria absoluta do Congresso Nacional.

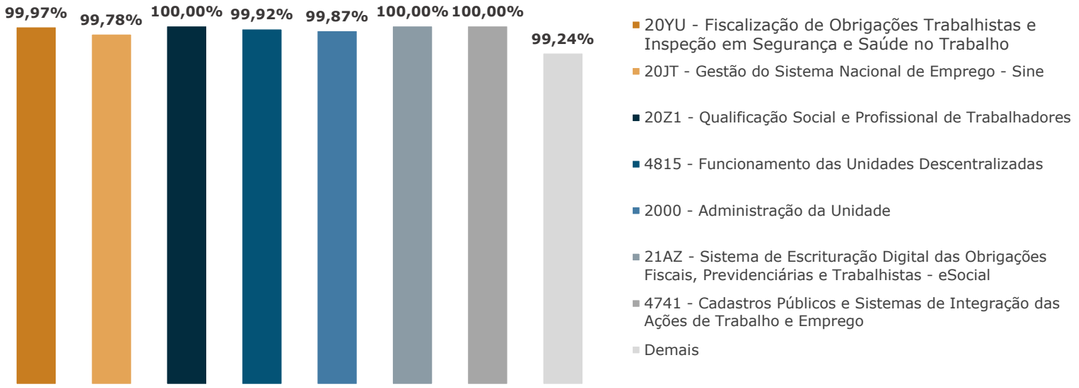


Tabela 21 - Execução orçamentária de despesas com RP 2 (Demais despesas discricionárias).

| Ação Orçamentária | Dotação Atual | Empenhado | Pago |
|---|---|---|---|
| 4741 - Cadastros Públicos e Sistemas de Integração das Ações de Trabalho e Emprego | R$ 152.442.732,00 | R$ 152.442.731,33 | R$ 105.129.205,32 |
| 21AZ - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial | R$ 130.059.263,00 | R$ 130.059.261,98 | R$ 31.260.473,58 |
| 2000 - Administração da Unidade | R$ 111.977.211,00 | R$ 111.828.818,09 | R$ 72.955.430,96 |
| 4815 - Funcionamento das Unidades Descentralizadas | R$ 98.758.752,00 | R$ 98.676.436,16 | R$ 87.854.491,58 |
| 20Z1 - Qualificação Social e Profissional de Trabalhadores | R$ 68.586.967,00 | R$ 68.586.964,80 | R$ 40.151.736,18 |
| 20JT - Gestão do Sistema Nacional de Emprego - Sine | R$ 37.636.148,00 | R$ 37.552.238,27 | R$ 13.108.605,73 |
| 20YU - Fiscalização de Obrigações Trabalhistas e Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho | R$ 33.208.880,00 | R$ 33.200.293,65 | R$ 22.048.899,34 |
| 21AX - Gestão das Políticas de Trabalho | R$ 27.002.743,00 | R$ 26.948.226,15 | R$ 21.070.825,71 |
| 215F - Fomento e Fortalecimento da Economia Solidária, Associativismo e Cooperativismo | R$ 21.474.362,00 | R$ 21.369.966,64 | R$ 3.751.238,44 |
| 162G - Exercício da Presidência do G20 pelo Brasil | R$ 5.397.240,00 | R$ 5.362.389,61 | R$ 585.740,90 |
| 20YW - Produção e Difusão de Conhecimentos Técnico-científicos que Contribuam para a Promoção da Segurança e Saúde dos Trabalhadores e Trabalhadoras e que Subsidiem Políticas Públicas no Campo do Trabalho Digno | R$ 3.547.006,00 | R$ 3.501.179,07 | R$ 869.332,82 |
| 216H - Ajuda de Custo para Moradia ou Auxílio-Moradia a Agentes Públicos | R$ 1.895.104,00 | R$ 1.745.146,74 | R$ 1.613.602,52 |
| 4245 - Classificação Brasileira de Ocupações - CBO | R$ 1.830.742,00 | R$ 1.830.742,00 | R$ 929.220,56 |
| 2B12 - Fomento à Inclusão Produtiva | R$ 1.255.623,00 | R$ 1.242.776,02 | R$ 536.366,89 |
| 20YY - Estudos, Pesquisas e Geração de Informações sobre Trabalho, Emprego e Renda | R$ 1.088.314,00 | R$ 1.078.662,45 | R$ 157.566,76 |
| 21FU - Gestão e Apoio Operacional ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT | R$ 764.281,00 | R$ 744.584,79 | R$ 700.775,46 |
| 20YV - Democratização das Relações de Trabalho | R$ 544.734,00 | R$ 486.927,76 | R$ 442.142,12 |
| **Total Geral** | **R$ 697.470.102,00** | **R$ 696.657.345,51** | **R$ 403.165.654,87** |

Fonte: SIOP - Extraído em 13/01/2024.

Gráfico 60 - Percentual empenhado de despesas das principais ações orçamentárias.

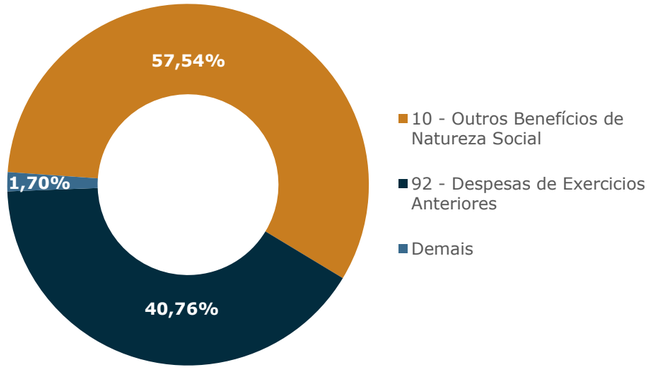



Fonte: SIOP - Extraído em 13/01/2024.

## Perfil das Despesas Correntes

Conforme ilustrado no gráfico abaixo, os gastos se concentraram nos elementos de despesa 10 - Outros Benefícios de Natureza Social, que totalizaram R$ 47,70 bilhões, e 92 - Despesas de Exercícios Anteriores, que somaram R$ 33,79 bilhões.

Gráfico 61 - Despesas correntes – 2024.




Fonte: SIOP - Extraído em 13/01/2024.

## Perfil de Investimento

Em relação ao gasto com investimento, os maiores dispêndios foram direcionados para a transferência de recursos fundo a fundo com o elemento de despesa 41 - contribuições, para a aquisição de equipamentos e material permanente, bem como para serviços de tecnologia da informação e comunicação.

Tabela 22 - Investimento por elemento de despesa – 2024.

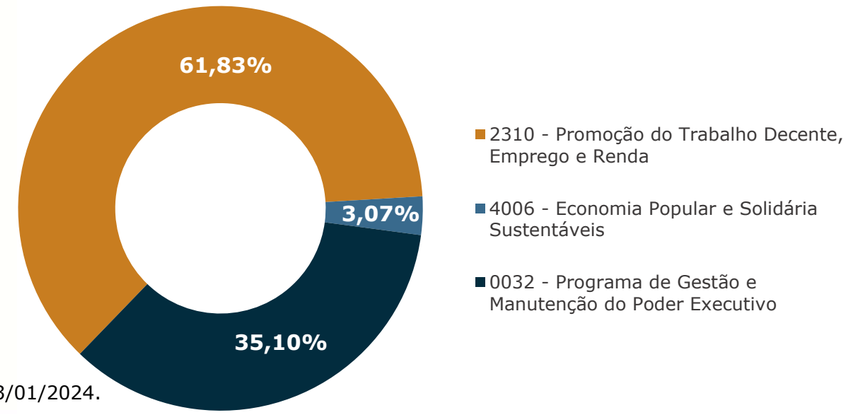
| Elemento de Despesa (desc.) | Empenhado | % em relação ao total empenhado |
|---|---|---|
| **30 - Material de Consumo** | R$ 50.000,00 | 0,10% |
| **40 - Serviços de tecnologia da informação e comunicação - Pessoa Jurídica** | R$ 8.918.255,44 | 17,74% |
| **41 - Contribuições** | R$ 38.472.343,35 | 76,54% |
| **51 - Obras e Instalações** | R$ 40.122,12 | 0,08% |
| **52 - Equipamentos e Material Permanente** | R$ 2.782.685,48 | 5,54% |

Fonte: SIOP - Extraído em 13/01/2024.

## Execução por Programa do Plano Plurianual 2024-2027

Em 2024, o Programa 2310 - Promoção do Trabalho Decente, Emprego e Renda representou 61,83% do total das despesas discricionárias do Órgão, excetuando-se as originadas em créditos extraordinários.

Gráfico 62 - Execução das despesas por Programa.




Fonte: SIOP - Extraído em 13/01/2024.

## Execução das Despesas Primárias Discricionárias – Emendas Parlamentares

Os valores executados em emendas parlamentares no MTE, em 2024, foram de R$ 119,95 milhões, sendo destinados, especialmente, para Qualificação Social e Profissional de Trabalhadores e Fomento e Fortalecimento da Economia Solidária, Associativismo e Cooperativismo.

Tabela 23 - Valores executados em emendas parlamentares – 2024.

| Ação (desc.) | Empenhado |
|---|---|
| 20YY - Estudos, Pesquisas e Geração de Informações sobre Trabalho, Emprego e Renda | R$ 6.000.000,00 |
| 20Z1 - Qualificação Social e Profissional de Trabalhadores | R$ 78.639.210,00 |
| 215F - Fomento e Fortalecimento da Economia Solidária, Associativismo e Cooperativismo | R$ 27.730.000,00 |
| 2A95 - Qualificação Social e Profissional – Projovem Trabalhador | R$ 6.772.930,00 |
| 4815 - Funcionamento das Unidades Descentralizadas | R$ 803.102,12 |
| **Total Geral** | **R$ 119.945.242,12** |

Fonte: SIOP - Extraído em 13/01/2024.

## Abertura de Crédito Extraordinário ou Especial Parlamentares

No exercício de 2024, houve abertura de crédito extraordinário em favor do MTE de R$ 1,72 bilhão, destinado ao enfrentamento da calamidade pública e das suas consequências sociais e econômicas decorrentes de eventos climáticos no estado do Rio Grande do Sul, com foco nos trabalhadores com vínculo formal de emprego. Desse total, foram empenhados R$ 845,13 milhões.

Tabela 24 - Créditos Extraordinários.

| Ação (desc.) | Dotação Atual | Empenhado |
|---|---|---|
| 00H4 - Seguro Desemprego | R$ 497.791.645,00 | R$ 497.791.645,00 |
| 00WI - Apoio Financeiro a Trabalhadores e Pescadores Artesanais Residentes em Áreas em Situação de Calamidade Pública no Rio Grande do Sul | R$ 1.220.367.701,00 | R$ 347.340.808,00 |
| **Total Geral** | **R$ 1.718.159.346,00** | **R$ 845.132.453,00** |

Fonte: SIOP - Extraído em 13/01/2024.

## Execução Financeira

Durante o ano de 2024, foram realizadas atividades relacionadas à programação e gestão financeira, alinhadas com as necessidades de alocar recursos financeiros para a implementação dos programas e ações delineados no Orçamento da União, destinados ao MTE e sua entidade vinculada. Além disso, foram efetuados pagamentos de compromissos registrados como Restos a Pagar de exercícios anteriores.

Os empenhos e desembolsos seguiram as diretrizes estabelecidas pelo Decreto nº 11.927, de 22 de fevereiro de 2024, e suas respectivas modificações, em conformidade com as instruções da Secretaria de Orçamento Federal (SOF/MPO) e da Secretaria do Tesouro Nacional (STN/MF).

O MTE obteve autorização para efetuar pagamentos no montante de R$ 720,68 milhões, destinados às despesas discricionárias, contemplando tanto o orçamento do exercício corrente quanto os restos a pagar, distribuídos nos Anexos II e III. O Decreto de Programação Orçamentária e Financeira também estabeleceu o montante de R$ 103,95 milhões no Fluxo de Pagamento das Despesas Obrigatórias com Controle de Fluxo (Anexo VI do referido Decreto).

Os pagamentos realizados totalizaram R$ 688,24 milhões em despesas discricionárias, que representam 95,5% do limite de pagamento autorizado. Ainda referente ao limite de R$ 103,95 milhões autorizados para pagamento de despesas obrigatórias sujeitas a controle de fluxo, ocorreu execução de R$ 95,03 milhões, que representa 91,43%. Importante destacar que, no âmbito das emendas de execução obrigatória, foram destinados R$ 78,90 milhões para emendas individuais, R$ 80,90 milhões para emendas de bancada e R$ 4,84 milhões para emendas de comissão.

A tabela subsequente apresenta os limites autorizados e os valores efetivamente pagos em 2024 pelo MTE e suas unidades vinculadas. Nota-se que os valores pagos representam 94,98% dos limites totais autorizados.

Tabela 25 - Limite de pagamento e valores pagos – 2024.

| Discriminação | Limite de Pagamento | Valor Pago |
|---|---|---|
| Anexo II - Despesas Discricionárias - Fonte Tesouro | R$ 567.150.881,00 | R$ 534.789.242,96 |
| Anexo III - Despesas Discricionárias - Fontes Própria | R$ 153.525.046,00 | R$ 153.449.610,70 |
| Anexo VI - Obrigatória Controle de Fluxo - Fonte Tesouro | R$ 103.955.092,00 | R$ 95.026.148,69 |
| **Total geral** | **R$ 824.631.019,00** | **R$ 783.265.002,35** |

Fonte: Secretaria do Tesouro Nacional (STN/MF) - Extraído em 14/01/2025.

## Restos a Pagar

Em 2024, em relação às despesas primárias discricionárias, exceto crédito extraordinário, observou-se o pagamento de 65,2% das despesas registradas como restos a pagar. Além disso, cabe destacar o cancelamento de R$ 74,7 milhões, referentes aos exercícios de 2019 a 2023.

É importante ressaltar que o elevado montante de restos a pagar cancelado decorreu do bloqueio efetuado pela Secretaria do Tesouro Nacional em 30 de junho de 2024, referente a restos a pagar não processados do segundo ano subsequente ao de sua inscrição, e do posterior cancelamento desses valores no encerramento do exercício de 2024, em conformidade com o disposto no art. 67 do Decreto nº 93.872, de 23 de dezembro de 1986.

Tabela 26 - Restos a pagar.

| Ano referência | RAP inscrito e reinscrito | RAP cancelado | RAP pago | RAP a Pagar |
|---|---|---|---|---|
| 2017 | R$ 392.781,00 | | R$ 2.200,00 | R$ 390.581,00 |
| 2018 | R$ 3.600,00 | | | R$ 3.600,00 |
| 2019 | R$ 899.821,61 | R$ 893.460,86 | | R$ 6.360,75 |
| 2020 | R$ 14.647.880,71 | R$ 12.364.111,62 | R$ 2.236.777,65 | R$ 46.991,44 |
| 2021 | R$ 19.928.691,83 | R$ 17.515.955,90 | R$ 1.012.978,94 | R$ 1.399.756,99 |
| 2022 | R$ 47.926.618,36 | R$ 37.672.548,33 | R$ 4.825.001,47 | R$ 5.429.068,56 |
| 2023 | R$ 353.367.415,28 | R$ 6.215.253,29 | R$ 276.991.708,79 | R$ 70.160.453,20 |
| **Total Geral** | **R$ 437.166.808,79** | **R$ 74.661.330,00** | **R$ 285.068.666,85** | **R$ 77.436.811,94** |

Fonte: Tesouro Gerencial (TG) – Extraído em 04/02/2025.



Gráfico 62 - RAP cancelados em 2024.




Fonte: TG – Extraído em 04/02/2025.

## Principais Entregas

Entre as principais atividades realizadas em 2024, destacaram-se:

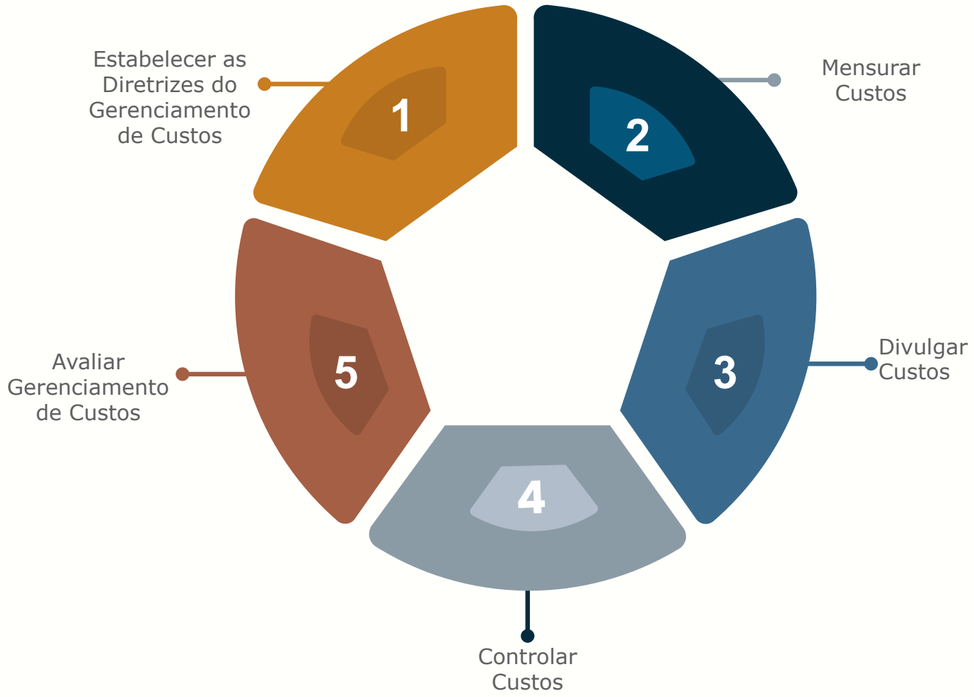
- a emissão de relatórios mensais de execução orçamentária;
- os relatórios diários de pagamentos efetivos; e
- a elaboração de ofícios/comunicados/notificações reiterando procedimentos e prazos a serem atendidos pelas unidades.

É importante destacar, também, a manutenção do Painel Orçamentário, visando a tomada de decisões importantes no âmbito do MTE relativas à execução do orçamento. Todas essas medidas possibilitaram uma melhor programação das ações do Ministério. Este monitoramento promoveu uma redução significativa no saldo remanescente de restos a pagar ao final do exercício.

## Gestão de Custos

No ano de 2024, para dar continuidade ao desenvolvimento do processo de estruturação de gerenciamento de custos, o MTE baseou-se no Manual do processo de gerenciar custos do governo federal, aprovado pela Portaria STN n.º 1.470, de 29 de junho de 2022, o qual estabelece os seguintes processos:

Figura 24 - Processo de gestão de custos.




Fonte: Manual do processo de gerenciar custos do governo federal – 1ª Edição (2022).

Objetivando iniciar o processo de gerenciamento em 2025, a Secretaria Executiva do MTE estabeleceu as diretrizes que irão balizar a gestão de custos do Ministério.

Por meio da Portaria SE/MTE Nº 1.453, de 3 de setembro de 2024, foi instituída uma equipe multidisciplinar para estudar e propor um modelo de gerenciamento de custos para Ministério do Trabalho e Emprego, que, ao final do exercício, apresentou a proposta do modelo de gerenciamento a ser utilizado no MTE.

Em continuidade, foi encaminhada a proposta de portaria para institucionalização do modelo de gerenciamento de custos do Ministério, incluindo a definição dos objetos de custos de unidades organizacionais e dos processos da cadeia de valor. A proposta adota uma estratégia de evolução gradual, conforme o amadurecimento do processo, e encontra-se, atualmente, em rito de aprovação.

## Riscos, oportunidades e perspectivas

O volume considerável de restos a pagar, majoritariamente originado do extinto Ministério da Economia, quando as atividades do Ministério do Trabalho e Emprego estavam sob sua gestão, tem exercido uma influência significativa sobre o teto de pagamento atribuído ao MTE. No entanto, devido à gestão eficiente implementada pelo MTE, foi possível reduzir de maneira significativa os restos a pagar herdados, além de minimizar os valores empenhados e não pagos, que geraram novos restos a pagar no exercício de 2024.

A administração desses compromissos financeiros herdados apresenta-se como um desafio que demanda uma abordagem estratégica e rigorosa, a fim de assegurar a estabilidade e a eficiência na execução orçamentária do Ministério. A continuidade de ações planejadas e fundamentadas tecnicamente tem sido essencial para promover maior racionalidade e responsabilidade na utilização dos recursos públicos.

Por fim, a adoção de uma abordagem analítica e criteriosa na gestão dos restos a pagar não apenas mitiga os desafios imediatos, mas também consolida as bases para a sustentabilidade financeira e operacional do MTE no longo prazo. Essa postura reafirma o compromisso institucional com a boa governança e a maximização da eficiência administrativa, garantindo a continuidade das políticas e programas prioritários.

No que se refere ao desenvolvimento do processo de gerenciamento de custos institucionais do MTE e ao efetivo uso da informação de custos para tomada de decisão pelos gestores, identifica-se que a aprovação do modelo de gerenciamento representará, em 2025, uma grande oportunidade para a melhoria da qualidade do gasto e para o aumento da eficiência na gestão dos recursos colados à disposição do Ministério. A perspectiva para 2025 é a implantação do modelo de gerenciamento nas principais unidades gerenciadoras de recursos e a análise crítica do modelo, de forma a promover sua contínua evolução e efetividade, preparando as bases para sua plena adoção por toda organização.

Em complemento a esse processo, será estabelecido no primeiro quadrimestre de 2025 o cronograma de implantação da gestão de custos, a ser iniciado pelas unidades sediadas em Brasília/DF e, posteriormente, expandindo para as demais unidades do MTE em todo território nacional. Além disso, será realizada a publicação do Manual de Mensuração de Custos do MTE, prevista para ocorrer também até o final do primeiro quadrimestre de 2025, que tem por objetivo apresentar os aspectos operacionais para a execução dos processos de mensuração, divulgação e controle de custos.

# GESTÃO DE PESSOAS

## Conformidade

O MTE observa o conjunto de regras e diretrizes estabelecidas ou referendadas pelo governo federal e órgãos de controle, destacando-se a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da união, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais.

Dessa forma, o MTE segue o ordenamento dos atos do governo federal, principalmente as normas publicadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), e emite atos internos de gestão, quando necessário.

