

RELATÓRIO de GESTÃO

Integrado
2025

O trabalho decente é o caminho para colocar os trabalhadores no centro do desenvolvimento do país, com direitos assegurados, proteção social garantida e diálogo fortalecido.



RELATÓRIO de GESTÃO

Integrado
2025

O trabalho decente é o caminho para colocar os trabalhadores no centro do desenvolvimento do país, com direitos assegurados, proteção social garantida e diálogo fortalecido.



FICHA INSTITUCIONAL

Luiz Marinho
Ministro de Estado do Trabalho e Emprego

Francisco Macena da Silva
Secretário-Executivo

Luciana Vasconcelos Nakamura
Secretária-Executiva Adjunta

Fábio Alves Correia
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 Juventude

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
Elismar Costa Coelho
Patricia Bezerra de Souza
Renata dos Santos Carreiro Cabral

DIAGRAMAÇÃO

Coordenação-Geral de Desenvolvimento Institucional (CODIN)

IMAGENS

<https://br.freepik.com/>

PONTOS FOCAIS:

Abel Ferreira Lopes Filho
Adriana Afonso Coelho Figueira
Alexandre Pereira de Souza
Alice Rocha Maximo Paulino
Aline Aparecida Roberto Amoras
Ana Clara da Costa Nogueira Mattos
Ana Paula Santos da Silva Campelo
André Stéfano Balbino Debiagi
Cecília Monteiro de Oliveira
Charles Alyson Fonteneles Moura
Durval Aires de Menezes Neto
Erik Rafael dos Santos
Fábio Alves Correia
Fábio Nelson Vieira
Fernando Mendes Monteiro
Gilson Fernando Botta
Gustavo Henrique de Sá Honorato

Henrique Cesar Sisterolli Kamchente
Henrique Eduardo Medeiros Aquino
Jaciara Bárbara da Costa Silva
Josiane Dal Mas Gelete
Kamila Araújo Bezerra
Kátia Freire da Silva
Luana Almerinda Carvalho Martins
Marcelo Marcos Benedito
Márcio Alves Borges
Maria Aparecida Fernandes Araújo
Marta Trindade Veloso Fulcar
Micaela Pafume Coelho
Miry Helen
Monique Mercante Moura
Rafael Chaves Lessa de Castro
Rosa Maria Andrade de Souza
Thatiany Lima de Sousa

SUMÁRIO



Introdução

- 9 Mensagem do Ministro
- 13 Ministério em Números
- 14 Determinação da Materialidade das Informações

- Mercado de trabalho 16
- Estrutura Organizacional 23
- Cadeia de Valor 29
- Planejamento Estratégico 31
- Programas de Governo 34
- Estrutura de Governança 40
- Integridade, Ética, Gestão de Riscos, Controles Internos, Atuação Correcional e Inteligência 43



Visão Geral Organizacional, ambiente externo e Governança.

	Fomentar a aprendizagem profissional	104
	Promover a inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social no mercado de trabalho	109
	Melhorar a eficiência da intermediação de mão de obra	115
	Fomentar o crédito às atividades empreendedoras e o microcrédito produtivo orientado	119
	Aperfeiçoar a produção e disseminação de estudos, informações e conhecimentos sobre temas do trabalho	123
Aumentar a formalização do trabalho e o cumprimento da legislação trabalhista		55
Reduzir os riscos nos ambientes de trabalho		65
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		71
Fomentar o tripartismo, o diálogo social e a negociação coletiva		80
Implementar iniciativas de economia popular e solidária		93
Promover a qualificação social e profissional alinhada às demandas do mundo do trabalho e a formação em economia popular e solidária		98

Promover a transformação digital dos serviços ofertados	133
Fortalecer a articulação institucional, a cooperação internacional e a atuação junto aos organismos internacionais	146
Outros resultados da gestão	151



2

Resultados da Gestão



3

Conformidade e Eficiência da Gestão

- 158** Gestão Orçamentária, Financeira e de Custos
- 166** Gestão de Pessoas
- 180** Gestão de Licitações e Contratos
- 183** Gestão Patrimonial e Infraestrutura
- 185** Gestão de Tecnologia da Informação
- 193** Sustentabilidade
- 195** Relacionamento com a sociedade



Anexos

Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis **202**

212

Anexo I - Principais Acórdãos do TCU recebidos pelo MTE no ano de 2025

213

Anexo II - Principais Relatórios de Auditoria Interna recebidos da CGU em 2025



4

Informações Orçamentárias,
Financeiras e Contábeis

INTRODUÇÃO



MENSAGEM DO MINISTRO

Em 2025, o Ministério do Trabalho e Emprego reafirmou, de forma inequívoca, a opção estratégica do Governo Federal de recolocar o trabalho no centro do projeto nacional de desenvolvimento. Em um contexto internacional adverso, marcado por instabilidades econômicas, conflitos geopolíticos e profundas transformações tecnológicas, o Ministério reconstruiu capacidades institucionais, retomou políticas públicas estruturantes e reafirmou o trabalho digno como fundamento da democracia, da justiça social e do crescimento sustentável.

Os resultados alcançados ao longo de 2025 foram expressivos e refletem a centralidade conferida às políticas de trabalho, emprego e renda. O País gerou cerca de 1,28 milhão de empregos com carteira assinada, elevando o estoque para mais de 48,47 milhões de vínculos formais. O Brasil alcançou o maior nível de ocupação de sua história, com mais de 103 milhões de pessoas trabalhando. Esse resultado expressivo reflete a retomada do dinamismo do mercado de trabalho e o compromisso das políticas públicas em recolocar o emprego, a renda e a dignidade do trabalhador no centro das prioridades nacionais..

A taxa média anual de desocupação apresentou redução consistente, atingindo 5,6% em 2025 — o menor patamar desde o início da série histórica, em 2013. Ainda que esse resultado não tenha sido plenamente alcançado pela maioria dos Estados das Regiões Norte e Nordeste, merece destaque a redução de aproximadamente 53% do contingente

de trabalhadores desempregados há mais de doze meses. Esse número, que alcançava 3,18 milhões de brasileiros no quarto trimestre de 2022, recuou para 1,7 milhão no mesmo período de 2025, sinalizando avanços relevantes na reinserção produtiva e na dinamização do mercado de trabalho.