Tabela 27 - Quantidade de normativos observados no âmbito do MTE, em 2024.

| Leis | Decretos | Portarias | Notas | Outros* | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| 94 | 56 | 52 | 106 | 290 | 546 |

*Instruções e orientações normativas; resoluções, pareceres, súmulas, ofícios circulares, comunicações do SIAPE, entre outros

Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP/SE/MTE).

A avaliação da conformidade nos processos de gestão de pessoas é realizada por meio de acompanhamento periódico. Os responsáveis pelos órgãos da Administração Pública e pelas unidades pagadoras declaram anualmente a observância às normas e o cumprimento dos tópicos indicados.

## Apontamentos de órgãos de controle

Em 2024, foram cadastrados três atos referentes à admissão via judicial, admissão por posse em cargo inacumulável e demissão. Constatou-se a existência de 28 registros duplicados, os quais foram apontados e encaminhados pelo TCU, que realizou a exclusão de ofício. Os sete registros restantes foram tratados em todas as fases na DGP.

Quanto ao atendimento às determinações e recomendações dos órgãos de controle, em relação às informações sobre os indícios de apurações indicados pelo TCU no sistema "e-Pessoal", em 2024, restaram 22 registros que aguardam esclarecimento e 37 registros concluídos de análise, que envolveram os seguintes assuntos:

- acumulação irregular de cargos;
- auxílio-alimentação pago em duplicidade;
- auxílio-creche pago em duplicidade;
- pensão civil sem ato de concessão;
- inativo sem ato de concessão de aposentadoria;
- inobservância do teto constitucional para pensionistas que possuem outro vínculo público;
- servidor/empregado mantido em folha de pagamento, apesar de o respectivo ato de admissão ter sido julgado ilegal ou inepto;
- servidor/empregado mantido em folha de pagamento como inativo, apesar de o respectivo ato de aposentadoria/reforma ter sido julgado ilegal ou inepto;
- remuneração acima do teto; e
- acumulação irregular de cargos, bem como o recadastramento dos atos de pessoal também no grupo indícios.

## Publicidade, transparência e acesso à informação

Todas as concessões de licenças e benefícios concedidos pelo MTE encontram-se publicadas em atos oficiais no Diário Oficial da União e Boletim de Gestão de Pessoas do Sistema de Gestão de Pessoas do governo federal (SIGEPE), sem pendências de conformidade.

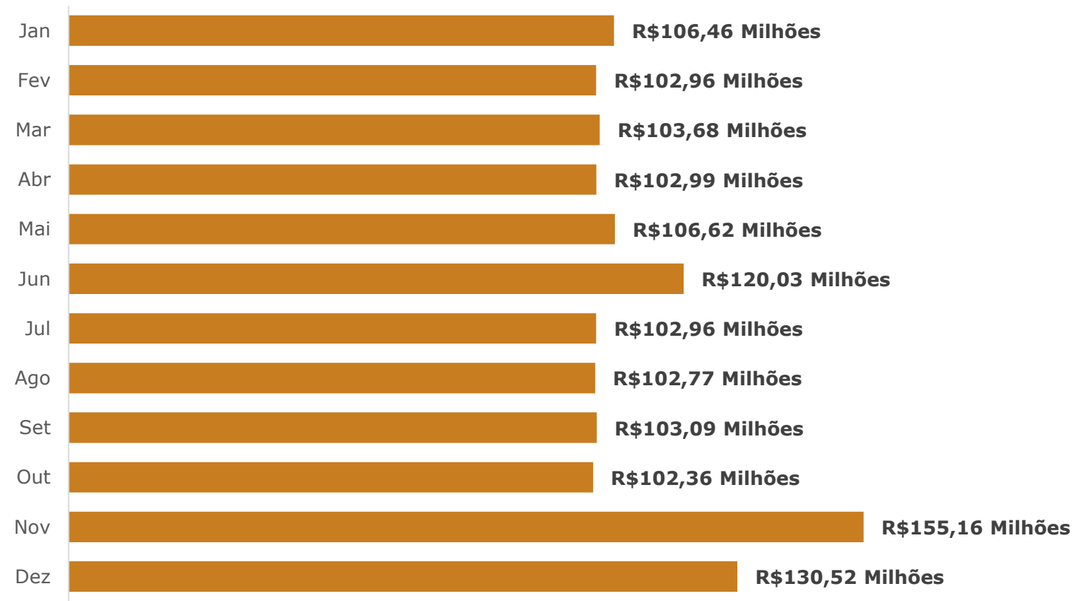
Além de publicar os atos de pessoal do MTE, as informações de pessoal do Ministério encontram-se disponibilizadas nos sítios do Painel Estatístico de Pessoal e do Portal da Transparência.

## Detalhamento da despesa de pessoal

### Folha de pagamento de pessoal

No período de janeiro a dezembro de 2024, as despesas de pessoal (ativos) oscilaram, mensalmente, entre: R$ 102,36 milhões e R$ 155,16 milhões.

Gráfico 63 - Despesas da folha de pagamento de pessoal.




Fonte: DGP/SE/MTE.

## Remuneração por carreira

Considerando as carreiras estruturadas na Administração Pública Federal que compuseram a força de trabalho no MTE em 2024, observa-se que o maior quantitativo de servidores integra as carreiras da Auditoria Fiscal do Trabalho e da Previdência, Saúde e do Trabalho de nível intermediário, representando respectivamente 39,50% e 55,08%.

Tabela 28 - Remuneração do teto das carreiras, quantidade de servidores e percentual por carreira (apenas ativos permanentes).

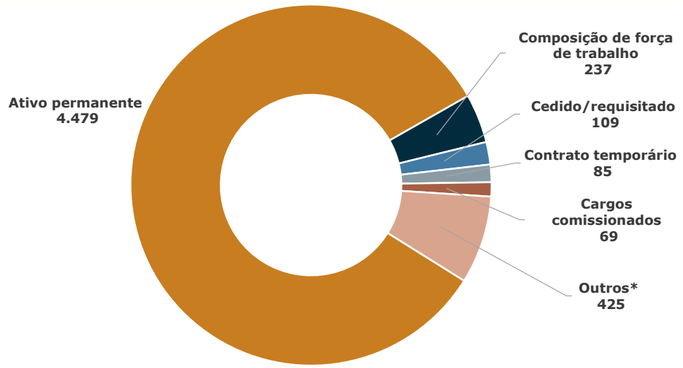
| Remuneração | Carreira | Servidores | |
|---|---|---|---|
| R$ 32.760,95 | Auditoria Fiscal do Trabalho | 1867 | 39,50% |
| R$ 9.541,33 | Ciência e Tecnologia - NI | 1 | 0,02% |
| R$ 4.920,30 | Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - NI | 14 | 0,30% |
| R$ 9.728,38 | Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - NS | 4 | 0,08% |
| R$ 14.371,42 | Previdência, Saúde e do Trabalho - Estrutura Especial de Cargos Específicos | 7 | 0,15% |
| R$ 3.404,18 | Previdência, Saúde e do Trabalho - NA | 14 | 0,30% |
| R$ 4.920,30 | Previdência, Saúde e do Trabalho - NI | 2603 | 55,08% |
| R$ 9.728,38 | Previdência, Saúde e do Trabalho - NS | 211 | 4,46% |
| R$ 3.762,22 | Seguridade Social - NI | 5 | 0,11% |

*Tabela 2024 de remuneração e subsídios do MTE. Os valores considerados são referentes aos tetos das carreiras. NI = Nível Intermediário, NS = Nível Superior
Fonte: Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE).

## Avaliação do quadro de pessoal

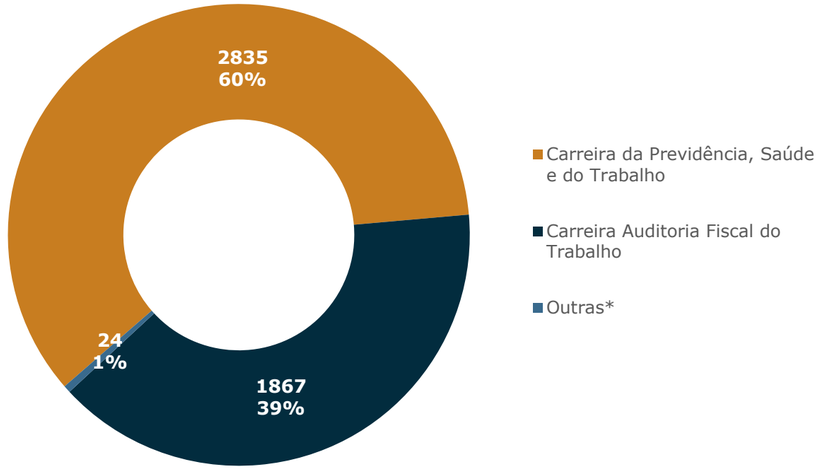
Em 2024, a força de trabalho do MTE foi composta por cerca de 5,40 mil servidores, cuja situação por vínculo está detalhada no gráfico a seguir.

Gráfico 64 - Situação dos servidores por vínculo.




*Outros: movimentados para compor força de trabalho, anistiados, temporários e outros cargos e carreiras que não integram o MTE.
Fonte: SIAPE.

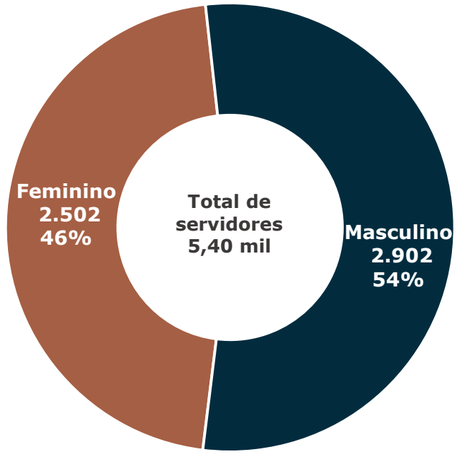
Gráfico 65 - Quantidade de servidores por carreira.




* Outras: Ciência e Tecnologia (NI); Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (NI e NS) e Seguridade Social
Fonte: SIAPE.

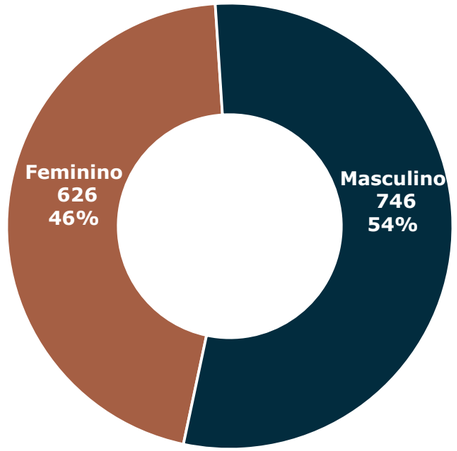
## Diagnóstico da força de trabalho por gênero, raça e faixa etária

Gráfico 66 - Servidores por gênero.



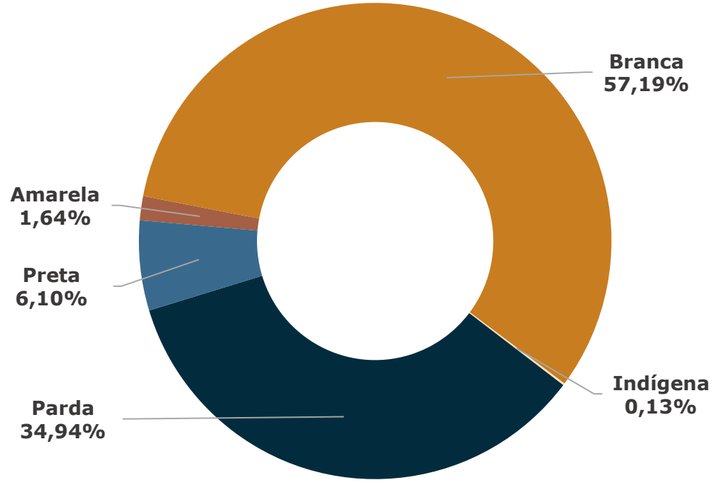

Fonte: SIAPE.

Gráfico 67 - Servidores em cargos comissionados ou funções gratificadas por gênero.



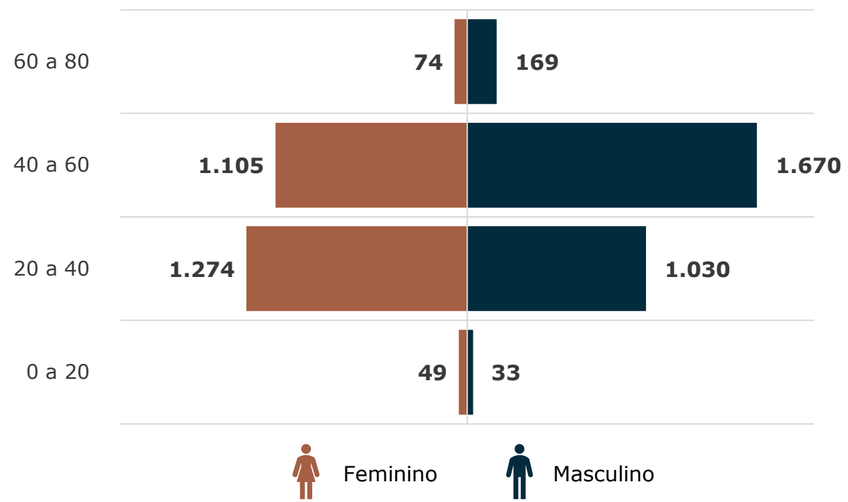

Fonte: SIAPE.

Gráfico 68 - Servidores por raça




Fonte: SIAPE.

Gráfico 69 - Faixa etária dos servidores.




Fonte: SIAPE.



Tabela 29 - Servidores com deficiência.

| Especificação da deficiência | Quantidade |
|---|---|
| Amputação | 7 |
| Cego | 2 |
| Deficiência mental | 1 |
| Deficiência múltipla | 7 |
| Deformidade congênita ou adquirida | 18 |
| Hemiparesia | 4 |
| Hemiplegia | 3 |
| Mobilidade reduzida, permanente | 22 |
| Monoparesia | 13 |
| Monoplegia | 6 |
| Ostomia | 1 |
| Paralisia cerebral | 2 |
| Paraparesia | 3 |
| Paraplegia | 6 |
| Parcialmente surdo | 5 |
| Portador de baixa visão | 7 |
| Portador de surdez bilateral | 9 |
| Portador de visão monocular | 6 |
| Portador de visão parcial | 13 |
| Surdo | 1 |
| Tetraparesia | 4 |
| Transtorno do espectro autista | 2 |

Fonte: SIAPE.

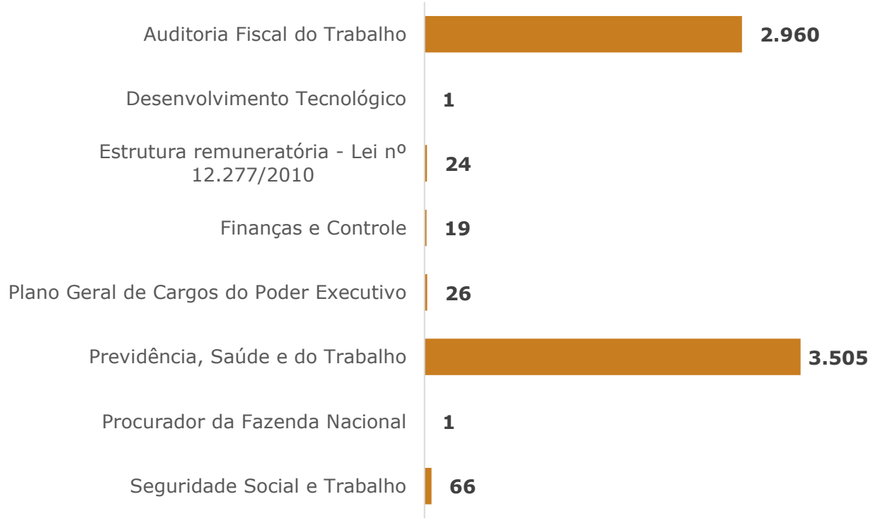
## Ocupação dos cargos gerenciais

Em dezembro de 2024, dos cerca de 1,49 mil cargos em comissão e funções de confiança (Cargo Comissionado Executivo - CCE ou Função Comissionada Executiva - FCE), 1,40 mil estavam ocupados por servidores de carreira e 62 por servidores sem vínculo. Dos seis cargos em comissão CCE de níveis 17 e 18, cinco foram ocupados por servidores sem vínculo e um por servidor de carreira.

## Inativos por carreira

Em 2024, o MTE possuía uma folha de servidores inativos com 6,60 mil aposentados, sendo 3,50 mil servidores da Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho, quase 3 mil servidores da Carreira da Auditoria Fiscal do Trabalho e 66 da Seguridade Social.

Gráfico 70 - Servidores inativos por carreira em 2024.




Fonte: SIAPE.

## Recomposição da força de trabalho

Entre os esforços voltados à obtenção de autorização para abertura de novo certame para nomeação de servidores mediante concurso público, destaca-se a atenção dada ao dimensionamento de força de trabalho, uma das principais ações em desenvolvimento pelo MTE ao longo de 2024. Atualmente, esse trabalho está sendo desenvolvido inicialmente na administração central, com perspectiva futura de abranger as regionais.

Cabe ressaltar que, em 12 de junho de 2024, foi solicitado, mediante ofício, a reabertura do prazo para pedido de autorizações para realização de Processo Seletivo Simplificado (PSS), em observância ao disposto no § 2º do art. 7º do Decreto nº 10.728, de 23 de junho de 2021, para provimento de mais 150 profissionais temporários para desempenhar as atividades previstas na alínea i do inciso VI do art. 2º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, relativas à prestação de contas e à tomada de contas especial neste Ministério.

Além disso, em 2024, foram realizados processos seletivos para movimentação, por meio do módulo Oportunidades no SOUGOV.BR, para as seguintes unidades do MTE: i) Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP); ii) Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI); iii) Diretoria de Administração, Finanças e Contabilidade (DAFC); iv) Corregedoria; v) Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda (SEMP); vi) Secretaria de Relações do Trabalho (SRT); vii) Diretoria de Prestação de Contas (DPC); viii) Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT); ix) Subsecretaria de Análise Técnica (SAT); e x) Assessoria Especial de Assuntos Internacionais (ASSINT).

Outro ponto a destacar é o quantitativo de pedidos de requisição realizados junto a diversos órgãos, com 30 pedidos de requisição enquanto órgão provedor do Ministério da Previdência Social (MPS), para atuação na DTI. Também foram necessárias 51 solicitações de Composição de Força de Trabalho e 53 pedidos de

## Programa de Gestão de Desempenho

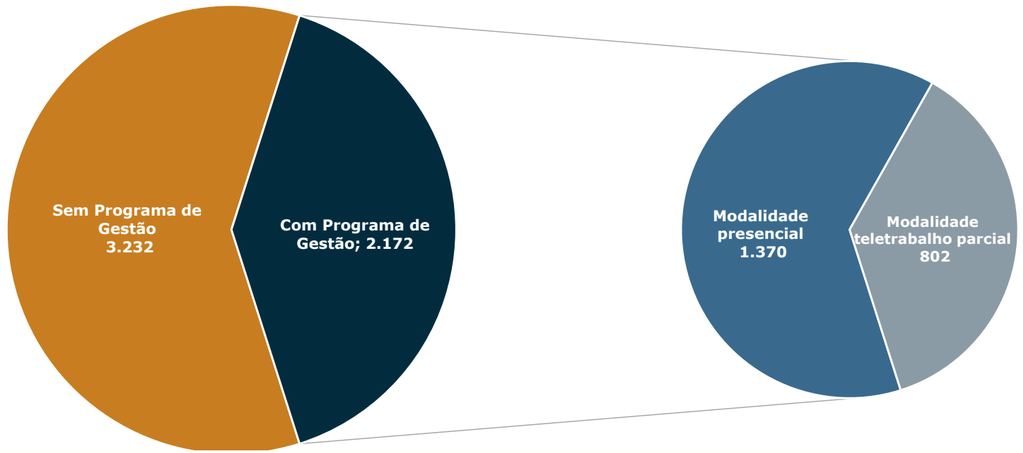
No MTE, o Programa de Gestão de Desempenho (PGD) foi autorizado pela Portaria MTP nº 886 de 6 de dezembro de 2021, e instituído por meio da Portaria Conjunta SE/SPREV/STRAB/MTP Nº 1 de 10 de março de 2022, e Portaria MTP nº 1 566 de 6 de julho de 2022, que estabeleceram os procedimentos gerais para a sua execução. Em julho de 2023, foi publicada a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT / MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, que estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec) e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal (Siorg), relativas à implementação e execução do PGD.

Assim, em atendimento ao estabelecido na IN 24/2023, a implementação do PGD foi autorizada pela Portaria MTE nº 3.904, de 28 de dezembro de 2023, e os procedimentos gerais para instituição do Programa pela Portaria SE/MTE nº 3.912, de 28 de dezembro de 2023, com vigência a partir de 1º de março de 2024.

Em 2024, o PGD foi implementado em quase todos os estados e já se encontra no segundo ciclo, inclusive com a conclusão da implementação do Sistema Petrvs. De acordo com a regra, os ocupantes de Função Comissionada Executiva (FCE) e Cargo Comissionado Executivo (CCE) poderiam aderir ao PGD apenas na modalidade presencial. Como resultado, o índice de adesão de 2023, que era voltado exclusivamente para a administração central e contava com aproximadamente 66,38% dos servidores, diminuiu para 40%.

Após 6 meses de sua implementação, o Ministério realizou um estudo que gerou um relatório sobre o PGD e sua avaliação.

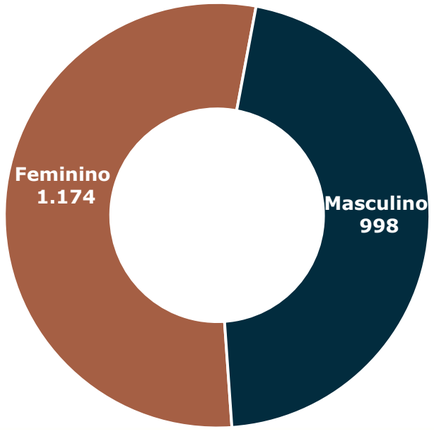
Gráfico 71 - Servidores em Programa de Gestão de Desempenho.




Fonte: Relatório do Programa de Gestão de Desempenho.

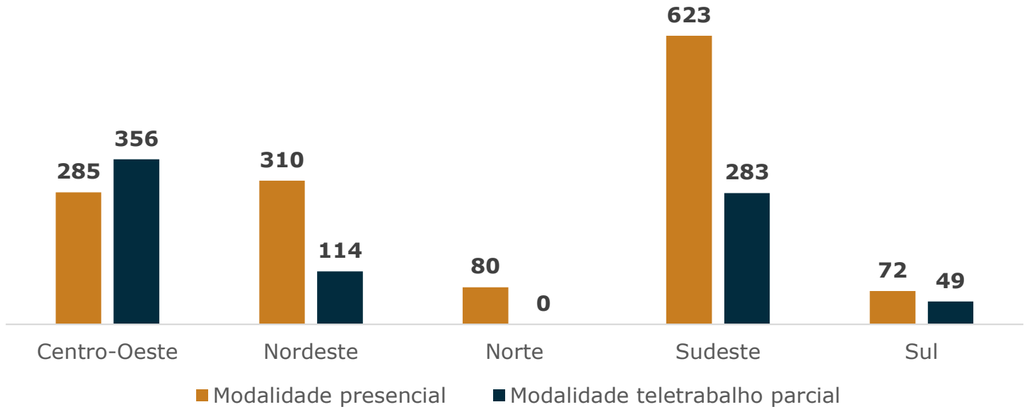


Gráfico 72 - Quantitativo de adesões ao Programa de Gestão de Desempenho por gênero



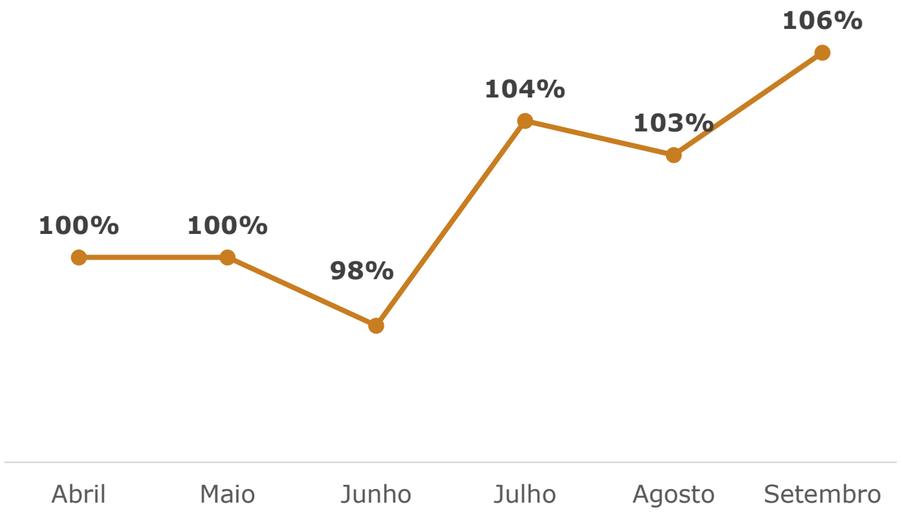

Fonte: Relatório do Programa de Gestão de Desempenho.

Gráfico 73 - Distribuição de servidores em Programa de Gestão de Desempenho por região e modalidade.




Fonte: Relatório do Programa de Gestão de Desempenho.

Gráfico 74 - Evolução mensal média da produção no Programa de Gestão de Desempenho




Fonte: DGP/SE/MTE.

## Avaliação de desempenho

O desempenho dos servidores é aferido anualmente por meio de processo regular, que utiliza como referência as metas de desempenho institucional e individual definidas para cada ciclo avaliativo. Contudo, no ciclo 2022/2023, foi realizada a repetição das notas apuradas no último ciclo avaliativo do qual o servidor tenha participado, sido avaliado e que tenha gerado efeitos financeiros. Essa medida foi adotada devido à falta de sistema informatizado e à necessidade de normatização, após a criação do Ministério.

No exercício de 2024, o Ministério estabeleceu os critérios e os procedimentos para avaliação de desempenho individual e institucional, conforme estabelecido na Portaria MTE nº 1.919, de 14 de novembro de 2024. Como parte desse processo, foi solicitado e implementado o AvaliaGov como novo sistema de avaliação. Atualmente, o MTE conta com cerca de 2,89 mil servidores que devem ser avaliados obrigatoriamente.

Mais do que simplesmente operacionalizar uma gratificação, a gestão de desempenho para o MTE busca estimular o diálogo constante entre os servidores e a chefia, para reflexões sobre práticas diárias, bem como a identificação de oportunidades de aperfeiçoamento dos processos de trabalho, de modo a contribuir para a melhoria do desempenho do corpo funcional, superando a mera finalidade de gratificar. Neste prisma, é importante evidenciar que a política de avaliação de desempenho no MTE não visa à punição, pelo contrário, tem caráter educativo e reflexivo, no qual constantemente busca-se melhorar os pontos sensíveis no desempenho individual e institucional.

## Progressão funcional

A avaliação de desempenho gera insumos para a progressão funcional e promoção dos servidores do MTE, visto que um dos requisitos é obter, respectivamente, avaliação superior a 80% e 90%. O processo de progressão nº 1/2024 refere-se ao interstício de 1/7/2023 a 1/7/2024, com reflexos financeiros na folha de pagamento de setembro de 2024 (fase 1 do processo) e março de 2025 (fase 2 do processo).

Em julho de 2024, foi analisada a situação funcional de 2,88 mil servidores, e verificou-se que 1,11 mil já se encontravam no último padrão remuneratório da estrutura de Planos de Cargos e Carreiras correspondente ou estavam com os seus interstícios interrompidos/suspensos e, por isso, não participariam do referido processo. Assim, 1,77 mil servidores participaram do processo de progressão coletivo nº 1/2024.

Foi constatado em auditoria interna que menos de 1% dos servidores ativos do MTE não estão com sua progressão atualizada, por diversos motivos como: afastamentos, falta de avaliação, entre outros.

## Desenvolvimento de pessoal

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) é um dos instrumentos norteadores da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), conforme previsto no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.

O PDP é elaborado a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores das unidades do MTE, com o objetivo de preencher lacunas de aprendizagem identificadas e contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos do Órgão.

O planejamento das necessidades de desenvolvimento é um processo de melhoria contínua. As ações previstas no PDP são revisadas a cada três meses, em conformidade com as disposições da IN nº 21/2021 e com o calendário de revisão a ser divulgado pelo órgão central do SIPEC a cada exercício.

Esse instrumento tem a finalidade de consolidar as necessidades de desenvolvimento das unidades do MTE, servindo como guia para execução das ações no exercício subsequente, visando à promoção do desenvolvimento dos servidores nas competências necessárias ao alcance da excelência em seu âmbito de atuação, observados os princípios da economicidade e eficiência.

Em 2024, a dotação orçamentária para o Programa de Trabalho 04.122.0032.2000.0001 - Plano Orçamentário TR01 - Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação, destinado a execução das necessidades de desenvolvimento previstas no PDP 2024, foi na ordem de R$ 1, 27 milhão.

Esse orçamento é destinado à execução de capacitações voltadas para o desenvolvimento dos servidores em exercício nas unidades do MTE, incluindo as unidades descentralizadas. Assim, conforme a tabela abaixo, foi utilizado o montante de R$ 982,69 mil para capacitar cerca de 3 mil servidores. Além disso, foram capacitados mais 40 servidores em ações de desenvolvimento com afastamento, sendo sua execução com ônus limitado. Portanto, totalizam-se 3,04 mil servidores capacitados em 2024.

Os cursos foram ofertados por instrutores internos, que receberam Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), e por meio de contratação direta de empresas privadas.

Tabela 30 - Valores executados do orçamento em capacitação dos servidores.

| Tipo | Orçamento Executado | Servidores capacitados | Presencial | EAD | Qtd Horas |
|---|---|---|---|---|---|
| Sem afastamento | R$ 982.692,70 | 2.999 | 275 | 2.724 | 602 |
| Com afastamento | Não se aplica | 40 | 31 | 9 | 6.545 |

Fonte: DGP/SE/MTE.

## Qualidade de vida e saúde do servidor

Em 2024, o MTE promoveu diversas ações voltadas para a qualidade de vida e bem-estar dos servidores. Entre as iniciativas realizadas, destacaram-se as campanhas em datas comemorativas, como "Janeiro Branco", voltado à saúde mental, o "Outubro Rosa", para prevenção do câncer de mama, e "Novembro Azul", para prevenção do câncer de próstata.

Além disso, foram iniciados os exames médicos periódicos em âmbito nacional; campanhas de vacinação contra Influenza e Covid; atendimento às demandas de solicitações de perícias médicas; campanhas de doação de sangue; emissão de PPPs (Perfis Profissiográficos Previdenciários); e a gestão de benefícios, como planos de saúde e assistência médica/odontológica.

Essas ações refletem o compromisso contínuo do MTE em proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável e integrado para todos.

## Proposta de reestruturação das carreiras do MTE

Em 2024, o MTE acompanhou a proposta de reestruturação das carreiras do órgão por meio do grupo de trabalho instituído pela Portaria MTE nº 1.610, de 15 de maio de 2023, que foi encaminhada ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) para prosseguimento da análise nas mesas de negociação instituídas. No entanto, não houve andamento ou resposta até o encerramento do exercício de 2024.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

Em relação à gestão de pessoas, um dos principais desafios enfrentados pelo MTE desde sua recriação foi a falta de sistemas e ferramentas para a avaliação de desempenho, PGD, entre outros. Cabe ressaltar que essas necessidades foram sanadas com a implementação do AvaliaGov e do Petrvs, e aprimoradas com o sistema "Oportunidades" e outros.

O Acordo de Cooperação Técnica (ACT) nº 91/2022 (processo SEI 10199.103702/2022-41), firmado entre os extintos Ministérios da Economia (ME) e do Trabalho e Previdência (MTP), centralizou algumas atividades de logística e de gestão de pessoas do então MTP no extinto ME, atualmente MGI. O acordo resultou na movimentação de mais de 250 servidores para o MGI, com previsão de retorno somente em 2027.

Como oportunidade, destaca-se a quantidade de informações gerenciais que serão geradas nos próximos anos por meio da implementação das ações "Dimensionamento da Força de trabalho", "Programa de Gestão de Desempenho" e "AvaliaGov", que também passará a gerenciar os estágios probatórios.

Por outro lado, um risco que exige atenção do MTE é a redução da força de trabalho, ano a ano, principalmente pela falta de autorização para realização de concursos públicos.

# GESTÃO DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

A gestão de contratações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) tem como principal objetivo garantir a continuidade das políticas públicas essenciais do Órgão, além de proporcionar a infraestrutura física e tecnológica necessária para o pleno funcionamento da Pasta.

## Conformidade Legal

A gestão das contratações e a execução dos contratos são realizadas de forma descentralizada no âmbito do MTE. Cada unidade regional é responsável por conduzir os procedimentos necessários para a realização adequada de licitações, compras diretas e atos contratuais, em estrita conformidade com a legislação vigente.

Vale destacar que, no âmbito regional, as unidades do MTE localizadas em outras unidades da federação (exceto no Distrito Federal) contam com suporte logístico fornecido pelo MGI, por meio de um modelo colaborativo celebrado entre os Ministérios.

## Principais resultados

A gestão de licitações e contratos visou proporcionar condições para que os objetivos estratégicos finalísticos no âmbito das políticas públicas deste Ministério, pudessem ser plenamente alcançados e, dessa forma atingir sua missão institucional.

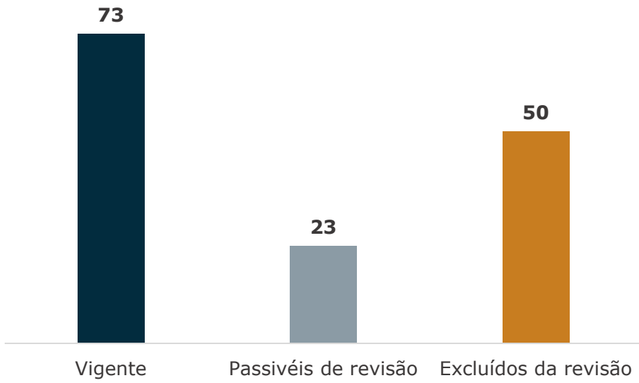
Destaca-se que este Ministério envidou todos os esforços para que as demandas do Plano Anual de Contratação fossem concluídas dentro dos prazos estipulados.

Para garantir o êxito das contratações planejadas, foram implementadas diversas estratégias, que contribuíram para o fortalecimento das boas práticas institucionais e para a maior eficiência na gestão das contratações no âmbito do órgão, tais como: i) realização periódica de reuniões de ponto de controle; ii) adoção do procedimento de dupla revisão de artefatos; e iii) aprimoramento dos processos internos de orientação aos demandantes.

As principais entregas que se destacaram em 2024 foram:

- Emissão de **45** Portarias de Equipe de Planejamento da Contratação;
- Emissão de **71** Portarias de Fiscalização de Contratos;
- Elaboração de **19** Termos Aditivos;
- Efetivação de **19** reajuste/repactuação de contratos;
- Emissão de **40** minutas de instrumentos contratuais; e
- Revisão de **24** dos **73*** contratos vigentes, que gerou uma economia de **R$ 2,40 milhões.**

Gráfico 75 - Revisão de contratos 2024.




*Foram excluídos da revisão os contratos com dedicação exclusiva de mão-de-obra; contratos administrativos com menos de 12 meses de vigência; e contratos cuja redução determinada implicaria em real prejuízo à execução de serviços a cargo desta Pasta.

Fonte: Coordenação-Geral de Licitações e Contratos (CGLIC/DAFC/SE/MTE).

## Enquadramentos utilizados nas contratações

No âmbito da estrutura central da Pasta, destacam-se os principais enquadramentos utilizados nas contratações realizadas:

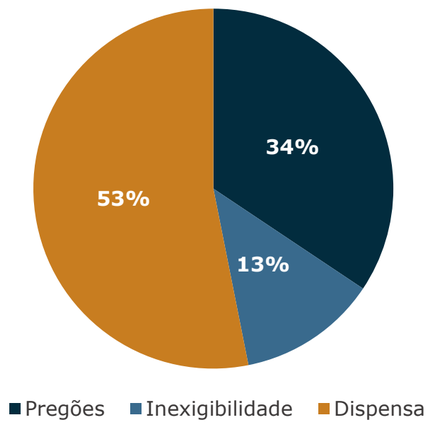
- Contratação de empresa remanescente: artigo 24, inciso XI da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993[1];
- Contratações de baixo valor (até R$ 59.906,02): enquadrada no art. 75, caput, inciso II, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021;
- Dispensa de Licitação: enquadrada no art. 75, incisos IX e XV da Lei nº 14.133/2021;
- Inexigibilidades de Licitação: enquadrada no art. 74, incisos I e III, alínea c da Lei nº 14.133/2021;
- Pregões Eletrônicos: baseados na Lei nº 14.133/2021.

1 Contratação remanescente de contrato inicialmente celebrado com fundamento na Lei nº 8.666/93, são enquadrados nesta mesma lei.

## Contratações realizadas em 2024

- 17 contratações por dispensa;
- 11 pregões eletrônicos; e
- 4 inexigibilidades.

Gráfico 76 - Contratações realizadas em 2024.




Fonte: CGLIC/DAFC/SE/MTE.

Total de pagamentos em contratos relativos a custeio e investimentos em 2024: R$ 336,62 milhões na UASG (400045).

Gráfico 77 - Gastos por tipo de contratação.




Fonte: Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI) – consolidado pela Coordenação de Execução Orçamentária e Financeira (CEOF/DAFC/SE/MTE).



## Contratações diretas

Tabela 31 - Contratações diretas em 2024.

| Finalidade | Objeto | Tipo | Justificativa |
|---|---|---|---|
| Serviços de Terceirização | Serviços de terceirização -ouvidoria serviços remanescentes | Dispensa | Atendimento das demandas da Ouvidoria |
| Serviços Técnicos | Contratação FIPE | Dispensa | Importância estratégica da manutenção, revisão e atualização da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) |
| Serviços Técnicos | Curso de Formação AFTs | Dispensa | Realização da segunda etapa do concurso público (curso de formação) |
| Serviço de Tecnologia da Informação | Contratação da DATAPREV S.A | Dispensa | Assegurar que os serviços de TIC sejam prestados de forma satisfatória, com a finalidade de garantir o Princípio da Eficiência, o qual aduz que a "atividade administrativa deve ser exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades". |
| Serviço de Tecnologia da Informação | Contratação da Telebrás | Dispensa | Serviço responsável por fornecer às unidades acesso à Internet e diversos serviços de rede, sendo indispensáveis para o atendimento ao cidadão e aos objetivos estratégicos do Órgão. |
| Serviços Bancários | Serviço de pagamento do Apoio Financeiro aos trabalhadores com vínculo formal de emprego, estagiários, empregados domésticos e pescadores profissionais artesanais atingidos pela calamidade pública e suas consequências sociais e econômicas ocorridas no estado do Rio Grande do Sul. | Inexigibilidade | Enfrentar a calamidade pública e as suas consequências sociais e econômicas decorrentes de eventos climáticos no Estado do Rio Grande do Sul |

Fonte: CGLIC/DAFC/SE/MTE.

## Resumo dos contratos de maior vulto

A tabela a seguir apresenta os contratos de maior vulto celebrados em 2024, classificados pelos principais tipos de serviço ou bens, bem como a indicação das áreas do MTE favorecidas com a aquisição.

Tabela 32 - Contratos de maior vulto.

| Área demandante | Tipo de contratação | Contrato | Empresa | Objeto | Valor anual estimado |
|---|---|---|---|---|---|
| SPT | Serviços Bancários | 14/2024 | CAIXA | Serviços de operacionalização dos pagamentos do Apoio Financeiro instituído pela Medida Provisória nº 1.230, de 7 de junho de 2024 e Medida Provisória nº 1.234, de 18 de junho de 2024 | R$ 2.054.557,48 |
| SPT | Serviços Bancários | 21/2024 | Banco do Brasil | Contratação de serviços comuns de pagamento para a execução do Abono Salarial destinado aos trabalhadores inscritos no Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP. (VALOR PARA 4 MESES) | R$ 1.982.642,67 |
| OUVID | Serviços com Mão de Obra | 45444 | PRODUTIVA SERVICOS | Serviços terceirizados para atender as necessidades da Ouvidoria, a serem executados nas dependências do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério da Previdência Social | R$ 1.507.866,00 |
| DAFC | Serviços com Mão de Obra | 15/2024 | SOLLO CONSTRUÇÕES E SERVIÇOS LTDA | Contratação de serviços contínuos de copeiragem e garçonaria, | R$ 4. 991.828,88 |
| DAFC | Serviços com Mão de Obra | 22/2024 | ARAÚJO ABREU ENGENHARIA | Manutenção Predial | R$ 18.487.517,55 |
| DAFC | Serviços com Mão de Obra | 23/2024 | Proclima Engenharia | Prestação de serviços de Secretariado, Secretariado Executivo, Secretariado Executivo Bilíngue, Encarregado Geral e Técnico em Arquivo | R$ 10.425.611,28 |
| DTI | Serviços de TIC | 18/2024 | Telebras | Serviços de telecomunicações de longa distância (WAN - Wide Area Network), com capacidade para prover tráfego de dados, voz e imagem entre as unidades do Ministério do Trabalho e Emprego | R$ 6.155.909,32 |
| DTI | Serviços de TIC | 20/2024 | DATAPREV | Contratação de solução de tecnologia da informação e comunicação para execução de serviços técnicos especializados de tecnologia da informação e comunicações - TIC, buscando atendimento das necessidades do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) | R$ 272.190.721,14 |
| AESCOM | Serviços sem Mão de Obra | 45627 | LAQUARELY GRAFICA E EDITORA LTDA | Prestação de serviços gráficos | R$ 1.330.992,90 |
| SIT | Serviços sem Mão de Obra | 13/2024 | CEBRASPE | Curso de Formação, com caráter eliminatório, para o provimento de 900 cargos nos quadros de Auditor-fiscal do Trabalho, em continuidade à etapa de provas objetivas e discursivas da seleção pública realizada através do Concurso Público Nacional Unificado – CPNU | R$ 2.267.447,73 |
| SE | Serviços sem Mão de Obra | 16/2024 | Ética Turismo | Contratação de serviços de pessoa jurídica para realizar agenciamento de viagens, compreendendo os serviços especializados de reserva, emissão, marcação, remarcação, cancelamento e reembolso de passagens aéreas nacionais e internacionais | R$ 26.913.849,63 |
| SEET | Serviços Técnicos | 45505 | FIPE | Contratação de empresa especializada na manutenção, revisão, adequação e atualização contínua da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO | R$ 2.151.053,22 |
| **Total** | | | | | **R$ 350.459.997,80** |

Fonte: CGLIC/DAFC/SE/MTE.

Tabela 33 - Contratações mais relevantes.

| Número | Tipo de Contratação | Área Demandante | Objeto | Valor Estimado | Valor Final | Percentual de economia |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 90002/2024 | Pregão Eletrônico | SE | Agenciamento de Viagens | R$ 26.914.016,34 | R$ 26.914.016,34 | 0% |
| 90004/2024 | Pregão Eletrônico | AESCOM | Serviços gráficos e diagramação | R$ 1.919.790,78 | R$ 1.919.790,78 | 0% |
| 90006/2024 | Pregão Eletrônico | DAFC | Serviços de copeiragem | R$ 13.178.430,75 | R$ 9.983.657,76 | 24% |
| 90007/2024 | Pregão Eletrônico | DAFC | Serviços de manutenção predial | R$ 52.977.053,56 | R $ 46.218.793,88 | 13% |
| 90008/2024 | Pregão Eletrônico | DAFC | Serviço de Secretariado | R$ 25.996.497,36 | R$ 20.851.222,56 | 20% |
| 90124/2024 | Dispensa | SE | Contratação FIPE - Atualização CBO | R$ 4.302.106,44 | R$ 4.302.106,44 | 0% |
| 147/2024 | Dispensa | SIT | Curso de Formação AFTs | R$ 2.267.447,73 | R$ 2.267.447,73 | 0% |
| 165/2024 | Dispensa | DTI | Contratação da DATAPREV S.A. | R$ 860.161.443,26 | R$ 816.572.163,00 | 5% |
| 162/2024 | Dispensa | DTI | Contratação da Telebrás | R$ 153.897.733,20 | R$ 153.897.733,04 | 0% |
| 153/2024 | Inexigibilidade | SPT | Pagamento do Apoio Financeiro - eventos climáticos no Estado do Rio Grande do Sul | R$ 2.915.542,72 | R$ 2.054.557,48 | 30% |
| **Total** | | | | **R$ 1.144.530.062,14** | **R$ 1.084.981.489,01** | **5%** |

Fonte: CGLIC/DAFC/SE/MTE.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

Dentre as principais desafios enfrentados em 2024, destacaram-se:

- recomposição da força de trabalho e capacitação dos servidores no que tange ao planejamento de contratações, gestão e fiscalização contratual;
- realização da adequada gestão e fiscalização dos contratos administrativos;
- cumprimento do Plano de Contratação Anual; e
- implementação do Programa de Integridade nas contratações do Ministério, de forma a minimizar os riscos inerentes à gestão dos contratos e licitações realizadas pelo órgão.