No plano internacional, o Brasil reafirmou, em 2025, seu protagonismo na promoção do trabalho decente, no combate ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão e no cumprimento dos compromissos assumidos junto à Organização Internacional do Trabalho (OIT) e à Agenda 2030. O País exerceu papel de liderança em foros multilaterais estratégicos, reafirmando seu compromisso com um modelo de desenvolvimento baseado no tripé da solidariedade, da igualdade e da sustentabilidade.

Na presidência do BRICS, o Ministério do Trabalho e Emprego coordenou, em Brasília, a 11ª Reunião de Ministros do Trabalho e Emprego, ocasião em que foi lançado o Observatório de Proteção Social, um espaço colaborativo virtual entre os Ministérios do Trabalho e Emprego dos BRICS, a OIT e a Associação Internacional de Seguridade Social, posicionando o Brasil na vanguarda do debate internacional sobre novas formas de proteção social.

No âmbito do G20, na África do Sul, a atuação brasileira resultou na aprovação da Declaração de Ministros do Trabalho e Emprego, que estabeleceu compromissos concretos para a redução da taxa de jovens que não estudam nem trabalham, a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho e



Luiz Marinho
Ministro do Trabalho e Emprego

a redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres em 15% até 2035. Trata-se de um avanço político relevante, que projeta o Brasil como referência internacional na articulação entre crescimento econômico, equidade e justiça social.

Na agenda climática, o Ministério participou ativamente dos debates sobre Transição Justa na COP30, no âmbito do Painel de Alto Nível do Pavilhão da Organização Internacional do Trabalho, reafirmando a centralidade do trabalho na resposta aos desafios da crise climática.

Na esfera regional e internacional, o Brasil exerceu, em 2025, a Presidência Pro Tempore do Mercosul, conduzindo a XXXVI Reunião de Ministros do Trabalho e assegurando a aprovação do Programa de Trabalho 2025–2026, com avanços na harmonização estatística, na cooperação regional e na agenda socio-laboral do bloco. Destacam-se, ainda, a emissão de Nota Conjunta com o Chile e o Uruguai em apoio à soberania da Colômbia e a instalação da Mesa de Fronteira Brasil–Uruguai para o enfrentamento do trabalho infantil. Essa atuação integrou-se a uma agenda internacional voltada aos desafios contemporâneos do mundo do trabalho, como a regulação da inteligência artificial, a transição climática e a integração fronteiriça, reafirmando o compromisso do País com o Trabalho Decente, a justiça social e o desenvolvimento sustentável.

Ao longo de 2025, a promoção do trabalho decente consolidou-se como eixo da ação governamental, com destaque para o Pacto do Trabalho Decente no Meio Rural e o Programa Trabalho Sustentável. Essas iniciativas fortaleceram o diálogo tripartite, o monitoramento das cadeias produtivas e o enfrentamento ao trabalho infantil e ao trabalho análogo ao de escravo. No âmbito do Programa Trabalho Sustentável, a instituição do Cadastro de Empregadores em Ajustamento de Conduta e a celebração de Termos de Ajustamento de Conduta ampliaram a capacidade de prevenção, monitoramento e erradicação das violações mais graves de direitos trabalhistas.

A inspeção do trabalho reafirmou, em 2025, seu papel estratégico na proteção de direitos, com atuação decisiva na ampliação da formalização, no combate às fraudes e na promoção da igualdade, da segurança e da saúde no trabalho. Foram identificados 160,46 mil trabalhadores sem registro, com a formalização de 36,62 mil vínculos; resgatados 2,77 mil trabalhadores de condições análogas à de escravizado e de tráfico de pessoas, com o pagamento de R\$ 9 milhões em verbas rescisórias; e afastadas 4,32 mil crianças e adolescentes de situações de trabalho infantil, majoritariamente das piores formas.

No campo normativo, a agenda avançou de forma consistente, com a atualização das Normas Regulamentadoras, a incorporação dos riscos psicossociais à política de segurança e saúde no trabalho, o fortalecimento da prevenção de acidentes, a intensificação da fiscalização da igualdade salarial, nos termos da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, e a modernização do Programa de Alimentação do Trabalhador. De forma complementar, a atuação da Fundacentro fortaleceu a produção e a difusão de conhecimento científico, consolidando a ciência e a política pública como pilares de ambientes laborais mais seguros e saudáveis.

No âmbito do Trabalho Doméstico e de Cuidados, a fiscalização intensificou a identificação de irregularidades, formalização de vínculos e notificação de valores relevantes de FGTS em atraso, reafirmando o papel do Estado na proteção de direitos historicamente vulnerabilizados e o compromisso com a dignidade do trabalho e a redução das desigualdades.

Na agenda da qualificação profissional e da inclusão produtiva, o Ministério reafirmou a centralidade do trabalho como eixo do desenvolvimento nacional. Em 2025, no âmbito do Programa Manuel Querino, foram beneficiados mais de 13 mil trabalhadores. O Projeto Seja Pro+ Trabalho e Emprego ampliou a oferta de vagas de elevação

de escolaridade integrada à qualificação profissional. O fortalecimento das competências digitais da população trabalhadora com a Escola do Trabalhador 4.0 possibilitou que quase 74 mil concluíssem pelo menos um curso. Nesse contexto mais amplo de valorização das políticas de formação, a aprendizagem profissional alcançou um recorde histórico, com 715,4 mil jovens aprendizes ativos — crescimento de aproximadamente 10,17% em relação ao ano anterior — consolidando a juventude como prioridade da agenda pública de emprego.