Para os próximos anos, as perspectivas de aprimoramento na área de licitações e contratos incluem:

- capacitação contínua dos servidores;
- recomposição da força de trabalho; e
- realização de concurso público para agregar novos servidores à equipe.

# GESTÃO PATRIMONIAL E INFRAESTRUTURA

## Infraestrutura

A gestão dos espaços físicos tem como normativo a Portaria Conjunta nº 38, de 31 de julho de 2020, alterada pela alterada pela Portaria Conjunta nº 28, de 24 de março de 2021, no bojo do Projeto RacionalizaGOV, que preconiza a ocupação otimizada e compartilhada dos imóveis de uso especial da União objetivando a aplicação dos princípios de racionalidade, economia e eficiência ao planejamento de espaços de uso institucional da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

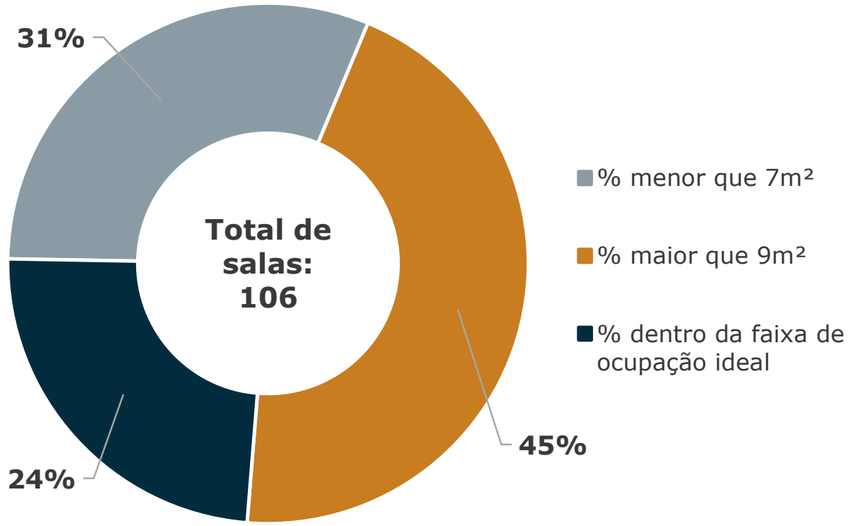
A gestão de espaços físicos e de manutenção das edificações é realizada de forma descentralizada no âmbito do MTE, cabendo a cada unidade regional, dentro de sua área de atuação, gerir e manter, conforme parâmetros de usabilidade, cada edificação sob sua responsabilidade.

O MTE possui estruturas administrativas em todas as unidades da Federação (superintendências, gerências e agências), que contam com suporte de apoio logístico e de infraestrutura provido pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, conforme modelo colaborativo celebrado entre as Pastas.

Sobre a gestão dos espaços físicos do MTE na estrutura central, destaca-se que foi realizado um diagnóstico abrangente da ocupação de todas as áreas utilizadas pela Pasta, conforme estabelece o Projeto RacionalizaGOV. Como resultado, identificou-se uma significativa oportunidade, a ser iniciada no 1º semestre de 2025, de otimização no uso destes espaços, com o objetivo de promover melhorias na ergonomia e na qualidade de vida dos seus usuários.

Os dados de ocupação levam em consideração o intervalo considerado ideal de ocupação, que é entre 7m² e 9 m² por colaborador. Os dados do diagnóstico são apresentados no gráfico a seguir.

Gráfico 77 - Diagnóstico da ocupação das áreas utilizadas no MTE.




Fonte: Coordenação-Geral de Engenharia (CGENG/DAFC/SE/MTE).

Como suporte às atividades de gestão e manutenção das edificações, é importante destacar a contratação de serviços de *facilities*, que engloba todo o conjunto de serviços de manutenção predial, climatização, sistemas elétricos e hidráulicos, entre outros, que resultou em um ganho considerável ao ampliar os serviços disponível tanto para o Ministério quanto para os órgãos condôminos ocupantes das edificações administradas pelo MTE em Brasília (DF).

## Gestão patrimonial

A gestão patrimonial foi realizada em observância as orientações vigentes, com foco maior na Instrução normativa n° 205, de 8 de abril de 1988, Decreto n° 9.373, de 11 de maio de 2018, Decreto n° 10.936, de 12 de janeiro de 2022, e Lei nº 14.479, de 21 de dezembro de 2022.

A gestão patrimonial no âmbito de MTE é realizada de forma descentralizada, cabendo a cada unidade regional, dentro de sua área de atuação, a execução dos atos e procedimentos necessários para a gestão adequada dos bens patrimoniais.

No âmbito da estrutura central do MTE, a gestão patrimonial foi retomada de forma efetiva ao longo de 2024, culminando na realização do processo de inventário patrimonial, procedimento pendente de realização desde 2019, quando a estrutura do Ministério ficou vinculada ao então Ministério da Economia. Durante o processo, foram identificados fisicamente cerca de 28,50 mil bens patrimoniais, permitindo a implantação da gestão por meio do Sistema Integrado de Gestão Patrimonial (SIADS), sistema de uso obrigatório para os órgãos do Poder Executivo federal. Além disso, foram relacionados os bens não localizados, sem patrimônios e inservíveis servindo assim para auxiliar na busca de soluções. Do total de bens identificados, 12,88 mil possuem processos em andamento para regularização, conforme tabela a seguir.

Tabela 34 - Problemas identificados por meio do processo de inventário.

| Situação | Procedimento | Quantidade de bens |
|---|---|---|
| Cadastrados em conta contábil errada. | Em processo de classificação em conta contábil correta. | 3.973 |
| Não localizados. | Em procedimento para localização ou de apuração de responsabilidade. | 3.842 |
| Classificados como inservíveis. | Em processo de desfazimento dos bens. | 5.063 |

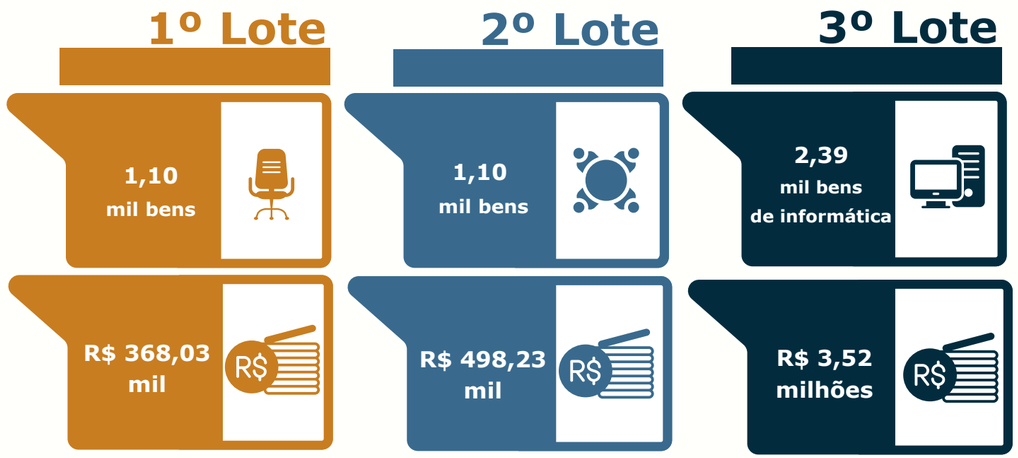
Fonte: Divisão de Patrimônio (DIPATR/CGRL/DAFC/SE/MTE).

Isso possibilitou a organização e o início de um extenso processo de separação, avaliação e destinação para o desfazimento de bens classificados como inservíveis, com a conclusão do processo prevista para 2025. Os bens serão separados em lotes e, seguindo os procedimentos legais, serão disponibilizados para outros órgãos da Administração Pública Federal por meio da plataforma doações.gov. Na falta de manifestação de interessados, os bens poderão ser doados a outros órgãos ou instituições que atendam aos critérios estabelecidos no Decreto nº 9.373/2018.

## Desfazimento de ativos

Em relação ao desfazimento de bens, iniciou-se o processo de separação de bens, que foram organizados em três lotes apresentados na figura abaixo.

Figura 25 - Quantitativo e valores dos lotes de bens.




Fonte: DIPATR/CGRL/DAFC/SE/MTE.

## Gestão de documentação e informação

A gestão arquivística do MTE elaborou o Código de Classificação e Tabela de Temporalidade e Destinação de documentos relativos às atividades-fim do MTE, que foi aprovado pelo Arquivo Nacional por meio da Portaria AN/MGI nº 196, de 12 de dezembro de 2024.

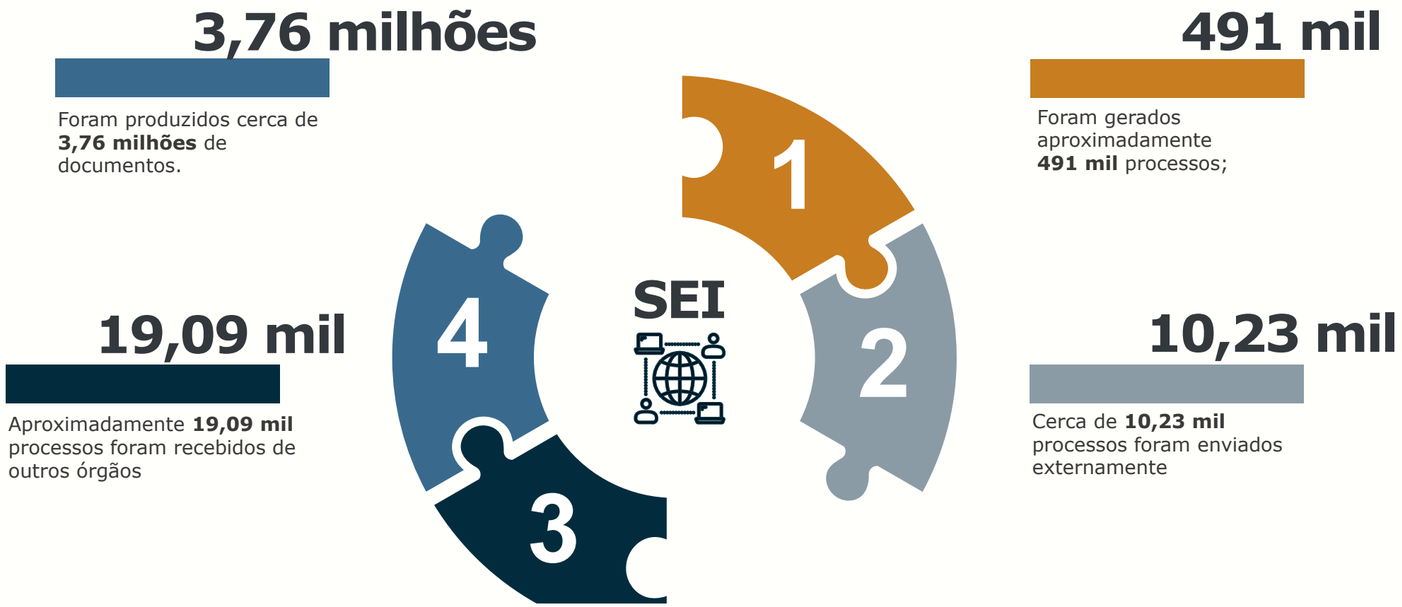
Além disso, foi realizada a eliminação das Carteiras de Trabalho e Previdência Social em branco que estavam armazenadas nas instalações do arquivo geral, totalizando, aproximadamente, 135 mil kg de material eliminado.

Entre as principais ações, destaca-se a transferência ordenada de cerca de 4,83 mil caixas de arquivos das unidades para o arquivo geral, bem como a realização de 14 assistências técnicas realizadas.

Ademais, em 2024, o MTE recebeu, por meio do Protocolo Gov.Br, mais de 161 mil solicitações, que foram tratadas pelo serviço de protocolo e distribuídas para as unidades da administração central e as unidades descentralizadas.

Na figura abaixo, detalham-se os números em relação aos documentos e processos gerados, recebidos, produzidos e enviados no Sistema Eletrônico de Informações (SEI):

Figura 26 - Sistema Eletrônico de Informações.




Fonte: DIPATR/CGRL/DAFC/SE/MTE.

Tabela 35 - Novos módulos instalados no Sistema Eletrônico de informações.

| Módulo | Versão | Desenvolvedor | Função |
|---|---|---|---|
| Módulo de resposta | 1.3.0 | MGI | Utilizado para envio de mensagens a usuários cujas solicitações foram encaminhadas pelo Protocolo Digital, sem necessidade de consulta ao e-mail do usuário na plataforma de gestão de solicitações do Protocolo Digital (LECOM). |
| Módulo de Estatística | 2.0.0 | MGI | Envia dados do sistema ao portal de estatísticas do SEI e permite a consulta de dados estatísticos pelo portal. |

Fonte: Coordenação de Documentação e Informação (CODIN/CGRL/DAFC/SE/MTE).

Tabela 36 - Atualizações de versão de módulos do Sistema Eletrônico de Informações.

| Módulo | Versão | Desenvolvedor | Função |
|---|---|---|---|
| Módulo de protocolo Integrado | 3.0.1 | MGI | Permite a pesquisa pública de processos |
| Módulo Tramita | 3.6.2 | MGI | Envio e recebimento externo de processos |
| Módulo de Peticionamento, Intimação e Procuração | 4.1.1 | ANATEL | Permite ao usuário externo enviar solicitações e documentos tanto em processos existentes quanto por meio de novos processos. |
| Módulo de Pesquisa Pública | 4.2.0 | ANATEL | Permite a pesquisa pública de documentos e processos. |

Fonte: CODIN/CGRL/DAFC/SE/MTE.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

### Riscos e desafios:

- Padronização das rotinas de gestão patrimonial em todas as unidades regionais;
- Complexidade nos procedimentos de localização e apuração de responsabilidade por extravio ou perda de bens patrimoniais; e
- Força de trabalho insuficiente.

### Perspectivas:

- Foi iniciado o processo para aprovação e publicação de normativo interno que estabelece normas e procedimentos para a gestão de bens patrimoniais, com previsão de conclusão em 2025;
- O desfazimento de bens começou com a separação daqueles considerados inservíveis, contribuindo para a otimizando espaços. A conclusão do desfazimento dos lotes está prevista para o decorrer de 2025; e
- A aquisição de mobiliário foi iniciada com o levantamento das necessidades, mas ainda não há previsão para a conclusão.

# GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Em 2024, foram conduzidas atividades de continuidade e evolução da Tecnologia da Informação (TI) do MTE, compreendendo iniciativas de governança de TI, infraestrutura de TI e sistemas de informação para provimento dos serviços digitais da pasta.

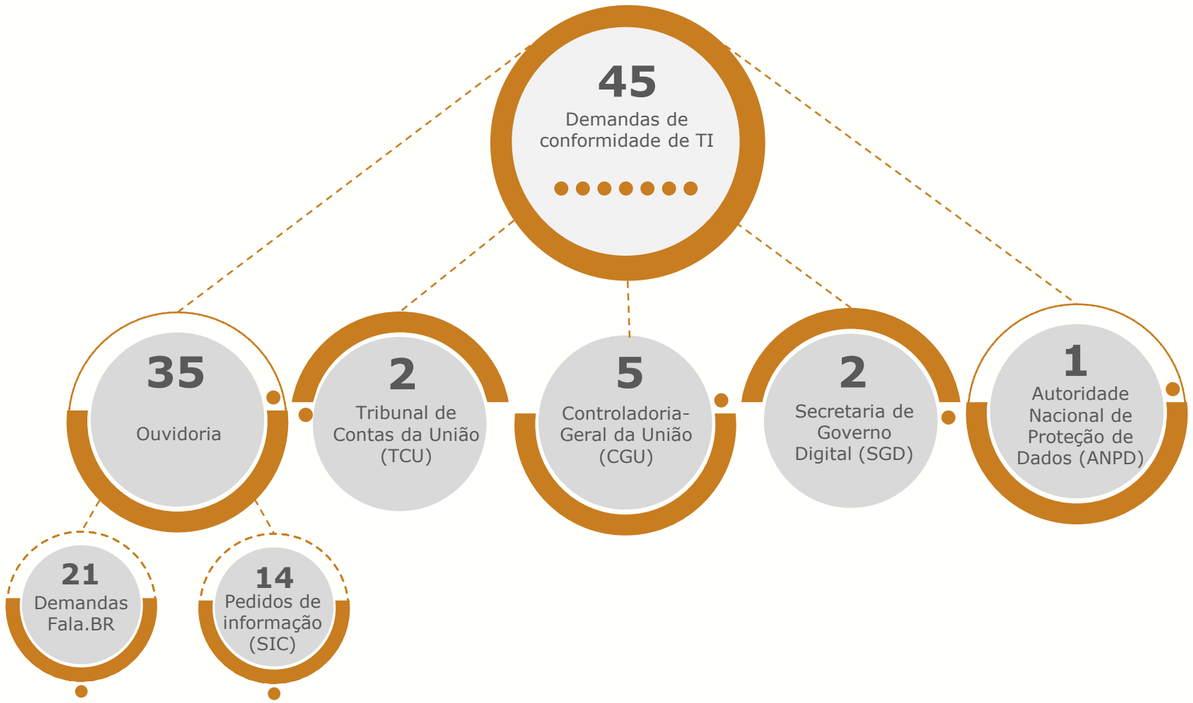
## Conformidade legal

A área de TI do MTE buscou assegurar a conformidade legal da gestão de TI, alinhada às diretrizes e normas disciplinadas pelo governo federal e pelos órgãos de controle interno e externo.



Nesse sentido, em 2024, a área de TI do MTE atendeu o seguinte quantitativo de demandas relacionadas à conformidade de TI:

Figura 27 - Quantitativo de demandas de conformidade de tecnologia da informação atendidas em 2024.




Fonte: Coordenação de Conformidade e Inovação (COCIN/CGGE/DTI/SE/MTE).

Além disso, o MTE tem buscado estabelecer normativos relacionados à TI, visando a melhoria de seus serviços e soluções, bem como o aprimoramento da governança digital e da segurança da informação. Nesse sentido, os normativos relacionados à TI, vigentes em 2024, são apresentados na tabela a seguir:

Tabela 37 - Normativos relacionados à tecnologia da informação vigentes em 2024.

| Normativo vigente | Descrição | Situação |
|---|---|---|
| Portaria SE /MTE nº 2117, de 24 de dezembro de 2024 | Designa os integrantes da Equipe de Prevenção, Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos (ETIR) do Ministério do Trabalho e Emprego. | Publicada |
| Portaria MTE nº 1.678, de 3 de outubro de 2024 | Designa o Gestor de Segurança do Ministério do Trabalho e Emprego. | Publicada |
| Portaria MTE nº 3.849, de 18 de dezembro de 2023 | Institui o Sistema de Governança do Ministério do Trabalho e Emprego.<br>No âmbito de Tecnologia da Informação, foram instituídos:<br>- o Comitê de Governança Digital;<br>- o Comitê de Segurança da Informação;<br>- o Gestor de Segurança da Informação;<br>- a Equipe de Prevenção, Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos; e<br>- a Política de Segurança da Informação. | Publicada |
| Portaria DTI/SE/MTE nº 2.385, de 04 de julho de 2023 | Dispõe sobre as diretrizes e os procedimentos para a realização de cópia de segurança e restauração de dados no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego | Publicada |
| Portaria SE/MTE nº 1.216, de 25 de abril de 2023 | Aprova e torna público o Plano Diretor de Tecnologia da Informação do Ministério do Trabalho e Emprego, para o período 2023 a 2024. | Publicada |

Fonte: Coordenação-Geral de Governança e Gestão Estratégica (CGGE/DTI/SE/MTE).

Ademais, registra-se que a área de TI do MTE busca atuar em consonância com os normativos emitidos pelo órgão central do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação do Poder Executivo Federal (SISP) e pela Secretaria de Segurança da Informação e Cibernética do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República (GSI/PR).

Assim sendo, a área de TI tem envidado esforços na elaboração de normativos de TI. Desse modo, espera-se que o arcabouço normativo de TI seja ampliado nos próximos anos, aprimorando a governança digital e a segurança da informação do MTE.

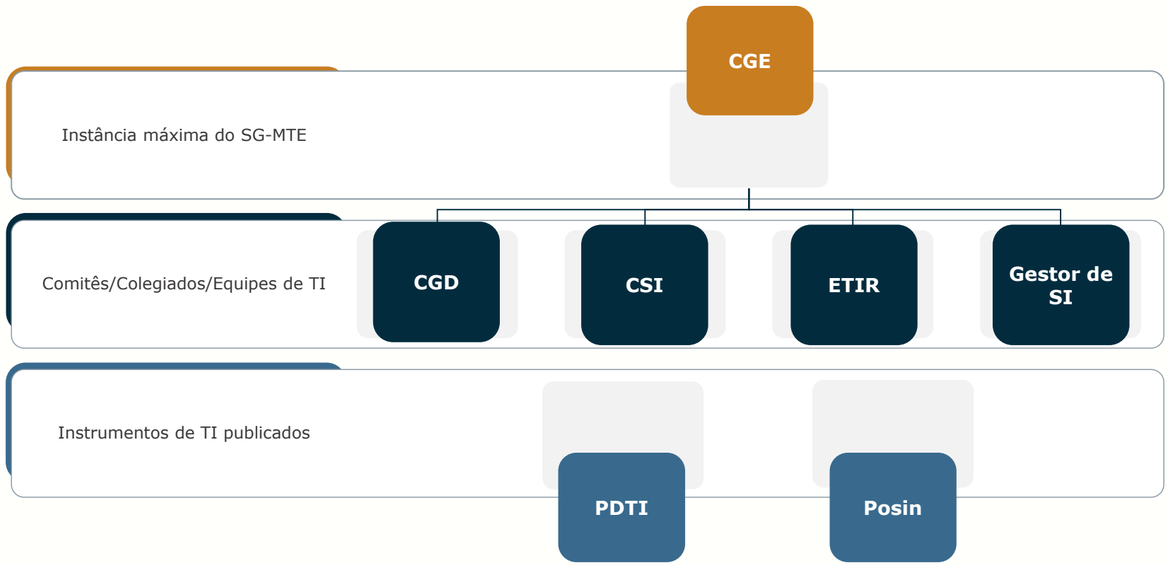
## Modelo de governança de tecnologia da informação

O modelo de governança de TI do MTE é definido pelo Sistema de Governança do Ministério do Trabalho e Emprego (SG-MTE), instituído pela Portaria MTE nº 3.849, de 18 de dezembro de 2023.