Avançaram, ainda, as políticas de inclusão de pessoas com deficiência e a modernização das políticas de intermediação de mão de obra, com destaque para a transformação estrutural do Sistema Nacional de Emprego (Sine). Alinhado à estratégia do Governo Federal de reconstrução e fortalecimento das políticas públicas de trabalho, emprego e renda, o Sine passou a operar a partir do Ecossistema de Empregabilidade, que integra, em uma base única e inteligente de dados, plataformas como o Sistema IMO, o Portal Emprega Brasil e a Carteira de Trabalho Digital, incorporando soluções de inteligência artificial, como o EmpregAI. Essa transformação ampliou a capacidade do Estado de atuar de forma mais eficiente e proativa, reduzindo o tempo entre o cadastro das vagas e o encaminhamento dos trabalhadores, qualificando o atendimento e fortalecendo a articulação federativa, com impactos diretos na efetividade das políticas de acesso ao emprego e à renda.

Paralelamente, o MTE e o Ministério das Mulheres firmaram uma parceria para promover a autonomia econômica de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, garantindo prioridade em vagas do Sine, em cursos de qualificação profissional e em políticas integradas de proteção social.

Na agenda da proteção social, o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) teve papel central em 2025, com execução de R\$ 119,3 bilhões, dos quais R\$ 90 bilhões foram destinados ao seguro-desemprego e ao abono salarial, beneficiando milhares de trabalhadores. O Fundo também repassou R\$ 28,9 bilhões ao BNDES, destinados ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico. Apesar dos desafios fiscais projetados para os próximos exercícios, o fortalecimento da governança e da gestão financeira permanece como prioridade estratégica para assegurar a sustentabilidade do FAT e a continuidade das políticas de emprego, renda e desenvolvimento com justiça social.

O FGTS apresentou desempenho robusto em 2025, com arrecadação bruta de R\$ 211,7 bilhões e patrimônio total de R\$ 837,4 bilhões, dos quais R\$ 625 bilhões estão alocados na carteira de operações de crédito voltadas à habitação, saneamento e infraestrutura.

No mesmo período, o Governo Federal liberou, por meio da Medida Provisória nº 1.290, de 28 de fevereiro de 2025, R\$ 11,2 bilhões para 10,8 milhões de trabalhadores que aderiram ao saque-aniversário e foram demitidos entre janeiro de 2020 e fevereiro de 2025.

Adicionalmente, a Medida Provisória nº 1.331, de 23 de dezembro de 2025, autorizou nova liberação de recursos do FGTS, alcançando 14,1 milhões de trabalhadores demitidos até dezembro de 2025 que optaram pelo saque-aniversário, totalizando R\$ 8,5 bilhões.

Destaca-se, ainda, que a liberação de recursos relativos ao legado do saque-aniversário injetou R\$ 11,2 bilhões na economia, beneficiando 10,8 milhões de trabalhadores e contribuindo para a dinamização da atividade econômica.

Entre as inovações estruturantes, destaca-se o Crédito do Trabalhador, instituído pela [Lei nº 15.179, de 24 de julho de 2025](#), que ampliou o acesso ao crédito consignado a todos os trabalhadores formais. Até

o final do ano, 167 instituições foram habilitadas, com 15,1 milhões de contratos firmados, totalizando R\$ 94,2 bilhões e beneficiando mais de 8 milhões de trabalhadores — o equivalente a 15,7% do público celetista e doméstico, consolidando-se como alternativa mais acessível ao crédito pessoal, e permitindo a substituição de dívidas mais onerosas e o alívio do orçamento das famílias.

O Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO) concedeu cerca de R\$ 18,9 bilhões em crédito, beneficiando aproximadamente 4,8 milhões de microempreendedores.

Como avanço institucional relevante, o Ministério do Trabalho e Emprego assumiu, em 2025, a competência pela habilitação do seguro-desemprego do pescador artesanal, ampliando a agilidade, a modernização dos processos e o rigor na verificação de dados, garantindo maior eficiência e segurança no pagamento do benefício.

A Carteira de Trabalho Digital consolidou-se como eixo central da transformação digital das políticas de trabalho. No período de 2023 a 2025, o aplicativo registrou mais de 35,9 milhões de Carteiras de Trabalho Digitais habilitadas e mais de 2,9 bilhões de acessos. A incorporação de novos serviços e a ampliação do acesso a bases estratégicas fortaleceram a autonomia do trabalhador, a transparência das relações de trabalho e a capacidade do Estado de promover direitos com eficiência, escala e inovação.

O Ministério do Trabalho e Emprego reforçou, em 2025, seu compromisso com a democracia e o diálogo social ao reconstruir e fortalecer os espaços de negociação coletiva, valorizar a organização sindical e consolidar o Conselho Nacional do Trabalho como instância permanente de diálogo tripartite, com deliberações estratégicas sobre temas estruturantes do mundo do trabalho.

Como expressão concreta dessa diretriz, o Ministério consolidou a Semana Nacional de Promoção da Negociação Coletiva, realizada em

novembro de 2025, como espaço permanente de debate democrático sobre os desafios contemporâneos das relações de trabalho. Nesse mesmo sentido, promoveu também as etapas estaduais e distrital da Conferência Nacional do Trabalho, com a participação de cerca de 3 mil delegados, representantes dos trabalhadores, empregadores e governo que resultaram na produção de 386 propostas que serão apresentadas, em março de 2026.

Avançou-se, também, de forma significativa na proteção dos trabalhadores terceirizados da Administração Pública, com a consolidação de garantias trabalhistas, a redução da jornada semanal para 40 horas sem prejuízo salarial e o fortalecimento da fiscalização dos contratos administrativos. Esses avanços foram ampliados com a edição da [Instrução Normativa SEGES/MGI nº 381, de 17 de setembro de 2025](#), e com o aperfeiçoamento de mecanismos de prevenção à precarização, assegurando o cumprimento de salários e benefícios pactuados em acordos coletivos e intensificando o acompanhamento por meio de inspeções e auditorias periódicas, em benefício direto de dezenas de milhares de trabalhadores.