Destaca-se que o modelo de governança de TI é composto pelo: i) Comitê de Governança Digital (CGD), ii) Comitê de Segurança da Informação (CSI), iii) Gestor de Segurança da Informação (GSI), iv) Equipe de Prevenção, Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos (ETIR), v) Política de Segurança da Informação (Posin) e vi) Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI).

No modelo estabelecido, o CGD e o CSI têm a finalidade de assessorar o Comitê de Governança Estratégica (CGE) do Ministério, que possui caráter deliberativo e conta com a participação do Ministro de Estado e da alta direção do MTE, nos assuntos relativos à implementação das ações de governo digital, ao uso de recursos de TI e à segurança da informação, respectivamente.

Figura 28 - Modelo de Governança de Tecnologia da Informação.




Fonte: : CGGE/DTI/SE/MTE.

Em 2024, destacou-se a operação do Comitê de Governança Digital, com a realização de 3 reuniões ordinárias e 1 reunião extraordinária, conforme tabela abaixo:

Tabela 38 - Calendário de operação do Comitê de Governança Digital em 2024.

| Reunião do Comitê de Governança Digital | Data |
|---|---|
| 1ª Reunião Ordinária do Comitê de Governança Digital | 04/04/2024 |
| 1ª Reunião Extraordinária do Comitê de Governança Digital | 18/07/2024 |
| 2ª Reunião Ordinária do Comitê de Governança Digital | 02/10/2024 |
| 3ª Reunião Ordinária do Comitê de Governança Digital | 28/11/2024 |

Fonte: CGGE/DTI/SE/MTE.

Ainda em 2024, foram realizadas as designações dos integrantes do CSI, da ETIR e do Gestor de Segurança da Informação.

## Plano Diretor de Tecnologia da Informação

O PDTI é um instrumento de diagnóstico, planejamento e gestão de recursos e processos de TI, que auxilia na aplicação de recursos, de forma eficiente, focando no que é considerado mais relevante. Isso resulta na melhoria da qualidade do gasto público e do serviço prestado à sociedade.

O PDTI-MTE 2023-2024 foi aprovado pela Portaria SE/MTE nº 1.216, de 25 de abril de 2023. Em 2024, o MTE empreendeu esforços para atualizar o referido documento, que foi apreciado na 2ª Reunião Ordinária do CGD e está disponível no Portal do Ministério.

Além disso, o MTE envidou esforços para elaboração e aprovação do PDTI-MTE 2025-2027, ainda em 2024. Desse modo, o PDTI 2025-2027 foi apreciado e aprovado na 3ª Reunião Ordinária do CGD e na 6ª Reunião do Comitê de Governança Estratégica, realizada em 12/12/2024.

## Política de Segurança da Informação

A Política de Segurança da Informação do MTE foi instituída por meio da Portaria MTE nº 3.849, de 18 de dezembro de 2023, com a finalidade estabelecer princípios, diretrizes, responsabilidades e competências para a gestão da segurança da informação no âmbito do Ministério.

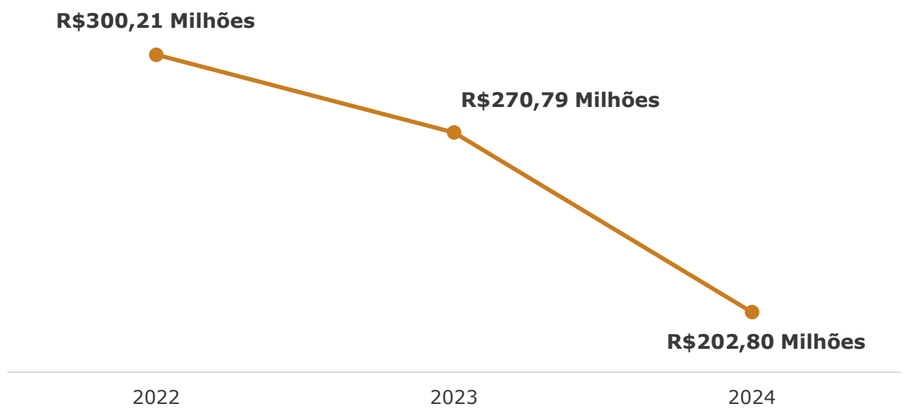
Visando complementar a Política de Segurança da Informação do MTE, a área de TI tem envidado esforços na proposição de normativos complementares, tais como: gestão de ativos, acesso lógico, uso de recursos computacionais e utilização segura de soluções de computação em nuvem.

## Montante de recursos aplicados em TI

A dotação orçamentária no exercício de 2024 foi cerca de R$ 202,80 milhões, distribuída entre duas ações (4741 – Cadastros Públicos e Sistemas de Integração das ações de Trabalho e Emprego e 2000 – Administração da unidade) e dois planos orçamentários (0003, TR0A).

No gráfico a seguir é apresentada a dotação orçamentária destinada à área de TI nos últimos 3 anos:

Gráfico 78 - Dotação orçamentária da área de tecnologia da informação.




Fonte: Relatório de Gestão Integrado do MTE de 2023 e Painel Orçamentário da Diretoria de Administração Finanças e Contabilidade - Execução Orçamentária. Extraído em 08/01/2025.

Ademais, na tabela 39 é apresentada a execução orçamentária da área de TI no período de 2022 a 2024.

Tabela 39 - Execução Orçamentária da área de tecnologia da informação.

| Grupo de natureza de despesa | Despesas empenhadas | | | Despesas pagas | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Investimento | R$ 15.839.760,00 | R$ 9.089.754,00 | R$ 2.386.141,00 | R$ 4.809,28 | R$ - | R$ 1.040.486,93 |
| Custeio | R$ 284.374.906,00 | R$ 261.695.688,00 | R$ 200.409.985,52 | R$ 186.741.538,45 | R$ 201.928.495,32 | R$ 139.717.421,05 |
| **Total** | **R$ 300.214.666,00** | **R$ 270.785.442,00** | **R$ 202.796.126,52** | **R$ 186.746.347,73** | **R$ 201.928.495,32** | **R$ 140.757.907,98** |

Fonte: Relatório de Gestão Integrado do MTE de 2023 e Painel Orçamentário da Diretoria de Administração Finanças e Contabilidade - Execução Orçamentária. Extraído em 08/01/2025.

Observa-se que o orçamento destinado ao exercício de 2024 sofreu uma diminuição de 32% em comparação ao orçamento de 2022. Esse cenário revela uma tendência preocupante de redução progressiva dos recursos alocados, o que pode comprometer, de maneira substancial, a capacidade de atendimento das demandas da área de TI.

Ademais, destaca-se que a diminuição orçamentária resulta em desafios significativos para a execução de projetos e a manutenção da infraestrutura necessários ao pleno funcionamento das atividades vinculadas a esse segmento, limitando a possibilidade de inovação e modernização tecnológica.

Quanto à situação dos Restos a Pagar (RAP), no âmbito de tecnologia da informação, apresentou-se a seguinte execução:

Tabela 40 - Restos a pagar da área de tecnologia da informação.

| Unidade responsável | Ano inscrição | RAP inscritos | RAP cancelados | RAP pagos | RAP a pagar |
|---|---|---|---|---|---|
| Diretoria de Tecnologia da Informação | 2020 | R$ 13.513.181,52 | R$ 11.278.399,37 | R$ 2.234.782,15 | R$ 0,00 |
| Diretoria de Tecnologia da Informação | 2021 | R$ 18.189.798,60 | R$ 15.829.043,30 | R$ 983.697,34 | R$ 1.377.057,96 |
| Diretoria de Tecnologia da Informação | 2022 | R$ 32.599.625,44 | R$ 27.813.548,22 | R$ 3.105.676,94 | R$ 1.680.400,28 |
| Diretoria de Tecnologia da Informação | 2023 | R$ 68.856.946,68 | R$ 346.310,34 | R$ 59.211.324,52 | R$ 9.299.311,82 |
| **Total** | | **R$ 133.159.552,24** | **R$ 55.267.301,23** | **R$ 65.535.480,95** | **R$ 12.356.770,06** |

Fonte: Painel Orçamentário da Diretoria de Administração Finanças e Contabilidade - Restos a pagar – Extraído em 08/01/2025.

## Contratações mais relevantes de recursos de TI

As contratações de TI mais relevantes realizadas em 2024, que têm por objetivo atender aos requisitos de negócio do MTE, são apresentadas na tabela a seguir:

Tabela 41 - Principais contratos de tecnologia da informação.

| Número do contrato | Objeto | Valor | Periodicidade do pagamento |
|---|---|---|---|
| 17/2021 | Dataprev (contrato encerrou em 2024) | R$ 249.871.188,47 | anual |
| 03/2023 | Serviços de operação de infraestrutura e atendimento aos usuários de TI (N1, N2 e N3) | R$ 18.479.753,57 | 20 meses |
| 13/2023 | Renovação da garantia e suporte do Firewall Palo Alto 5220 | R$ 2.136.884,72 | 60 meses |
| 28/2023 | Fábrica de software | R$ 19.137.639,52 | anual |
| TED nº 08/2023 | TED firmado entre o MGI e o MTE para compartilhamento de serviços de TI | R$ 244.374.799,92 | anual |
| 09/2024 | Notebooks de alto desempenho | R$ 170.520,00 | - |
| 10/2024 | Manutenção de servidores físicos | R$ 146.520,00 | 18 meses |
| 18/2024 | Conectividade (SDWAN) - Telebrás | R$ 153.897.733,04 | 60 meses |
| 20/2024 | Serviços técnicos especializados de tecnologia da informação e comunicações - Dataprev | R$ 763.689.923,32 | 36 meses |
| 24/2024 | Licenças AutoCAD | R$ 133.012,52 | - |
| 27/2024 | Aquisição de componentes de TI para armazenamento de dados do tipo *Solid State Drive* (SSD) | R$ 57.845,00 | - |
| 28/2024 | Serviços de solução de *Data Warehouse* Teradata | R$ 19.959.321,18 | 43 meses |
| 29/2024 | GBICs para *Firewall* | R$ 59.000,00 | - |
| 52/2024 | Outsourcing de impressão | R$ 7.788.312,00 | - |
| Termo de Dispensa nº 149/2024 | Aquisição de equipamentos de videoconferência | R$ 55.561,43 | - |
| 04/2024 | Calculadora Previdenciária WEB | R$ 45.000,00 | - |

Fonte: Coordenação-Geral de Contratos e Aquisições (CGCAQ/DTI/SE/MTE).

Em relação ao Contrato nº 17/2021, foi realizada, no ano de 2024, uma redução no valor do item "serviço de produção de soluções". Inicialmente, o montante estipulado para o referido contrato era de R$ 277,78 milhões. Entretanto, após negociação com a Dataprev para redução do preço desse serviço, o montante foi ajustado e reduzido para R$ 249,87 milhões, resultando em uma redução de cerca de 10% no custo do serviço.

Ainda em 2024, o Contrato nº 20/2024 também sofreu uma redução no valor dos serviços dos itens de desenvolvimento e de consultoria. Nesse caso, o montante inicial do contrato era de R$ 816,57 milhões, e, após negociação, o montante foi reduzido para R$ 763,69 milhões. Destaca-se que o valor do ponto de função inicialmente contratado era de R$1,99 mil, sendo reduzido para R$952,62, o que representa uma redução de aproximadamente 52% em relação ao valor inicial contratado.

Essas modificações refletem o compromisso das partes envolvidas em buscar uma maior adequação aos cenários econômicos e operacionais vigentes, garantindo, assim, a continuidade da execução contratual de forma mais equilibrada e eficiente, reforçando o compromisso com o uso responsável e eficiente dos recursos públicos.

Em complemento, vale destacar que, no decorrer de 2024, ainda foram identificadas as seguintes necessidades de aquisições:

Tabela 42 - Aquisições de tecnologia da informação em andamento.

| Objeto | Fase da contratação | Valor estimado |
|---|---|---|
| Serviços de apoio à gestão/garantia da qualidade | Planejamento da contratação (78%) | R$ 14.755.458,46 |
| Serviço estratégicos de Tecnologia da Informação – Serpro | Planejamento da contratação (74%) | R$ 1.034.742.173,54 |
| Solução de armazenamento *(storage)* | Planejamento da contratação (89%) | R$ 9.670.000,00 |
| Desktops e Notebooks (2025) | Planejamento da contratação (83%) | R$ 9.390.000,00 |
| Licenças *Delphi* | Planejamento da contratação (87%) | R$ 141.675,78 |
| Solução de antivírus e antispam | Planejamento da contratação (66%) | R$ 21.967.044,00 |
| Serviços de videoconferência | Planejamento da contratação (80%) | R$ 20.312.280,00 |
| Licenças Microsoft | Em fase de assinatura no MGI (92%) | R$ 19.184.749,67 |
| Solução wi-fi e *switch core* | Planejamento da contratação (75%) | R$ 11.271.540,00 |
| Licenças de virtualização *(VMware)* e novos servidores físicos | Planejamento da contratação (41%) | R$ 5.500.000,08 |
| Solução para proteção de aplicações por meio de *Web Application Firewall (WAF)* | Planejamento da contratação (22%) | R$ 3.985.000,00 |

Fonte: CGCAQ/DTI/SE/MTE.

# Principais iniciativas e resultados na área de TI

## Termo de Execução Descentralizada

Diante da necessidade de continuidade da cooperação entre o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), em 2024, foi executado o Termo de Execução Descentralizada (TED) nº 8/2023, que possuía valor total de R$ 237,91 milhões.

Com o objetivo de dar continuidade ao compartilhamento de serviços de tecnologia da informação entre os dois órgãos, em julho de 2024, foi firmado o Primeiro Termo Aditivo ao TED nº 8/2023, no valor total de R$ 244,37 milhões, que tem por objeto a sustentação, manutenção, disponibilidade, transição e compartilhamento de atividades, processos e contratos administrativos pelos Ministérios da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e do Trabalho e Emprego.

O Primeiro Termo Aditivo ao TED nº 8/2023 prevê, por meio de contratos geridos pelo MGI, a manutenção dos seguintes serviços de TI para o MTE:



Figura 29 - Serviços do Primeiro Termo Aditivo ao TED nº 8/2023.




Fonte: CGCAQ/DTI/SE/MTE.

## Desenvolvimento e manutenção de soluções

O MTE conta com empresas contratadas para a execução dos serviços de desenvolvimento e manutenção de sistemas. Nesse aspecto, em 2024, foram utilizados os seguintes contratos: i) Contrato nº 17/2021 (Dataprev), ii) Contrato nº 28/2023 (Linuxell) e iii) Contrato nº 65/2021(Serpro- MGI), por meio do TED nº 8/2023.

Ademais, em 2024, com o objetivo de garantir a continuidade dos serviços do Contrato nº 17/2021, a área de TI do Ministério realizou uma nova contratação para a execução de serviços técnicos especializados em tecnologia da informação e comunicações (Contrato nº 20/2024 - Dataprev).

Vale destacar que, além dos contratos supracitados, a equipe de TI responsável pelo acompanhamento de desenvolvimento de sistemas atua na fiscalização do Contrato do FGTS Digital nº 11.408/2022 (Serpro), cuja gestão não é de responsabilidade da área de TI do MTE.

Em 2024, a área de TI do MTE enfrentou desafios consideráveis no desenvolvimento e na manutenção de soluções, pois, em agosto, os equipamentos de armazenamento da Pasta sofreram falhas físicas significativas, resultando na interrupção temporária de diversos sistemas e serviços.

No entanto, mesmo diante dos obstáculos, no decorrer de 2024, a equipe de TI realizou o suporte, a manutenção, a internalização e o desenvolvimento de novas soluções, assim como a evolução das soluções já existentes.

Figura 30 - Soluções de tecnologia da informação sustentadas.

| Contrato 17/2021 (Dataprev) | Contrato nº 65/2021 (Serpro-MGI) | Contrato nº 11.408/2022 (Serpro) | Contrato nº 28/2023 (Linuxell) |
|---|---|---|---|
| • 24 soluções sustentadas<br>• 59 demandas evolutivas atendidas<br>• 141 demandas corretivas atendidas<br>• 9 demandas de apuração especial atendidas<br>• 122 demandas de análise de risco atendidas | • 5 soluções sustentadas<br>• 60 demandas evolutivas atendidas<br>• 46 demandas corretivas atendidas<br>• 9 demandas de apuração especial atendidas | • 1 solução sustentada<br>• 78 demandas evolutivas atendidas<br>• 76 demandas corretivas atendidas<br>• 50 demandas de apuração especial atendidas | • 32 soluções sustentadas<br>• 84 demandas evolutivas atendidas<br>• 322 demandas corretivas atendidas<br>• 114 demandas de apuração especial atendidas |

Fonte: Coordenação-Geral de Soluções Digitais (CGSOL/DTI/SE/MTE).

Entre as soluções que se destacaram em 2024, estão o "Apoio Financeiro", a "Aplicação Georreferenciamento – apoio financeiro ao Rio Grande do Sul" e o "Relatório Nacional de Igualdade Salarial", sendo que as duas primeiras dão suporte às ações de apoio ao Rio Grande do Sul, enquanto a última apoia a política de igualdade salarial entre mulheres e homens. As soluções e evoluções entregues em 2024 são apresentadas na figura a seguir.

Figura 31 - Evoluções e novas soluções de tecnologia da informação.

**Novas soluções**

- Apoio Financeiro
- Aplicação Georreferenciamento – apoio financeiro ao Rio Grande do Sul
- Relatório Nacional de Igualdade Salarial
- Plataforma Unificada de Atendimento
- Implantação do FGTS Digital
- Implantação do Abono Salarial
- Implantação do Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET)
- Implantação do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES)
- Implantação do módulo de Depósitos Especiais do Sistema de Gestão dos Recursos Financeiros do Fundo de Amparo ao Trabalhador (SIGFAT)
- Internalização das bases de dados do B-Cadastro
- Internalização do Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ)
- Internalização do Sistema de Apoio à Gestão da Integridade e Riscos (AGIR)
- Relações Anual de Informações Sociais (RAIS)
- Carteiras de Trabalho Recuperadas
- Painel de demandas
- Painel de Inteligência Artificial do Seguro Desemprego
- Painéis de Inspeção do Trabalho de Acesso Restrito

**Evoluções**

- Manutenções evolutivas no sistema legado PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador)
- Disponibilização de módulos no Sistema Eletrônico de Informações (SEI)
- Sistema de Comunicação Prévia de Obras (SCPO)
- Sistema Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR)
- Seguro Desemprego
- Carteira de Trabalho
- Intermediação de Mão de Obra (IMO)
- Abono Salarial (Análise de Risco e Base de Gestão)
- IPÊ Trabalho Infantil
- Portal Emprega Brasil
- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)
- Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)

Fonte: CGSOL/DTI/SE/MTE.

## Principais iniciativas em infraestrutura e segurança da informação

- **Projeto de aprimoramento dos serviços de conectividade da internet**

Em continuidade às ações executadas em 2023, em 2024, foi celebrado o Contrato nº 18/2024, que tem como objeto a execução de serviços de telecomunicações de longa distância (*WAN – Wide Area Network*) em todo território nacional, via serviço de *Internet* com *SD-WAN* e *INTERNET IP*. Ademais, realizou-se a aprovação do projeto executivo de rede, que contempla a descrição detalhada dos métodos, etapas, tecnologias e procedimentos necessários para a implantação do projeto *SD-WAN* no ambiente do MTE.

- **Reestabelecimento dos sistemas e serviços do MTE**

Como consequência do incidente com os equipamentos de armazenamento do Ministério, a equipe de TI atuou na análise de cenários e na reconstrução do ambiente afetado, utilizando a infraestrutura do SERPRO. Com isso, boa parte dos sistemas e serviços foi reestabelecido.

- **Programa de Privacidade e Segurança da Informação**

Foi realizada a autoavaliação do Programa de Privacidade e Segurança da Informação (PPSI), com a identificação de oportunidades para implementação de novas medidas ou de melhoria contínua das ações já adotadas relacionadas à privacidade e segurança da informação. Foram atualizadas as respostas de todos os controles e medidas dos ciclos 1 e 2, bem como a elaboração do Plano de Trabalho do ciclo 3.

- **Operação de infraestrutura e atendimento aos usuários de TI**

Por meio do Contrato nº 23/2023, foram realizados serviços de suporte para operação de infraestrutura e atendimento aos usuários de TI em três níveis de atendimento. Destaca-se que a Central de Serviços do MTE atendeu cerca de 42,63 mil chamados de suporte ao usuário e infraestrutura de TI.

- **Aquisição de notebooks de alto desempenho**

Aquisição de 35 *notebooks* de alto desempenho (Contrato nº 9/2024).

- **Aquisição de equipamentos de videoconferência**

Aquisição de solução de videoconferência para atendimento às necessidades do MTE, sendo dois equipamentos para salas de reunião de até 15 pessoas (Gabinete do Ministro e Secretaria-Executiva) e um equipamento para atendimento de sala para até 10 pessoas (Diretoria de Tecnologia da Informação).

- **Aquisição de 503 componentes de TI para armazenamento de dados do tipo Solid State Driver**

Em 2024, foram adquiridos 503 componentes de TI para armazenamento de dados do tipo *Solid State Driver* (SSD), que serão utilizados para atualização de *desktops* em 2025.

## Segurança da informação

Em 2024, as seguintes ações relacionadas à Segurança da Informação foram executadas: (i) designação dos integrantes do CSI, da ETIR e do Gestor de Segurança da Informação; (ii) elaboração de normativos complementares à Política de Segurança da Informação; (iii) contratação e implementação de soluções de segurança; e (iv) execução do Programa de Privacidade e Segurança da Informação.

Ademais, destaca-se que, de acordo com a Portaria MTE nº 3.849, de 18 de dezembro de 2023, o Sistema de Gestão de Segurança da Informação do MTE está estruturado conforme a figura a seguir:

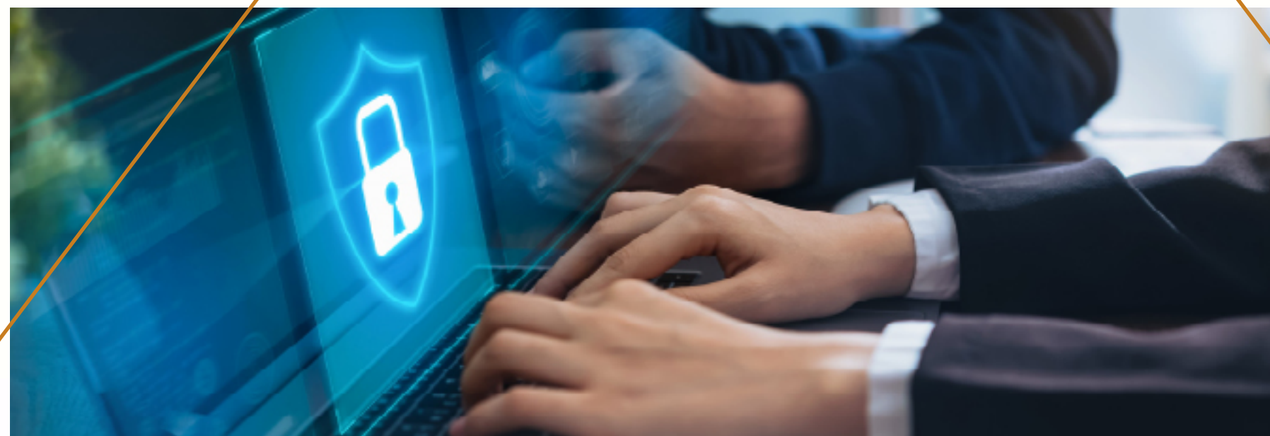


Figura 32 - Composição do Sistema de Gestão de Segurança da Informação.




Fonte: CGGE/DTI/SE/MTE.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

Em 2024, a área de tecnologia da informação do Ministério enfrentou um desafio complexo: atender às crescentes e diversificadas demandas da Pasta, enquanto simultaneamente enfrentava a limitação orçamentária e reestruturava seu ambiente tecnológico após um incidente com os equipamentos de armazenamento.

Apesar das dificuldades ao longo de 2024, destacando-se a limitação orçamentária e a redução da força de trabalho, a equipe conseguiu implementar uma série de iniciativas de grande relevância, que não apenas permitiram a reconstrução da infraestrutura afetada, mas também impulsionaram o aprimoramento da gestão e da governança de TI. Simultaneamente, a equipe de TI atendeu a uma ampla gama de demandas relacionadas à infraestrutura, à aquisição de novos recursos tecnológicos, ao desenvolvimento e à manutenção de sistemas, assegurando que as operações do Ministério continuassem a atender aos seus objetivos estratégicos.

Entre os principais desafios para 2025, destacam-se: i) a necessidade de fortalecimento da força de trabalho de TI; ii) a continuidade da operação do Comitê de Governança Digital; iii) a operação do Comitê de Segurança da Informação; iv) a atuação da Equipe de Prevenção, Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos; v) a execução e o monitoramento do PDTI 2025-2027; vi) a execução do projeto executivo para aprimoramento da conectividade do Ministério e de suas unidades descentralizadas; vii) a modernização da infraestrutura de TI; viii) o aprimoramento da segurança cibernética; e ix) o desenvolvimento e a manutenção de sistemas que suportam os processos de negócio do Ministério.

Desse modo, um dos riscos a ser enfrentado em 2025 é a possível insuficiência dos recursos orçamentários e financeiros, uma vez que a área de TI tem enfrentado uma tendência preocupante de redução progressiva dos recursos alocados, o que, se concretizado, pode comprometer, de maneira substancial, a capacidade de atendimento às demandas da área de TI.

# SUSTENTABILIDADE

## Critérios de sustentabilidade nas contratações e aquisições

Em 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) realizou um total de 32 contratações, das quais 97% estabeleceram critérios de sustentabilidade, com base no Guia Nacional de Contratações Sustentáveis da Consultoria-Geral da União, na Instrução Normativa nº 1, de 19 de janeiro de 2010 da SLTI/MPOG, na Resolução CONAMA nº 267, de 14 de setembro de 2000, no Decreto nº 7.746, de 5 de junho de 2012, no Decreto nº 2.783, de 17 de setembro de 1998, na Lei nº 12.305, de 2 de agosto de 2010, e no Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015, dentre outros normativos.

O MTE tem buscado alinhar a gestão das contratações ao desenvolvimento da gestão sustentável. Esse alinhamento ficou evidenciado pela publicação da Portaria SE/MTE nº 2.155, de 31 de dezembro de 2024, que instituiu o Plano de Logística Sustentável do MTE, definindo assim, o modelo de gestão da sustentabilidade a ser utilizado pela Pasta.



Nesse contexto, serão aplicados os planos de ações que visam estabelecer uma melhoria gradativa na forma de aquisição, utilização e descarte dos principais recursos consumidos pelo Ministério, bem como a definição de mecanismos de monitoramento e avaliação dos critérios de sustentabilidade planejados, além de campanhas educativas internas visando maior aderência às práticas sustentáveis e à busca da governança ecologicamente correta.

As seguintes práticas e critérios de sustentabilidade nas contratações foram adotados pelo MTE em 2024:

- Seleção de materiais com baixo impacto ambiental e consumo de energia;
- Implementação de ações para redução do consumo de água, como controle de vazamentos e regulagem das torneiras automáticas;
- Otimização dos sistemas de distribuição e logística, para redução do consumo de energia e dos impactos ambientais;
- Incentivo ao uso de processos e comunicações eletrônicas, minimizando a utilização de papel;
- Destinação final ambientalmente adequada dos bens adquiridos; e
- Cumprimento das exigências de sustentabilidade ambiental estabelecidas na Instrução Normativa nº 1/2010 da SLTI/MPOG e no Guia Nacional de Contratações Sustentáveis da Advocacia-Geral da União.

## Ações para redução do consumo de recursos naturais de resíduos poluentes

Em 2024, como iniciativa para otimizar o uso de recursos e promover a sustentabilidade, foram implementadas as seguintes ações:

- Novas práticas para execução da manutenção predial, com o estabelecimento de planos de manutenção, buscando a otimização dos recursos disponibilizados na manutenção preventiva das instalações prediais;
- Medidas de manutenção e troca gradativa dos sistemas de climatização; e
- Substituição de lâmpadas com tecnologia defasada, por modelos com tecnologia e eficiência maior.

Adicionalmente, foram adotadas medidas para reduzir o consumo de energia elétrica e água, destacando-se:

**1. Correção do fator de potência elétrica e aprimoramento dos sistemas de climatização, resultando em economias no consumo de energia:**

- Edifício do Bloco F da Esplanada dos Ministérios (Sede do MTE, Brasília): redução de 53% no consumo de energia;
- Edifício Centro de Referência do Trabalhador - Leonel Brizola (CERET, Guará-DF): redução de 20% no consumo de energia.

**2. Redução do consumo de água:**

- Edifício CERET: redução de 36% no consumo;
- Edifício Anexo do Bloco F da Esplanada dos Ministérios: redução de 10% no consumo.

Os valores do consumo de água são apresentados no gráfico a seguir.

Tabela 43 - Consumo de água em m³.

| Ano | Bloco F - Anexo | CERET - SIA |
|---|---|---|
| 2021 | 541,50 | 57,33 |
| 2022 | 1.036,70 | 87,25 |
| 2023 | 1.254,70 | 83,00 |
| 2024 | 1.133,17 | 53,67 |

Fonte: Coordenação-Geral de Engenharia (CGENG/DAFC/SE/MTE).

Cabe destacar que o Edifício do Bloco F da Esplanada dos Ministérios é compartilhado com o Ministério da Previdência Social (MPS), e o Edifício Anexo ao Bloco F é compartilhado também com o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), com o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) e Ministério da Fazenda (MF).

O gráfico abaixo apresenta a média mensal de consumo de energia (KW/h) nos Edifícios do Ministério do Trabalho e Emprego em Brasília (DF):

Tabela 44 - Média mensal de consumo de energia em KW/h.

| Ano | Bloco F - Sede | Bloco F - Anexo | CERET - SIA |
|---|---|---|---|
| 2021 | 104.336 | 180.190 | 4.071 |
| 2022 | 88.562 | 171.198 | 5.594 |
| 2023 | 84.698 | 164.217 | 6.885 |
| 2024 | 47.402 | 196.696 | 6.257 |

Fonte: CGENG/DAFC/SE/MTE.

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

Dentre os principais desafios e riscos relacionados à sustentabilidade ambiental em 2024, destacou-se a gestão inicial do Contrato nº 22/2024, referente à manutenção predial. A introdução de novas práticas de manutenção predial com foco em sustentabilidade exige recursos e investimentos adicionais, resultando em resistência e dificuldades iniciais de adaptação.

Ademais, ressalta-se a necessidade de envolvimento de todos os ocupantes das edificações do MTE no processo de conscientização quanto às medidas de uso racional de recursos e de gestão adequadas de resíduos produzidos internamente. Esse processo exige o aprimoramento da cultura organizacional para dar maior atenção aos aspectos que afetam a sustentabilidade no dia a dia de trabalho.

Outro desafio significativo é a crescente demanda por recursos e tecnologias aderentes aos aspectos ambientes favoráveis, o que se apresenta como um obstáculo a ser superado, especialmente diante do potencial cenário de limitações orçamentárias.

Apesar disso, em 2024, houve avanços significativos na redução do consumo de recursos, com uma diminuição de 44% no consumo total. No que se refere à iluminação, as lâmpadas foram substituídas por luminárias LED em praticamente todas as dependências, com exceção de uma sala do MPS, onde a substituição não foi possível.

Além disso, 73% dos aparelhos de ar-condicionado foram substituídos, garantindo maior eficiência energética. Outro marco importante foi o retorno da operação do *chiller,* equipamento de grande porte com baixo consumo de energia, utilizado para resfriar a água que circula nas tubulações de ar-condicionado e permite o resfriamento das salas que atende ao MPS, o que contribuiu diretamente para a economia de energia e o melhor desempenho dos sistemas prediais.

Como perspectiva para o ano de 2025, destaca-se a ampliação das novas práticas de manutenção predial, com o objetivo de alinhar a sustentabilidade a recursos modernos e eficientes, que contribuirão para a melhoria do funcionamento dos sistemas prediais, resultando em maior eficiência global das edificações e controle dos sistemas utilizados.

Além disso, a implementação efetiva do plano de ação estabelecido no Novo Plano de Logística Sustentável do MTE contempla um conjunto de ações relevantes para adequação das aquisições, do uso e do descarte de bens e materiais, com foco em medidas e condições ambientalmente adequadas.

# RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE

A Ouvidoria é a unidade responsável por promover a interlocução e a mediação entre a sociedade e o MTE. Atua como uma importante ferramenta de participação social, contribuindo também para a melhoria dos serviços públicos ofertados à sociedade.

Integra o Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo federal e, conforme a Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, é responsável por receber e proceder com o tratamento das manifestações oriundas da sociedade, além de gerir atividades relacionadas à Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que trata da Lei de Acesso à Informação (LAI).

Ao longo de 2024, foram recepcionadas cerca de 52,55 mil manifestações de ouvidoria e 4,06 mil pedidos de acesso à informação.

## Manifestações de ouvidoria

A Ouvidoria do MTE utiliza exclusivamente a Plataforma Fala.BR para realizar o tratamento das manifestações. Em cumprimento ao disposto na Portaria Normativa CGU nº 116, de 18 de março de 2024, as manifestações recebidas por e-mail e via Sistema SEI são cadastradas na Plataforma.

Em 2024, observou-se uma redução significativa de 52,44% no número de manifestações recebidas em comparação com 2023. Ao todo foram cadastradas 52,55 mil manifestações na Plataforma Fala.BR, das quais 51,73 mil foram finalizadas, conforme o art. 16 da Lei nº 13.460/2017, que estabelece que a decisão administrativa final deve observar o prazo de 30 dias, prorrogável, de forma justificada, uma única vez, por igual período.

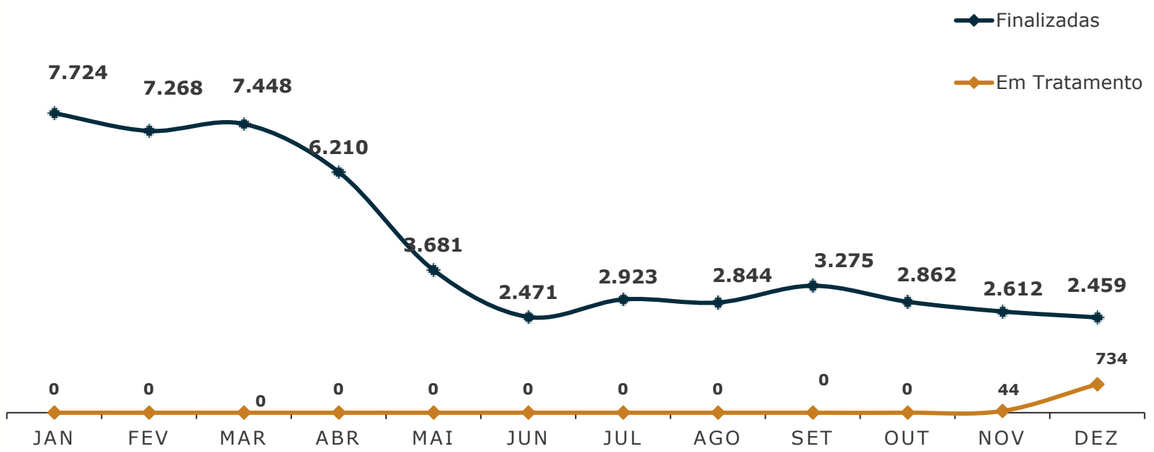
A Ouvidoria foi a unidade responsável pelo tratamento de cerca de 27,61 mil manifestações, o que corresponde a 53,4% das manifestações concluídas. Em seguida, destaca-se a atuação das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE), responsáveis pelo tratamento de aproximadamente 9,97 mil manifestações, em sua grande maioria, relacionadas aos recursos do seguro-desemprego. A Secretaria de Proteção ao Trabalhador (SPT) foi responsável pelo tratamento de cerca de 7,68 mil manifestações, o que corresponde a 14,9% das manifestações concluídas no órgão.

Tabela 45 - Tramitação de manifestação de ouvidoria por Unidade em 2024.

| Unidades | Concluídas | Em tratamento | Cadastradas |
|---|---|---|---|
| Ouvidoria | 27.607 | 778 | 28.434 |
| SRTE | 9.973 | - | 9.973 |
| SPT | 7.683 | - | 7.683 |
| SIT | 3.492 | - | 3.492 |
| SE | 1.761 | - | 1.761 |
| SEMP | 432 | - | 432 |
| GM | 410 | - | 410 |
| SRT | 367 | - | 367 |
| SENAES | 3 | - | 3 |
| **Total** | **51.728** | **778** | **52.555** |

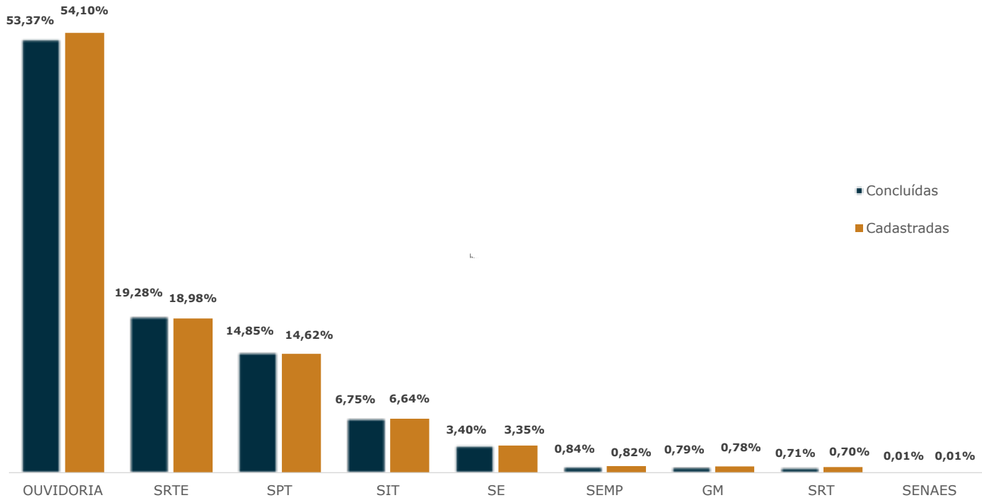
Fonte: Plataforma Fala.BR.

Gráfico 79 - Manifestações finalizadas e em tratamento por mês.




Fonte: Plataforma Fala.BR.

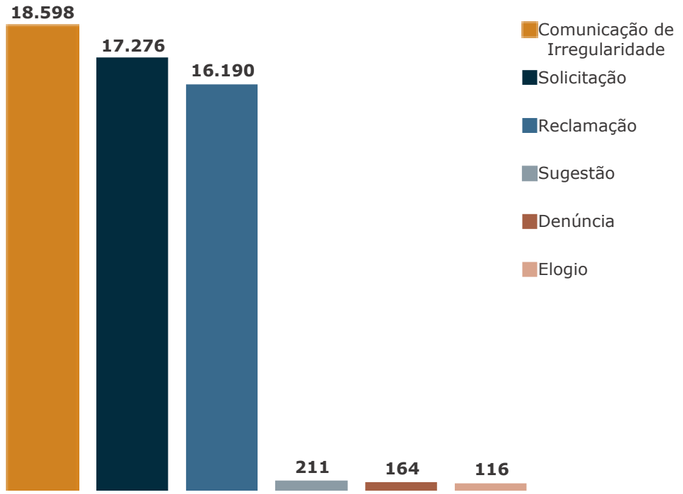
Gráfico 80 - Percentual de manifestações concluídas e cadastradas por unidade.




Fonte: Plataforma Fala.BR.

As manifestações mais recorrentes foram as comunicações de irregularidades e as solicitações, que juntas representaram 68,26% do total.

Gráfico 81 - Tipos de manifestações.




Fonte: Plataforma Fala.BR.

As comunicações de irregularidades registradas de forma anônima, sem elementos suficientes para compreensão do objeto ou com a falta de clareza, destacaram-se como um dos assuntos mais recorrentes. Em seguida, estão as manifestações do tipo solicitação de informações relacionadas ao não recebimento do abono salarial e às reclamações trabalhistas.



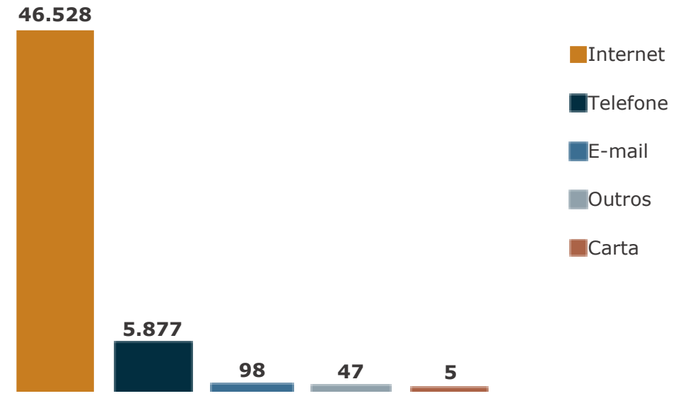
Tabela 46 - Assuntos mais frequentes.

| Assunto | Total |
|---|---|
| Comunicação de Irregularidade - Ausência de elementos para compreensão do objeto | 11.635 |
| Abono Salarial - Pedido de Informação | 7.468 |
| Fiscalização Trabalhista - reclamação trabalhista | 7.243 |
| Recurso Seguro-Desemprego - Demora na análise | 3.175 |
| Abono Salarial - Recurso administrativo | 2.901 |

Fonte: Plataforma Fala.BR.

A Internet se destacou como o principal canal de contato da sociedade com o MTE, correspondendo a 88,53% das manifestações recebidas. A Central de Atendimento Alô Trabalho – 158 (telefone) foi o segundo meio mais utilizado, representando 11,18% das manifestações registradas.

Gráfico 82 - Manifestações recebidas por canal de acesso.




Fonte: Plataforma Fala.BR.

## Pedidos de acesso à informação

Em 2024, o Serviço de Informações ao Cidadão (SIC) recepcionou aproximadamente 4,06 mil manifestações. Desse total, 2,66 mil estavam fora do escopo da LAI e 120 foram reencaminhadas a outros órgãos da Administração Pública em razão de suas competências institucionais.

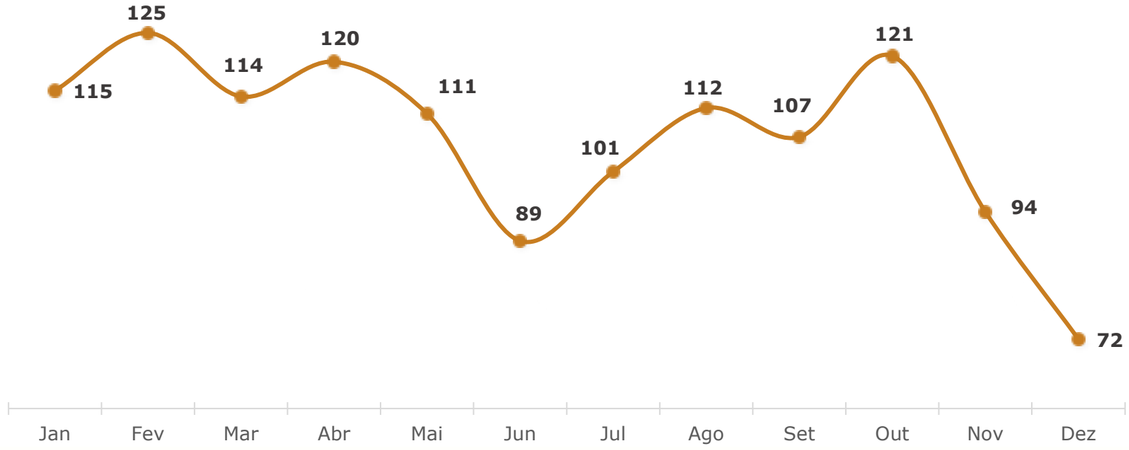
Figura 33 - Pedidos de acesso à informação.