No campo do desenvolvimento com inclusão, a Economia Popular e Solidária consolidou-se como eixo estratégico do projeto nacional de desenvolvimento social e econômico, fortalecendo o trabalho associativo, a cooperação e a autogestão como instrumentos fundamentais para a geração de emprego e renda, a inclusão produtiva e a redução das desigualdades. A realização da 4ª Conferência Nacional de Economia Popular e Solidária (4ª Conaes) mobilizou o País em amplo processo participativo e democrático, culminando na formulação de 80 propostas prioritárias que orientarão a elaboração do 2º Plano Nacional de Economia Popular e Solidária. Ademais, o Programa de Agentes Territoriais Paul Singer selecionou 500 agentes de economia solidária para atuarem em 370 territórios, abrangendo todas as capitais e regiões metropolitanas, as principais regiões rurais da agricultura familiar, territórios indígenas e quilombolas.

No plano institucional, destacou-se a regulamentação da Lei nº 15.068, de 23 de dezembro de 2024 (Lei Paul Singer), por meio do Decreto nº 12.784, de 19 de dezembro de 2025, consolidando a Economia Popular e Solidária como política de Estado e estruturando o Sistema Nacional de Economia Solidária. Em paralelo, o Ministério ampliou de forma expressiva o apoio financeiro ao setor, com a destinação de R\$ 73,7 milhões no fomento a iniciativas de economia popular e solidária, abrangendo redes de cooperação solidária, finanças solidárias, cooperativas de catadoras e catadores, feiras, circuitos

de comercialização e projetos territoriais, além do fortalecimento da atuação interministerial.

Os resultados de 2025 demonstram que trabalho, renda e proteção social foram efetivamente recolocados no centro da agenda nacional. Este Relatório de Gestão expressa um projeto político comprometido com a dignidade do trabalho, a ampliação de direitos e a construção de um Brasil mais justo, democrático e sustentável, fruto do empenho das servidoras e dos servidores públicos, da atuação responsável dos

parceiros institucionais e do diálogo permanente com a sociedade.

Os desafios permanecem diante das transformações aceleradas do mundo do trabalho. O compromisso do Ministério é seguir atuando com planejamento estratégico, diálogo social e coragem política, assegurando que essas transformações ocorram com proteção, direitos e inclusão. Não há futuro próspero sem trabalho digno, nem desenvolvimento sustentável sem justiça social. É com essa convicção que seguimos entregando resultados concretos à sociedade brasileira.



MINISTÉRIO EM NÚMEROS

Nossos Recursos

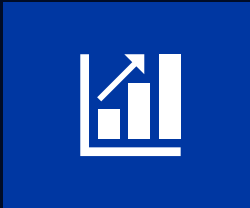
Nossos Processos

Nossos Resultados

Sociedade



Oportunidades de Trabalho, Emprego e Renda



Garantia de Trabalho Decente



Oportunidades de Direitos Trabalhistas



Proteção aos Trabalhadores

* 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), por meio da Secretaria-Executiva (SE), conduziu e coordenou o processo de elaboração do Relatório de Gestão Integrado (RGI), em estrita observância às diretrizes estabelecidas pela [Instrução Normativa do Tribunal de Contas da União \(TCU\) nº 84, de 22 de abril de 2020](#), pela [Decisão Normativa TCU nº 198, de 23 de março de 2022](#), e pela [Portaria TCU nº 52, de 27 de março de 2024](#). O documento foi estruturado em 4 capítulos distribuídos em: (1) Governança do Ministério, (2) Resultados da Gestão, (3) Conformidade e Eficiência da Gestão e (4) Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis.

1

Capítulo



VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL, AMBIENTE EXTERNO E GOVERNANÇA

2

Capítulo



RESULTADOS DA GESTÃO

3

Capítulo



CONFORMIDADE E EFICIÊNCIA DA GESTÃO

4

Capítulo



INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

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

O segundo capítulo destaca as principais entregas do Ministério ao longo do exercício de 2025, organizadas a partir dos objetivos estratégicos e das políticas públicas sob responsabilidade da Pasta, com ênfase nos processos finalísticos voltados à promoção do trabalho

decente, à inclusão produtiva e à ampliação de direitos.

Os capítulos terceiro e quarto contemplam as informações relacionadas à gestão de pessoas, tecnologia da informação, logística e patrimônio, relacionamento com a sociedade, execução orçamentária e financeira, bem como às demonstrações contábeis.

A elaboração do RGI orientou-se pelos princípios da transparência e da adequada prestação de contas à sociedade, evidenciando a