Fonte: Plataforma Fala.BR.

Levando-se em consideração apenas o volume analisado e tratado pelo SIC, observa-se que a média mensal foi de 107 solicitações.

Gráfico 83 - Quantitativo de registros por mês.

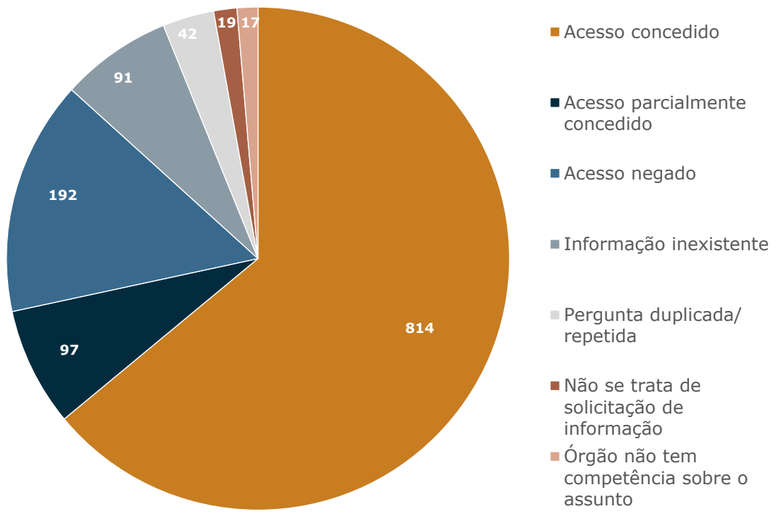



Fonte: Plataforma Fala.BR.

Do total de aproximadamente 1,28 mil pedidos de acesso à informação tratados pelo SIC, os acessos foram concedidos em 919 pedidos.

Quanto aos acessos negados, em geral, foram relacionados à necessidade de preservação de dados pessoais, a pedidos genéricos ou que exigiram esforço relevante na consolidação das informações.

Gráfico 83 - Panorama dos pedidos de acesso à informação.




Fonte: Plataforma Fala.BR.

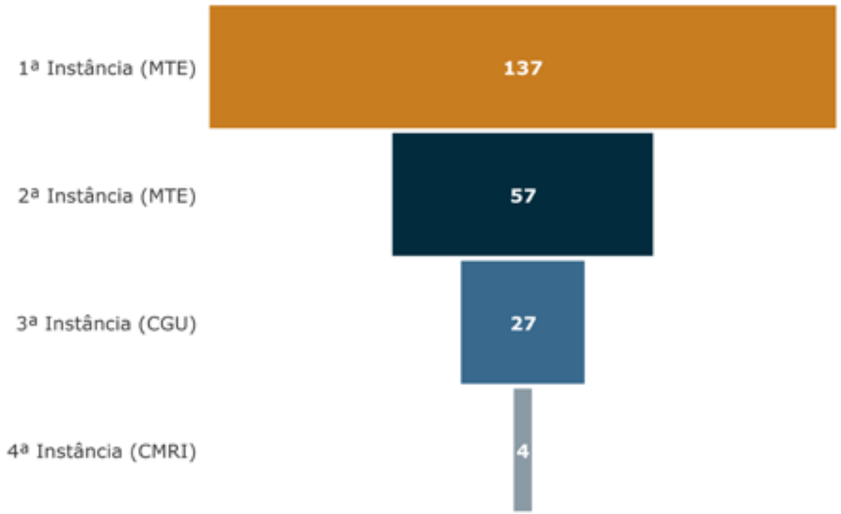
As unidades mais demandadas do órgão foram a Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho e a Secretaria de Inspeção do Trabalho, que trataram de solicitações de dados estatísticos do trabalho e relatórios de fiscalizações, respectivamente.

Destaca-se que o prazo médio de resposta foi de 17 dias, abaixo do que prevê o § 1º do art. 15 do Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012, que estabelece que o prazo para a entrega da informação é de 20 dias, prorrogável por mais 10 dias, mediante justificativa. Também é importante destacar que a autoridade de monitoramento da LAI do MTE não recebeu reclamação, que pode ser apresentada pelo cidadão quando o órgão não responder a um pedido de acesso à informação no prazo regulamentar.

Diante da faculdade de os cidadãos recorrerem da decisão que tenha negado o pedido de acesso à informação, em 2024, houve a interposição de 137 recursos administrativos na 1ª instância, ou seja, aqueles que são dirigidos à autoridade hierarquicamente superior do servidor responsável pela elaboração da resposta inicial.

Diante de uma nova negativa, o cidadão pode apresentar um novo recurso, que será dirigido à autoridade máxima do Ministério (2ª instância). Caso essa autoridade mantenha a negativa de acesso, caberá recurso à Controladoria-Geral da União (3ª instância). O cidadão ainda poderá apresentar recurso a uma 4ª instância – Comissão Mista de Reavaliação de Informações (CMRI). O gráfico a seguir apresenta os recursos administrativos de pedidos de acesso à informação distribuídos por instância.

Gráfico 84 - Recursos administrativos de pedidos de acesso à informação por instância em 2024.




Fonte: Plataforma Fala.BR.

## Transparência ativa

De acordo com dados do Painel da LAI-CGU, o MTE atingiu 100% de conformidade na publicação das informações exigidas pelo artigo 8º da Lei 12.527/2011, em seu portal de transparência ativa. Esse resultado foi obtido por meio de um processo rigoroso de revisão e atualização, que garantiu a disponibilização de dados como estrutura organizacional, repasses e transferências de recursos, execução orçamentária, entre outros. A transparência ativa promovida pelo MTE fortalece o controle social e permite que os cidadãos acompanhem de perto a gestão pública.

## Plano de Dados Abertos

O MTE publicou, em 2023, o Plano de Dados Abertos (PDA) com vigência de julho de 2023 a julho de 2025, com o objetivo principal de aumentar a transparência e promover a participação social. O plano já disponibilizou 7 conjuntos de dados relevantes, tais como o Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ), Trabalho análogo ao de Escravo e relação de terceirizados.

De acordo com o Painel de Monitoramento de Dados Abertos-CGU, as publicações ocorreram conforme a periodicidade acordada no plano, demonstrando o compromisso do MTE com a transparência e o acesso à informação.

Além das 7 bases de dados eleitas para publicação no último PDA, o órgão possui outras 10 bases que foram abertas em outras gestões e continuam em execução.

Segundo o Portal de Dados Abertos, o conjunto de dados Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) foi o mais baixado, com 1.308 *downloads*, seguido pelos dados do Trabalho Análogo ao de Escravo, com 1.031 *downloads*, evidenciando a utilização ativa das informações pela sociedade (Dados dos últimos dois anos).

## Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

A Ouvidoria enfrenta desafios relacionados ao descumprimento de prazos e ao desconhecimento de sua importância para a oferta de um atendimento de qualidade ao cidadão, fatores que ainda representam riscos às suas atividades. Para mitigar esses desafios, a contínua sensibilização dos dirigentes e servidores, aliada à capacitação das áreas técnicas, tem sido promovida com o intuito de aprimorar a qualidade das respostas encaminhadas ao cidadão.

Adicionalmente a essas ações, no ano de 2024, a Ouvidoria implementou um novo fluxo de tratamento das manifestações e, passou a ser a unidade responsável pela adequação e o encaminhamento de resposta conclusiva aos usuários. Como resultado, as respostas encaminhadas priorizaram o uso da linguagem simples, objetiva e acessível a todos os cidadãos, visando uma maior compreensão por parte dos usuários dos serviços.

Para o próximo ano, a Ouvidoria pretende aprimorar o seu painel de dados, de modo que ele seja apresentado de forma mais gerencial para as áreas técnicas, além de desenvolver e disponibilizar um atendimento aos usuários por meio de um *chatbot*.






Capítulo 4

# INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

Inserir jovens no mundo do trabalho é preparar o caminho para o sucesso.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

# INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

O MTE, no âmbito da estrutura do Sistema de Contabilidade Federal, atua como Órgão Superior dos seguintes órgãos:

- Administração direta (MTE), codificação SIAFI 40.000;
- Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), codificação SIAFI 38901; e
- Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), codificação SIAFI 37201.

As Demonstrações Contábeis e as Notas Explicativas do MTE e do FAT estão disponíveis no link https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/demonstracoes-contabeis.

O escopo deste capítulo é apresentar as Demonstrações Contábeis Consolidadas do MTE, abrangendo a Administração Direta, o FAT e a Fundacentro extraídas do Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI), bem como as Notas Explicativas.

## DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS

A elaboração das Demonstrações Contábeis e das Notas Explicativas, compostas pelo Balanço Patrimonial (BP), Demonstrações das Variações Patrimoniais (DVP), Balanço Orçamentário (BO), Balanço Financeiro (BF) e Demonstração de Fluxo de Caixa (DFC), representa de forma estruturada a situação patrimonial e financeira, além do desempenho da entidade em relação aos recursos utilizados. No setor público, essas demonstrações devem fornecer informações úteis para subsidiar a tomada de decisão e a prestação de contas, além da responsabilização (*accountability*) da entidade quanto aos recursos que lhe foram confiados.

A Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, dispõe sobre as demonstrações contábeis em seus artigos 101 a 106 e apresenta a estrutura para tais demonstrativos em seus anexos. Conforme o art. 113 da referida lei, a Secretaria do Tesouro Nacional (STN), devido às competências estabelecidas pela Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), e pela Lei nº 10.180, de 6 de fevereiro de 2001, como órgão central dos Sistemas de Contabilidade Federal e de Administração Financeira Federal, estabeleceu padronização das Demonstrações Contábeis Aplicadas ao Setor Público por meio do Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público (MCASP).

Assim, as demonstrações contábeis do MTE são apresentadas em grupo contábeis resumidos, para uma melhor visibilidade dos resultados apurados nos exercícios.

### Balanço Patrimonial

Segundo o MCASP (10ª edição), o BP é a demonstração contábil que evidencia, qualitativa e quantitativamente, a situação patrimonial da entidade pública por meio de contas representativas do patrimônio público, bem como os atos potenciais, que são registrados em contas de compensação (natureza de informação de controle).

O BP abaixo apresenta a evolução das contas patrimoniais de 2024 em relação ao ano de 2023.



Tabela 47 - Balanço Patrimonial resumido.

| ATIVO | 2024 | 2023 | AH | AV | PASSIVO | 2024 | 2023 | AH | AV |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ativo Circulante | R$ 76.776.760.332,88 | R$ 69.759.003.463,88 | 10,06% | 14,12% | Passivo Circulante | R$ 43.186.704.323,28 | R$ 40.301.458.324,79 | 7,16% | 7,94% |
| Ativo Não Circulante | R$ 467.140.271.904,24 | R$ 421.363.448.936,40 | 10,86% | 85,88% | Passivo Não Circulante | R$ 32.045.651.293,47 | R$ 30.038.327.116,04 | 6,68% | 5,89% |
| | | | | | Patrimônio Líquido | R$ 468.684.676.620,37 | R$ 420.782.666.959,45 | 11,38% | 86,17% |
| Total Ativo | R$ 543.917.032.237,12 | R$ 491.122.452.400,28 | 10,75% | 100,00% | Total Passivo | R$ 543.917.032.237,12 | R$ 491.122.452.400,28 | 10,75% | 100,00% |

Fonte: SIAFI, em 31/12/2024. Valores expressos em R$, Abreviações: AH – Análise Horizontal (evolução das contas ao longo de um período); e AV – Análise Vertical (representatividade de uma conta em relação ao total).

## Ativo Circulante

A análise vertical (AV), que consiste na representatividade de uma conta em relação a um total, evidencia que o Ativo Circulante representou 14,12% do total do Ativo em 31/12/2024, ou seja, R$ 76,77 bilhões em valores absolutos assim distribuídos:

Tabela 48 - Ativo Circulante.

| | 2024 | 2023 | AH | AV |
|---|---|---|---|---|
| Caixa e Equivalente de Caixa | R$ 60.283.814.661,99 | R$ 56.717.917.861,01 | R$ 0,06 | R$ 0,79 |
| Créditos a Curto Prazo | R$ 10.874.721.499,17 | R$ 8.627.870.364,30 | R$ 0,26 | R$ 0,14 |
| Demais Créditos e Valores a Curto Prazo | R$ 5.615.704.775,19 | R$ 4.410.581.617,67 | R$ 0,27 | R$ 0,07 |
| Estoques | R$ 2.519.396,53 | R$ 2.633.620,90 | -R$ 0,04 | R$ 0,00 |
| **Total Ativo Circulante** | **76.776.760.332,88** | **69.759.003.463,88** | **10,06%** | **100,00%** |

Fonte: SIAFI, em 31/12/2024. Valores expressos em R$, Abreviações: AH – Análise Horizontal (evolução das contas ao longo de um período); e AV – Análise Vertical (representatividade de uma conta em relação ao total).

O subgrupo "Caixa e Equivalente de Caixa", composto por valores em caixa, bancos e, principalmente, pelas aplicações financeiras de liquidez imediata do FAT (Fundo Extramercado), correspondeu a 78,5% do total do Ativo Circulante. Os Créditos de Curto Prazo, que incluem os juros de financiamentos concedidos pelo FAT Constitucional e os créditos a receber do PIS/PASEP, arrecadados pela Secretaria Especila da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), representaram 14% do Ativo Circulante em 31/12/2024.

## Ativo Não Circulante

O Ativo Não Circulante – que é composto, em sua quase totalidade, pelos Créditos a receber a longo prazo decorrentes de empréstimos concedidos ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) - FAT Constitucional – representou 85,88% do valor total do Ativo em 31/12/2024, o que corresponde a R$ 467,14 bilhões em valores absolutos, distribuídos da seguinte forma:

Tabela 49 - Ativo Não Circulante.

| | 2024 | 2023 | AH | AV |
|---|---|---|---|---|
| Créditos a Longo Prazo | R$ 466.494.572.003,16 | R$ 420.743.317.639,78 | 10,87% | 99,86% |
| Imobilizado | R$ 529.620.410,81 | R$ 516.935.662,65 | 2,45% | 0,11% |
| Intangível | R$ 116.079.493,27 | R$ 103.195.633,97 | 12,48% | 0,02% |
| **Total Ativo Não Circulante** | **R$ 467.140.271.907,24** | **R$ 421.888.743.472,44** | **10,73%** | **100,00%** |

Fonte: SIAFI, em 31/12/2024. Valores expressos em R$, Abreviações: AH – Análise Horizontal (evolução das contas ao longo de um período); e AV – Análise Vertical (representatividade de uma conta em relação ao total).

## Passivo Circulante

O Passivo Circulante representa 7,94% do valor total do Passivo em 31/12/2024, ou R$ 43,19 bilhões em valores absolutos, distribuídos da seguinte forma:

Tabela 50 - Passivo Circulante.

| | 2024 | 2023 | AH | AV |
|---|---|---|---|---|
| Obrigações Trabalhistas, Prev. e Assist. | R$ 8.412.722.677,74 | R$ 8.178.239.368,18 | 2,87% | 19,48% |
| Fornecedores e Contas a Pagar CP | R$ 37.638.936,79 | R$ 4.524.857,26 | 731,83% | 0,09% |
| Obrigações Fiscais de CP | R$ 106.174,31 | R$ - | - | 0,00% |
| Transf. Fiscais de CP | R$ 3.187.298,81 | R$ 2.014.187,21 | 58,24% | 0,01% |
| Provisões a Curto Prazo | R$ 34.665.194.486,32 | R$ 32.077.566.687,66 | 8,07% | 80,27% |
| Demais obrigações de Curto Prazo | R$ 67.854.749,31 | R$ 39.113.224,48 | 73,48% | 0,16% |
| Total Passivo Circulante | R$ 43.186.704.323,28 | R$ 40.301.458.324,79 | 7,16% | 100,00% |

Fonte: SIAFI, em 31/12/2024. Valores expressos em R$, Abreviações: AH – Análise Horizontal (evolução das contas ao longo de um período); e AV – Análise Vertical (representatividade de uma conta em relação ao total).

O Passivo Circulante é composto, em sua maior parte, pelos valores das Provisões a Curto Prazo, referentes às provisões do abono salarial do exercício de 2023, a serem pagas em 2025, e pelas demais provisões de curto prazo com recursos administrativos e sentenças judiciais. Já as Obrigações Trabalhistas representam os valores a pagar com as obrigações de seguro-desemprego.

## Passivo Não Circulante

O Passivo Não Circulante – que é composto, em quase sua totalidade, pelos valores das Provisões a Longo Prazo, referentes às provisões do abono salarial do exercício de 2024 – representou 5,89% do valor total do Passivo em 31/12/2024, o que equivale a R$32,05 bilhões em valores absolutos, distribuídos da seguinte forma:

Tabela 51 - Passivo Não Circulante Circulante.

| | 2024 | 2023 | AH | AV |
|---|---|---|---|---|
| Provisões de Longo Prazo | R$ 32.045.650.379,00 | R$ 30.038.322.612,95 | 6,68% | 100,00% |
| Demais obrigações de Longo Prazo | R$ 914,47 | R$ 4.503,09 | -79,69% | 0,00% |
| Total Passivo Não Circulante | R$ 32.045.651.293,47 | R$ 30.038.327.116,04 | 6,68% | 100,00% |

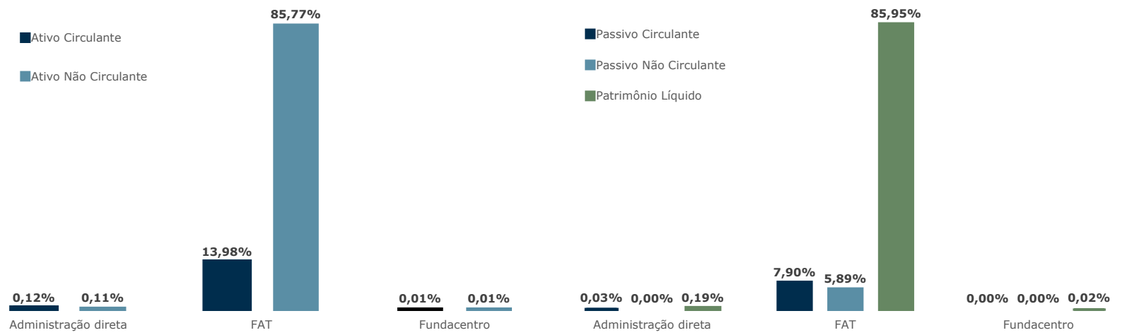
Fonte: SIAFI, em 31/12/2024. Valores expressos em R$, Abreviações: AH – Análise Horizontal (evolução das contas ao longo de um período); e AV – Análise Vertical (representatividade de uma conta em relação ao total).

## Composição do ativo e do passivo segregados por órgão vinculado

Os gráficos abaixo demonstram a composição do ativo e do passivo, segregados por órgãos vinculados, quais sejam:

- Administração direta (MTE);
- Fundacentro; e
- FAT.

Gráfico 85 - Composição do Ativo e do Passivo segregados por órgãos vinculados.




Fonte: SIAFI, em 31/12/2024.

# Demonstração das Variações Patrimoniais

A Demonstração das Variações Patrimoniais (DVP) evidenciará as alterações verificadas no patrimônio, resultantes ou independentes da execução orçamentária, e indicará o resultado patrimonial do exercício (MCASP 10ª edição).

Por meio da análise das variações patrimoniais quantitativas aumentativas e diminutivas, é possível apurar o resultado patrimonial, que posteriormente comporá o saldo do BP do exercício. Como parte da organização pública, o MTE não visa lucro ou prejuízo, e sim o quanto as políticas públicas adotadas para atender às demandas da sociedade provocam alterações no patrimônio público.

Tabela 52 - Demonstração das Variações Patrimoniais.

| Variações Patrimoniais Quantitativas | 2024 |
|---|---|
| Variações Patrimoniais Aumentativas | 493.223.608.397,61 |
| Variações Patrimoniais Diminutivas | 445.209.846.544,52 |
| Resultado do Período | 48.013.761.853,09 |

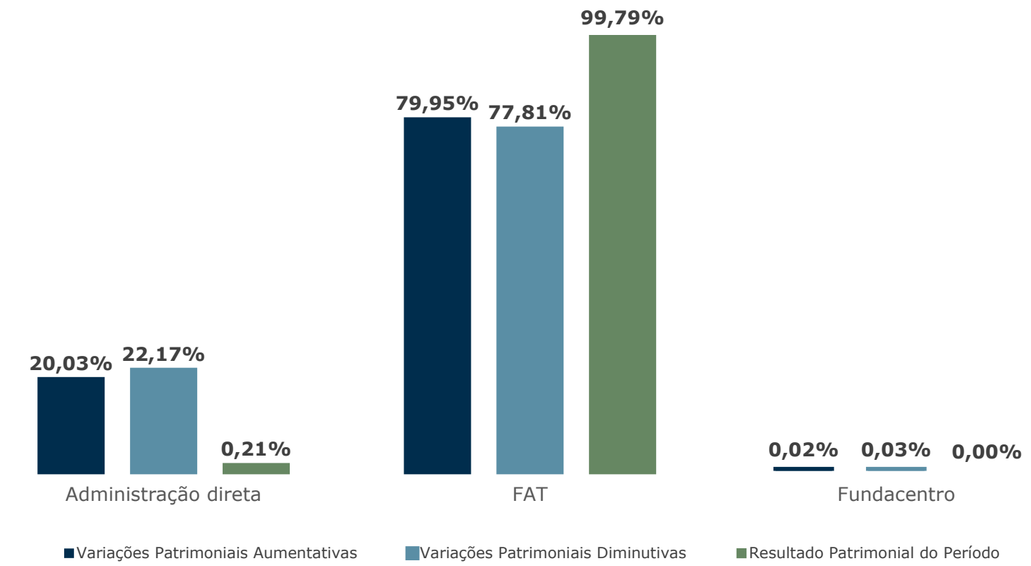
Fonte: SIAFI, em 31/12/2024.