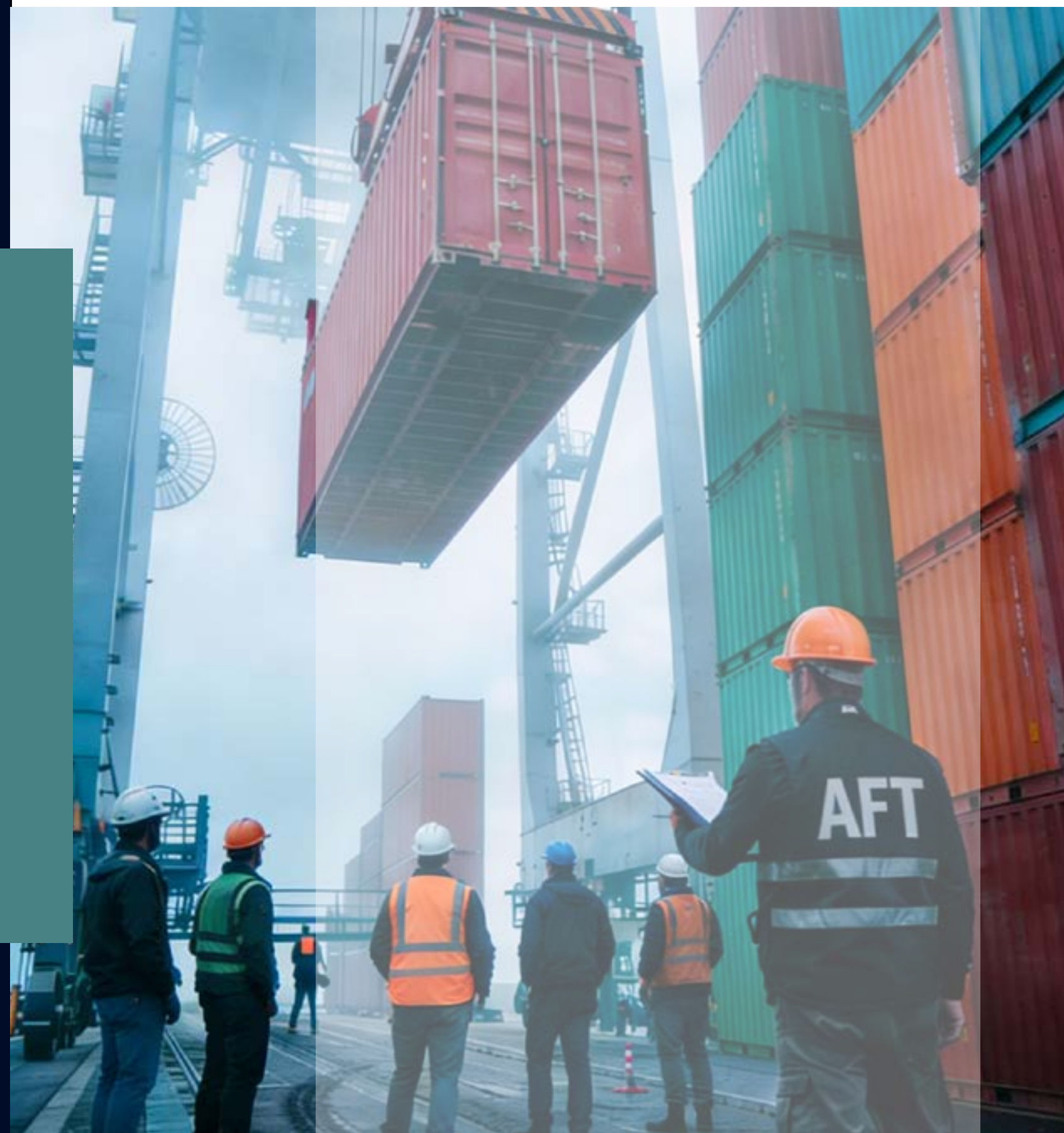
aplicação dos recursos públicos e os principais resultados alcançados, em construção colaborativa entre as unidades do Ministério. Registra-se, por fim, que as informações foram validadas pelas áreas técnicas e pela Alta Administração, assegurando a fidedignidade, precisão e completude do documento, em observância à responsabilidade institucional perante a sociedade brasileira.

1

Capítulo

VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL, AMBIENTE EXTERNO E GOVERNANÇA

A garantia de trabalho com direitos assegurados promove inclusão social e desenvolvimento.

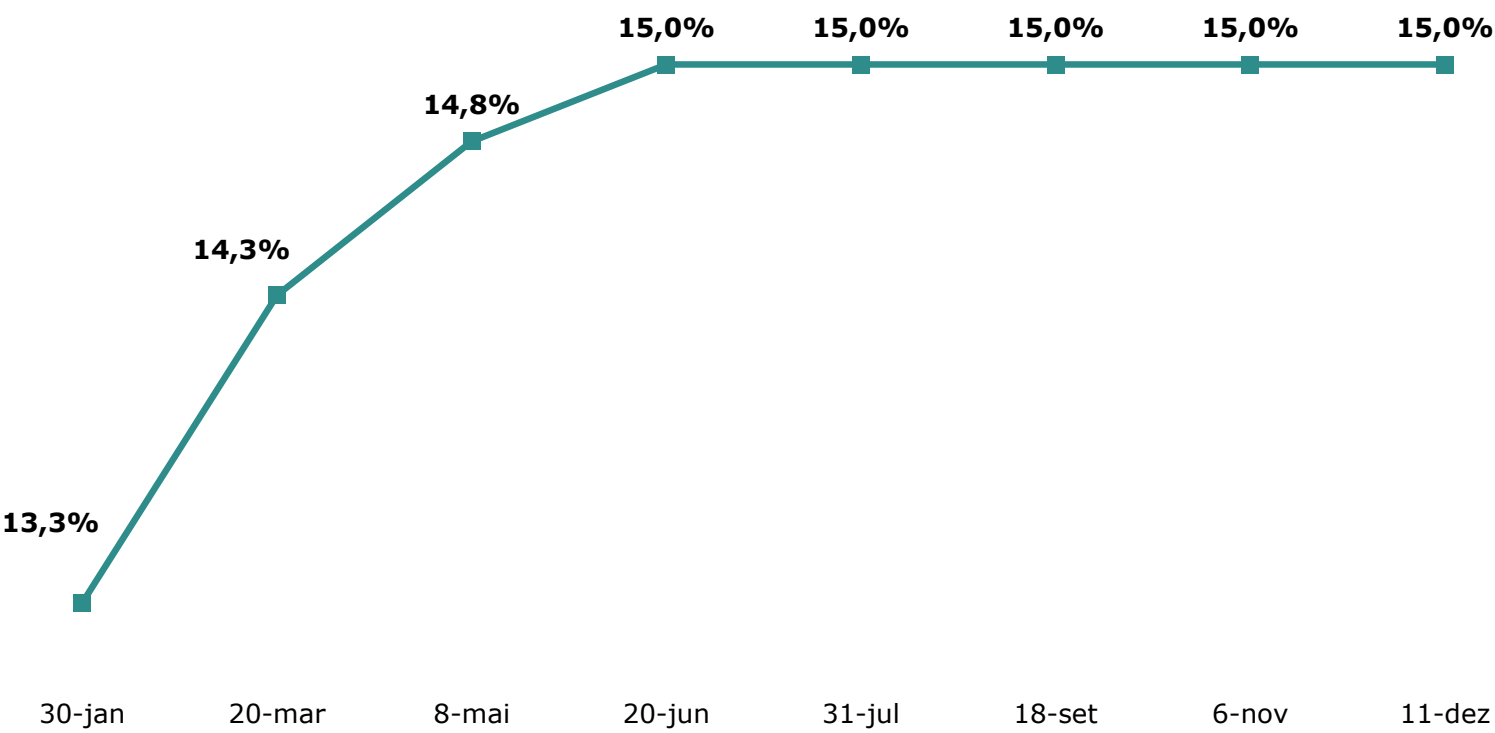


1. VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE EXTERNO E GOVERNANÇA

1.1. MERCADO DE TRABALHO

Brasil registrou aumento na geração de postos de trabalho mesmo diante de um cenário desafiador em 2025, marcado por um contexto geopolítico que impôs sobretaxas a importantes produtos da pauta exportadora e pela elevação e manutenção da taxa básica de juros (SELIC), que passou de 13,25% para 15%. Ao final do ano, o país ocupava a quarta posição em termos de taxa de juros nominal e a segunda colocação quando considerados os juros reais, na comparação internacional.

Gráfico 1 - Evolução da Taxa SELIC (2025)



Fonte: Banco Central/COPOM.

Em face desse contexto, os resultados da atividade econômica nacional evidenciaram o êxito das políticas governamentais implementadas.

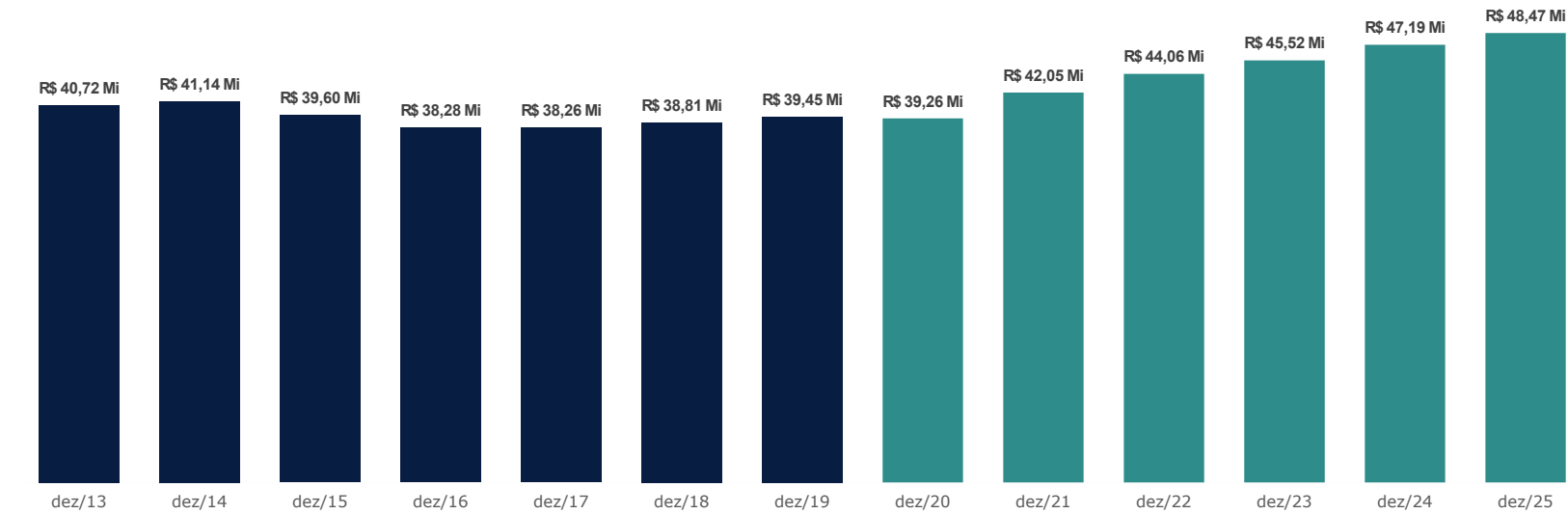
Esse desempenho foi impulsionado pelos investimentos públicos – incluindo os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) –, pela maior diversificação de mercados para os produtos brasileiros e pela contenção da inflação, em especial a de alimentos. Esses fatores permitiram a projeção de crescimento de 2,4% do Produto Interno Bruto (PIB), conforme Boletim Macrofiscal de novembro de 2025 (acumulado em quatro trimestres).

O crescimento econômico elevou o nível de atividade das empresas e contribuiu para a melhoria da renda dos trabalhadores. Destacam-se o aumento real do salário-mínimo de 2,5% e a correção da tabela do imposto de renda, que garantiu a isenção do IRPF para 28,1 milhões de trabalhadores com renda de até dois salários-mínimos, com impactos positivos que serão sentidos de forma expressiva ao longo de 2026. Somam-se a essas ações o pagamento do Abono Salarial a 26,3 milhões de trabalhadores. A maior parte desses recursos foi destinada ao consumo, realimentando a atividade econômica, ou ao pagamento de dívidas pregressas. Nesse contexto, destaca-se ainda o Programa Crédito do Trabalhador, que alcançou 8,2 milhões de trabalhadores e R\$ 94,2 bilhões em empréstimos, com a meta de oferecer taxas de juros inferiores às praticadas no mercado.



O dinamismo das atividades econômicas também se refletiu na geração de empregos, com a criação de 1,28 milhão de postos de trabalho entre janeiro e dezembro de 2025, o que representa um crescimento de 2,71%, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo CAGED). Desse total, 1,0 milhão corresponde a ocupações típicas e 276 mil a modalidades não típicas, abrangendo contratos por prazo determinado, trabalho intermitente, jornadas de 30 horas ou menos, aprendizes e pessoas físicas equiparadas a pessoas jurídicas (CAEPF). Com esse desempenho, o estoque de empregados celetistas atingiu o recorde histórico de 48,47 milhões de vínculos formais em dezembro de 2025.