Dos valores apresentados na DVP, constatou-se que cerca de 65,9% das variações aumentativas recebidas pelo MTE referem-se às transferências intragovernamentais, decorrentes dos valores recebidos de outros órgãos do governo federal, como o Tesouro Nacional, a Receita Federal do Brasil e a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, enquanto 77% das variações diminutivas referem-se às transferências concedidas.

O gráfico a seguir demonstra a composição das variações patrimoniais, bem como o resultado patrimonial, segregado por unidades vinculadas.



Gráfico 86 - Composição da Demonstração das Variações Patrimoniais.




Fonte: SIAFI, em 31/12/2024.

## Balanço Orçamentário

O Balanço Orçamentário (BO), na forma da Lei nº 4.320/1964, demonstrará as receitas previstas e as despesas fixadas, confrontando-as, respectivamente, com as receitas realizadas e as despesas empenhadas. Essa comparação evidencia as suas respectivas execuções, permitindo a apuração do resultado orçamentário.

Tabela 53 - Balanço Orçamentário.

| RECEITAS | Previsão Inicial 2024 | Previsão Atualizada 2024 | Receitas Realizadas 2024 | Saldo |
|---|---|---|---|---|
| Receita Corrente | R$ 53.680.901.313,00 | R$ 53.680.901.313,00 | R$ 129.765.921.093,39 | R$ 76.085.019.780,39 |
| Receita de Capital | | | R$ 166.238,00 | R$ 166.238,00 |
| **Total da Receita** | R$ 53.680.901.313,00 | R$ 53.680.901.313,00 | R$ 129.766.087.331,39 | R$ 76.085.186.018,39 |

| DESPESAS | Dotação Inicial | Dotação Atualizada 2024 | Despesa Empenhada 2024 | Despesa Liquidada 2024 | Despesa Paga 2024 | Saldo Dotação |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Despesa Corrente | R$ 83.082.343.310,00 | R$ 88.037.148.281,00 | R$ 84.226.163.093,73 | R$ 80.938.348.549,23 | R$ 80.786.403.122,39 | R$ 3.810.985.187,27 |
| Despesa de Capital | R$ 27.179.889.282,00 | R$ 28.330.113.271,00 | R$ 28.321.582.566,29 | R$ 28.303.013.394,06 | R$ 28.302.982.553,03 | R$ 8.530.704,71 |
| **Total da Despesa** | R$ 110.262.232.592,00 | R$ 116.367.261.552,00 | R$ 112.547.745.660,02 | R$ 109.241.361.943,29 | R$ 109.089.385.675,42 | R$ 3.819.515.891,98 |

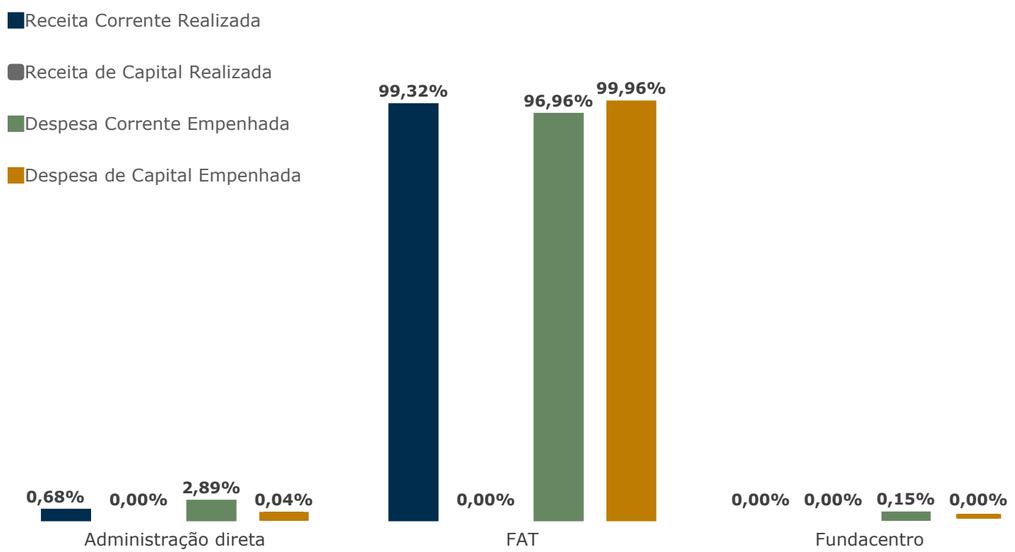
Fonte: SIAFI, em 31/12/2024.

O BO apresentou um resultado orçamentário superavitário de R$ 17,2 bilhões, em razão das receitas realizadas superarem o total das despesas empenhadas. As receitas de Contribuições Sociais contribuíram com 78,6% das Receitas Correntes arrecadadas e superaram 275% os valores previstos em 2024, o que aponta para uma distorção no Balanço Orçamentário. Esse aparente excesso de arrecadação ocorreu devido aos valores de contribuição de PIS/PASEP permanecerem subscritos no Ministério da Fazenda, unidade orçamentária 98.000 – Receita do Tesouro da União.

Das despesas orçamentárias, verifica-se uma execução de 95,7% da dotação autorizada para o exercício de 2024. As despesas correntes, compostas pelas despesas de custeio e os benefícios concedidos pelo FAT, representaram 74,8% do total das despesas empenhadas. Já as despesas de capital, relacionadas aos gastos decorrentes do financiamento de programas operacionalizados pelo BNDES, corresponderam a 25,2% do total das despesas empenhadas.

No gráfico a seguir, demonstra-se a representatividade orçamentária de cada unidade vinculada, comparando a receita realizada com a despesa empenhada.

Gráfico 87 - Composição do Balanço Orçamentário.




Fonte: SIAFI, em 31/12/2024.

## Balanço Financeiro

O Balanço Financeiro (BF) evidencia as receitas e despesas orçamentárias, bem como os ingressos e dispêndios extraorçamentários, conjugados com os saldos de caixa do exercício anterior e os que se transferem para o início do exercício seguinte.

Tabela 54 - Balanço Financeiro.

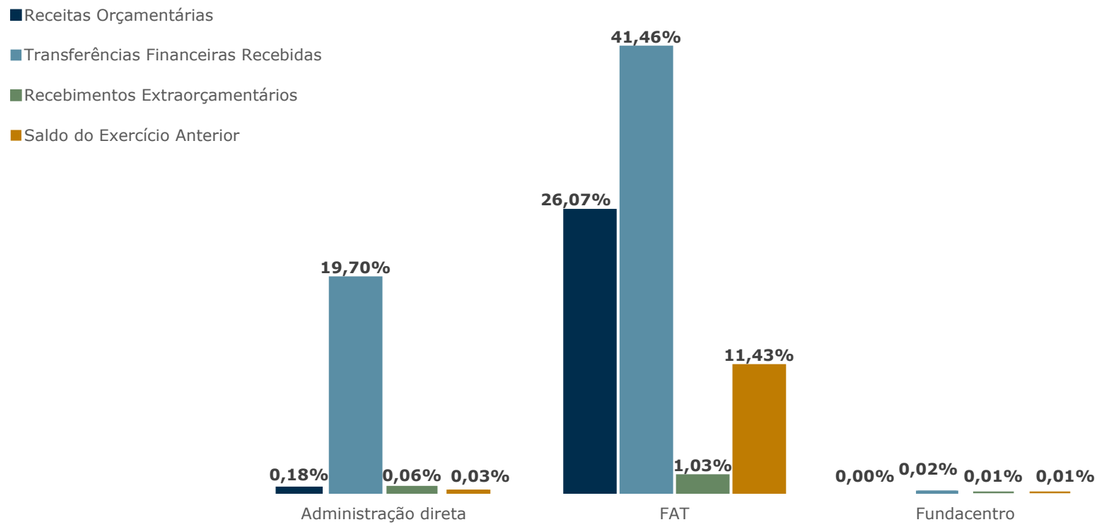
| Exercício de 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **INGRESSOS** | | | **DISPÊNDIOS** | | |
| | | 2024 | | | 2024 |
| Receitas Orçamentárias | R$ | 129.766.087.331,39 | Despesas Orçamentárias | R$ | 112.547.745.660,02 |
| Transferências Financeiras Recebidas | R$ | 302.430.209.899,23 | Transferências Financeiras Concedidas | R$ | 318.697.898.976,75 |
| Recebimentos Extraorçamentários | R$ | 5.419.027.197,82 | Pagamentos Extraorçamentários | R$ | 2.803.782.990,69 |
| Saldo do Exercício Anterior | R$ | 56.717.917.861,01 | Saldo para Exercício Seguinte | R$ | 60.283.814.661,99 |
| **Total** | **R$** | **494.333.242.289,45** | **Total** | **R$** | **494.333.242.289,45** |

Fonte: SIAFI, em 31/12/2024.

Em 2024, o MTE iniciou o exercício com saldo do exercício anterior de R$ 56,72 bilhões e o encerrou com o saldo para o exercício seguinte de R$ 60,28 bilhões, o que representa um acréscimo de 6,28% no saldo e um resultado financeiro superavitário de R$ 3,56 bilhões.

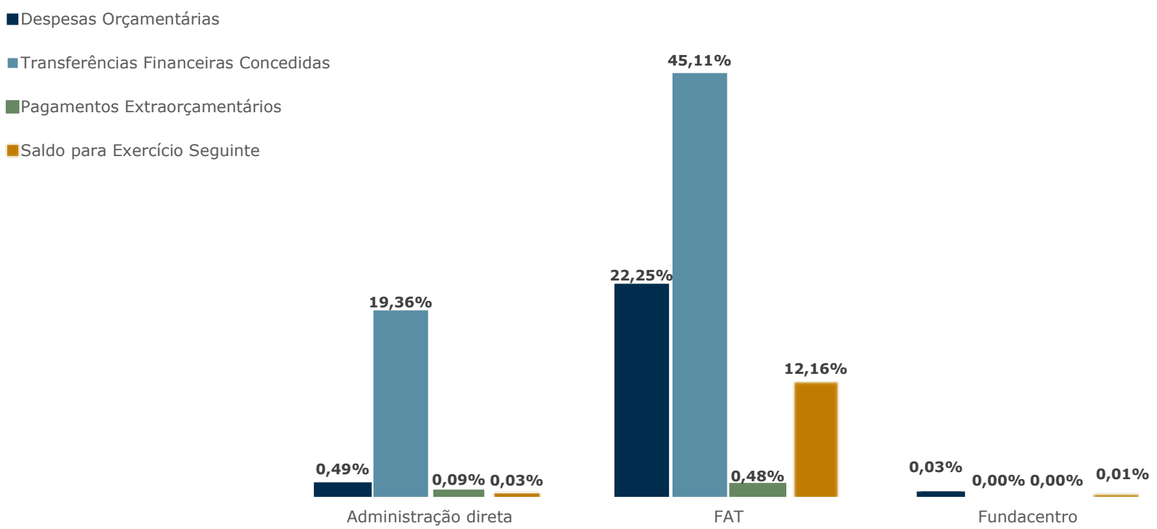
A movimentação orçamentária concentra-se no FAT, conforme relatado anteriormente no Balanço Orçamentário. Na Administração direta, a movimentação de transferências financeiras recebidas e concedidas representou quase a totalidade dos ingressos e dispêndios financeiros. Já a movimentação da Fundacentro é residual. Os gráficos a seguir ilustram a composição dos ingressos e dispêndios financeiros:

Gráfico 88 - Composição dos ingressos financeiros.




Fonte: SIAFI, em 31/12/2024.

Gráfico 89 - Composição dos dispêndios financeiros.




Fonte: SIAFI, em 31/12/2024.

## NOTAS EXPLICATIVAS

As Notas explicativas são informações adicionais às apresentadas nos quadros das Demonstrações Contábeis Aplicadas ao Setor Público (DCASP) e são consideradas parte integrante das demonstrações. Seu objetivo é facilitar a compreensão dessas demonstrações para seus diversos usuários. Portanto, devem ser claras, sintéticas e objetivas.

Elas englobam informações de qualquer natureza exigidas pela lei, pelas normas contábeis, além de outras informações relevantes que não estejam suficientemente evidenciadas ou não constem nas demonstrações.

Por meio do endereço eletrônico https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/demonstracoes-contabeis, o usuário da informação poderá acessar as Notas Explicativas às Demonstrações Contábeis do MTE.

## RECOMENDAÇÕES DE AUDITORIAS ANTERIORES

No que se refere às recomendações de auditoria relativas às demonstrações financeiras, em 2023, foram atendidas todas as recomendações do Relatório de Avaliação nº 899784/2020, emitido pela Controladoria Geral da União (CGU) para o FAT em 2021. Em relação ao relatório CGU 1020673/2021, ainda está em andamento a implementação da Recomendação nº 2 (Achado 2.2.2):

"Adequar o roteiro contábil adotado para o tratamento dado a despesas orçamentárias reconhecidas no exercício, mas decorrentes de exercícios anteriores, de forma a utilizar a classificação de natureza prevista na Lei nº 4.320/1964."

Em atenção à recomendação, o roteiro contábil foi adequado, conforme solicitado. A unidade gestora do FAT promoveu, ao final do exercício de 2024, a inscrição de cerca de R$ 3 bilhões em restos a pagar para fazer face às despesas com benefícios do seguro-desemprego requisitados em 2024, mas não pagos. Todavia, é essencial continuar o acompanhamento, pois não foi possível a conciliação do valor inscrito em restos a pagar (ótica orçamentária) com os valores das obrigações de seguro-desemprego requisitados e homologados em 2024 (regime de competência), conforme planilhas mensais geradas pelo Departamento de Gestão de Benefícios. Tal procedimento de conciliação é relevante para validação da rotina contábil e será avaliado ao longo do exercício de 2025.



# DECLARAÇÃO DO CONTADOR

*Welinton Vitor dos Santos*

Esta declaração refere-se às demonstrações contábeis consolidadas e suas notas explicativas de 31 de dezembro de 2024 e é pautada na Macrofunção 020315 – Conformidade Contábil, presente no Manual SIAFI – Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal.

As demonstrações contábeis, Balanço Patrimonial, Demonstração de Variações Patrimoniais, Demonstração de Fluxo de Caixa, Balanço Orçamentário, Balanço Financeiro e suas Notas Explicativas, encerradas em 31 de dezembro de 2024, estão, em todos os aspectos relevantes, de acordo com a Lei n.º 4.320, de 17 de março de 1964, o Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público e o Manual SIAFI, exceto quanto às ressalvas mencionadas a seguir:

Órgão 40.000 – Ministério do Trabalho e Emprego – Órgão Superior

**Ressalva:**

As ressalvas a seguir, foram relativas ao Órgão 38.901 – Fundo de Amparo ao Trabalhador, mas por sua materialidade, compõem as ressalvas das demonstrações consolidadas.

- Saldos alongados em convênios restando valores a comprovar e a aprovar, culminando nas restrições contábeis 656 e 657;
- Saldo alongado na conta 89721.20.00 - BENEFÍCIOS PREVIDENCIARIOS A LIQUIDAR no valor de R$ 702.210.669.096,81 em decorrência de benefícios concedidos do Seguro-desemprego e Abono Salarial sem o registro das baixas das análises das prestações de contas realizadas. Há saldos registrados desde 2015; e
- Registro de Previsão da Receita com contribuições PIS/PASEP inferior ao previsto na LOA para o Fundo de Amparo ao Trabalhador, parcialmente subscritos na Unidade Orçamentária 98.000, fato evidenciado no Balanço Orçamentário como excesso de arrecadação pelos registros no Balanço Orçamentário do Fundo de Amparo ao Trabalhador, aplicou-se a restrição 750 – Demais incoerências – Balanço Orçamentário.

**Justificativas para permanência das restrições contábeis no encerramento de 2024:**

O Órgão e as Unidades Gestoras foram comunicados sobre as restrições e têm buscado atender gradualmente às orientações. No entanto, uma solução tempestiva ainda não foi implementada.

Brasília-DF, 3 de fevereiro de 2025.

**Welinton Vitor dos Santos**
Contador Responsável
CRC DF 020569/O-8





MINISTÉRIO DO
TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

# ANEXOS



Cordão de girassol - símbolo nacional de identificação de pessoas com deficiências ocultas

Incluir pessoas com doenças ocultas no mercado de trabalho
é uma forma de construir uma sociedade mais diversa e igualitária.

# ANEXOS

## ANEXO I - PRINCIPAIS ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO RECEBIDOS EM 2024

No sítio do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), estão destacados os tipos de processos a que se referem os Acórdãos, conforme quadro a seguir:

Tabela 55 - Tipos de acórdãos do Tribunal de Contas da União recebidos pelo Ministério - dezembro de 2024.

| Tipos de acórdãos | Em andamento | Encerrado/ arquivado | Total |
|---|---|---|---|
| Acompanhamento | 1 | 0 | 1 |
| Monitoramento | 7 | 1 | 8 |
| Relatório de Auditoria | 1 | 0 | 1 |
| Relatório de acompanhamento, monitoramento e outros | 5 | 2 | 7 |
| Prestação e Tomada de Contas | 4 | 2 | 6 |
| Representação | 5 | 4 | 9 |
| Julgamento de TCE | 31 | 122 | 153 |
| Denúncias | 3 | 0 | 3 |
| Outros* | N/A | N/A | 11 |
| **Total** | **57** | **131** | **199** |

*Aposentadorias, apurações, admissões e pensão civil.
Fonte: Sistema Conecta do TCU.

Nesses acórdãos foram emitidas determinações/recomendações às unidades do MTE que foram atendidas em sua maioria em 2024, restando seis monitoradas para finalização nos primeiros meses de 2025.

Todos os Acórdãos emitidos pelo TCU ao MTE em 2024 podem ser encontrados no *link*: https://drive.google.com/drive/folders/1XwTLPtrTCaqrpa0ctt57xa1ZcG9NCktv

Em 2024 o TCU, no TC 031.805/2023-0, em cumprimento ao item 9.1 do Acórdão nº 1.205/2023-TCU-Plenário, realizou levantamento e avaliação da aderência do MTE (Fiscalização nº 156/2023) às práticas de *ESG - Enviromental, Social and Governance*, que se deu por meio de questionário eletrônico.

O Acórdão nº 1913/2024-Plenário autorizou a divulgação do Relatório de 2024 de Levantamento de Governança, Sustentabilidade e Gestão nas organizações públicas federais, demonstrando o MTE na 13ª posição entre os avaliados em março de 2024, com a pontuação de 51,90 (índice ESG/TCU).

Solicitou-se, então, às unidades do MTE, ações para a melhoria do nível de maturidade de governança e gestão, com nova avaliação interna, que demonstrou uma evolução de 13,91% em relação ao índice anterior, em novembro de 2024, com destaque para o índice de gestão de pessoas (evolução de 20,56%), o índice de governança e gestão orçamentárias (evolução de 27,99%) e o índice de gestão orçamentária (evolução de 53,81%). Esse novo resultado colocaria o MTE na 6ª posição no ranking entre os Ministérios.



# ANEXO II - PRINCIPAIS RELATÓRIOS DE AUDITORIA INTERNA RECEBIDOS DA CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO EM 2024

Tabela 56 - Relatórios de auditoria interna da Controladoria-Geral da União recebidos pelo Ministério (2024).

| Número do relatório | Tipo | Unidade auditada | Descrição | Data da publicação |
|---|---|---|---|---|
| 1368656 | Relatório de Avaliação | Secretaria de Proteção ao Trabalhador | Governança e Gestão do Programa Seguro-Desemprego | 15/05/2024 |
| 1351571 | Relatório de Avaliação | Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda | Avaliação - Fluxos e Processos de Trabalho - Melhoria da Empregabilidade SINE - Intermediação de mão-de-obra - 2024 | Ainda não publicado |
| 1514799 | Relatório de Avaliação | Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda e Departamento de Gestão de Fundos da Secretaria de Proteção ao Trabalhador | Aplicação de recursos do FGTS no Fundo Garantidor de Microfinanças (FGM) | 21/11/2024 |
| 1557977 | Relatório de Avaliação | Secretaria-Executiva | Infraestrutura do Governo Federal - Aplicação da redução de ICMS sobre links de comunicação - 2024 | 23/12/2024 |
| 1580975 | Relatório de Avaliação | Secretaria-Executiva e Secretaria de Proteção ao Trabalhador | Avaliação das integrações dos serviços públicos digitais do MTE à Conta GOV.BR | Ainda não publicado |
| 1714512 | Relatório de Auditoria | Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda | Instituto de Políticas Públicas Brasil Digital - Brasília/DF (Emendas parlamentares - ADPF 854) | Ainda não publicado |
| 1357342 | Relatório de Auditoria | Secretaria de Inspeção do Trabalho | Avaliação do macroprocesso de "Fiscalização do trabalho e aplicação das sanções previstas" no âmbito da SRTb/SC | Ainda não publicado |

Fonte: Sistema e-CGU.

A íntegra de todos os relatórios da Controladoria-Geral da União recebidos pelo Ministério, em 2024, pode ser consultada no sítio do MTE, bastando clicar em "visualizar relatório" para se ter acesso à integra dos relatórios.

No encerramento do exercício de 2024, o MTE contabilizou cerca de 220 recomendações monitoradas ao longo do ano. Destas, 37 recomendações estavam sendo tratadas pelas unidades do MTE, 82 estavam em análise pela CGU e 101 foram suspensas/concluídas/consolidadas. Vale destacar que desse total, foram emitidas em 2024, 27 recomendações provenientes dos relatórios de auditoria, das quais 6 já foram respondidas e estão em análise pela unidade de auditoria.

Em 2024 a situação das recomendações inseridas no e-Aud, no âmbito do MTE, foi a seguinte:

Tabela 57 - Recomendações da Controladoria-Geral da União em monitoramento – 2024.

| Recomendações da Controladoria-Geral da União monitoramento - 2024 | | | |
|---|---|---|---|
| Em atendimento pelo Gestor (A) | Em análise pela CGU (B) | Total em Monitoramento (A + B) | Data da Atualização |
| 37 | 82 | 119 | 27/01/2025 |

*Recomendações suspensas, concluídas e consolidadas totalizaram 101 em 2024.

Fonte: Sistema e-CGU.



MINISTÉRIO DO
TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

# RELATÓRIO de GESTÃO

Integrado

2024