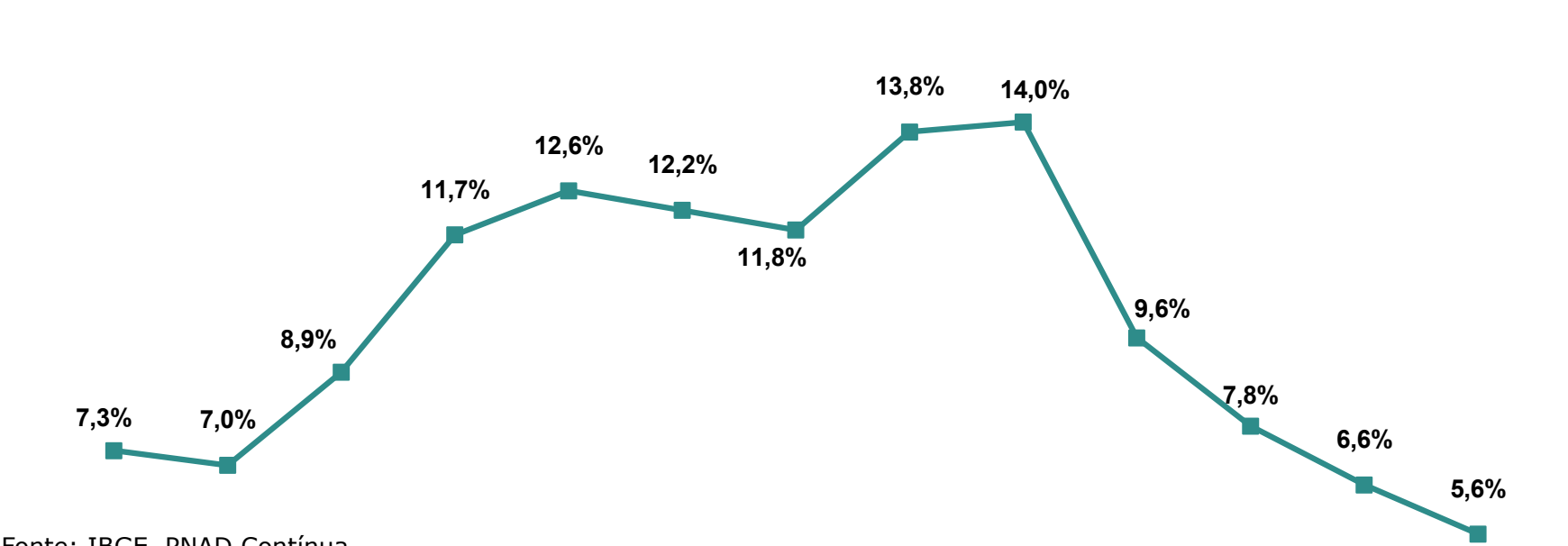
Gráfico 2 - Evolução de estoque de empregos formais acumulados de janeiro a dezembro de 2013 a 2025 (milhão)



Fonte: MTE Série Caged e eSocial/Novo Caged.

A taxa de desocupação apresentou redução nos últimos anos, atingindo 5,6% em 2025, o menor patamar anual desde 2013 na série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua do IBGE. O indicador representa queda em relação aos 6,6% registrados na média de 2024 e evidencia a ampliação do nível de ocupação no período. Embora esse nível ainda apresente variações regionais, com desafios em estados do Norte e Nordeste, destaca-se a expressiva diminuição, em cerca de 53%, do contingente de trabalhadores desocupados há mais de doze meses. Esse grupo, que totalizava 3,18 milhões de brasileiros no quarto trimestre de 2022, recuou para 1,7 milhão no mesmo período de 2025.

Gráfico 3 - Taxa anual de desocupação no Brasil (%)



Fonte: IBGE. PNAD Contínua.



103 MILHÕES *Ocupadas* DE PESSOAS OCUPADAS

A partir da reponderação das informações demográficas, verificou-se que o país atingiu o recorde histórico de 103 milhões de pessoas ocupadas no quarto trimestre de 2025 — aumento de 1,1% em relação a 2024. Considerando o total da população em idade de trabalhar, esse resultado elevou o nível de ocupação para 58,9%, superando o pico anterior de 58,4% registrado no terceiro trimestre de 2024.





Valorização do salário-mínimo; e Igualdade salarial entre mulheres e homens.

No campo dos rendimentos, destacam-se 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 promoção da 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. Essa regra respeita os limites do arcabouço fiscal, assegurando aumento real mínimo de 0,6% e teto de 2,5%. Trata-se de um instrumento fundamental para a proteção dos rendimentos de aposentados e pensionistas, dos trabalhadores formais e, ainda, como referência para a remuneração daqueles inseridos na informalidade, alcançando diretamente 61,9 milhões de pessoas mensalmente. O salário-mínimo estende-se também a 6,38 milhões de beneficiários do Benefício de Prestação Continuada (BPC), destinados a pessoas com deficiência ou idosos em famílias de baixa renda, e a mais de 6,7 milhões de cidadãos segurados do seguro-desemprego.

1.2. ATUAÇÃO INTERNACIONAL

No exercício de 2025, o cenário internacional foi marcado por desafios estruturais de escala global: a aceleração das transformações tecnológicas, as novas formas de ocupação mediadas por plataformas digitais e os impactos das mudanças climáticas sobre as condições laborais. Esse panorama, somado à persistência de desigualdades históricas no acesso à oportunidade e direitos, colocou o futuro do trabalho no centro das agendas globais. Tal conjuntura exigiu do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) um papel de liderança na governança global, convertendo desafios sistêmicos em oportunidades para o aprimoramento das políticas públicas e o fortalecimento da proteção social no país.

1.2.1. Liderança em Fóruns Multilaterais (BRICS e G20)



Crescimento econômico com **proteção laboral**

O protagonismo estratégico do Brasil em 2025 foi balizado pela presidência do BRICS e pela preparação para a COP-30.

No BRICS, a presidência brasileira sob o lema “Fortalecendo a Cooperação do Sul Global para uma Governança mais Inclusiva e Sustentável”, concentrou-se em duas prioridades: Cooperação do Sul Global e Parcerias BRICS para o Desenvolvimento Social, Econômico e Ambiental, buscando equilibrar o crescimento econômico com a proteção laboral.

No âmbito do G20, o cenário de um “Mundo Desigual” orientou os debates. A Declaração Ministerial do Trabalho e Emprego de julho de 2025 reafirmou a necessidade de preparar a força de trabalho para o futuro, centrando-se no binômio trabalho digno e vida digna como resposta às fragilidades da ordem econômica global.

1.2.2. Emergência Climática e Transição Justa

Desafio

DESAFIO

A intensificação da agenda ambiental global impôs o desafio crítico de integrar as políticas de trabalho às metas de sustentabilidade. A iminência da COP-30 trouxe ao centro do debate a necessidade de protocolos globais para mitigar riscos de estresse térmico e de reorganizar jornadas diante de eventos climáticos extremos. Essas variáveis externas passaram a influenciar diretamente as diretrizes nacionais de saúde e segurança do trabalho e as agendas tripartites.



1.2.3. Transformação Digital e Novas Formas de Trabalho

A rápida expansão da Inteligência Artificial e a consolidação do trabalho em plataformas digitais pautaram o contexto de cooperação multilateral. A urgência global reside na definição de parâmetros de regulação que garantam a dignidade laboral e a proteção social, evitando que a inovação tecnológica resulte em precarização estrutural.



1.2.4. Cooperação Regional e Direitos Humanos

Na esfera do Mercosul e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, o contexto foi marcado pela urgência em fortalecer a cooperação fronteiriça e harmonizar estatísticas laborais. Fatores como a vulnerabilidade social em áreas de fronteira e a persistência do trabalho infantil e análogo à escravidão exigiram a formalização de instrumentos de planejamento conjunto, visando a proteção de direitos fundamentais em territórios integrados.



1.3. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

O MTE integra a Administração Pública Federal Direta, tendo sido recriado pela [Medida Provisória nº 1.154, de 1º de janeiro de 2023](#), posteriormente convertida na [Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023](#). Essa legislação definiu as áreas de competências do Ministério, que abrangem:

Competências

- formulação de políticas e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador;
- modernização das relações de trabalho e do sistema sindical;
- fiscalização do trabalho e aplicação das sanções pelo descumprimento da legislação;
- política salarial;
- qualificação profissional e a intermediação de mão de obra;
- segurança e saúde no trabalho;
- promoção da economia popular e solidária, o cooperativismo e o associativismo;
- emissão da Carteira de Trabalho, registro e regulação profissionais;
- registro sindical;
- produção de estatísticas, estudos e pesquisas sobre o mundo do trabalho para subsidiar políticas públicas;
- políticas de aprendizagem profissional e de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho;
- políticas para o enfrentamento das desigualdades no mercado de trabalho;
- políticas direcionadas à relação entre novas tecnologias, inovação e mudanças no mundo do trabalho;
- políticas de enfrentamento da informalidade e da precarização, bem como ações para mitigar a rotatividade do emprego;
- gestão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); e
- gestão do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).



A estrutura organizacional do MTE foi definida pelo Decreto nº 12.764, de 28 de novembro de 2025, o qual estabeleceu o respectivo quadro de cargos em comissão e funções de confiança, delineando o arranjo institucional necessário ao cumprimento de suas atribuições constitucionais e legais. A figura a seguir apresenta a organização do Ministério nos termos do referido Decreto, com a identificação dos órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro, dos órgãos específicos singulares, das unidades descentralizadas, dos órgãos colegiados e da entidade a ele vinculada.



Ministério do Trabalho e Emprego

Gabinete

Consultoria Jurídica

Assessoria Especial de
Assuntos Parlamentares e
Federativos

Assessoria de Participação Social e Diversidade

Assessoria Especial de
Assuntos Internacionais

Assessoria Especial de Articulação
de Políticas de Trabalho para o
Desenvolvimento

Assessoria Especial de
Comunicação Social

Assessoria Especial de
Promoção da Igualdade no
Trabalho

Assessoria Especial de Controle Interno

Secretaria-Executiva

Subsecretaria de Estatísticas e
Estudos do Trabalho

Diretoria de Gestão de Pessoas

Ouvidoria

Subsecretaria de Análise
Técnica

Diretoria de Administração,
Finanças e Contabilidade

Corregedoria

Diretoria de Tecnologia da
Informação

Diretoria de Prestação de Contas

Secretaria de Relações do Trabalho

Departamento de Relações do Trabalho

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Departamento de Fiscalização
do Trabalho

Departamento de Segurança e
Saúde no Trabalho

Secretaria de Proteção ao
Trabalhador

Departamento de Gestão de Benefícios

Departamento de Gestão de Fundos

Secretaria Nacional de
Economia Popular e Solidária

Departamento de Parcerias e Fomento

Departamento de Projetos

Secretaria de Nacional de
Qualificação, Emprego e
Juventude

Departamento de Políticas de
Trabalho para a Juventude

Departamento de Emprego

Departamento de Qualificação
Social e Profissional

Superintendências
Regionais do Trabalho e
Emprego

Fundação Jorge
Duprat Figueiredo de
Segurança e Medicina



- Conselho Nacional do Trabalho
- Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
- Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
- Conselho de Desenvolvimento do Capital Humano para a Produtividade e o Emprego
- Conselho Nacional de Economia Solidária
- Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil
- Comissão Nacional dos Trabalhadores Rurais Empregados
- Comitê Gestor das Operações de Crédito Consignado
- Comissão Tripartite Paritária Permanente
- Fórum Nacional da Aprendizagem Profissional
- Fórum Nacional de Microcrédito

A reestruturação promovida pelo novo decreto foi necessária para refletir competências recentemente atribuídas ao Ministério, como a gestão do crédito consignado e a operacionalização do seguro-desemprego do pescador artesanal.

A [Medida Provisória nº 1.292, de 12 de março de 2025](#), modernizou o marco regulatório das operações de crédito consignado, permitindo o uso de plataformas digitais para sua gestão — iniciativa implementada pelo Programa Crédito do Trabalhador. A mesma medida criou o Comitê Gestor das Operações de Crédito Consignado, cuja coordenação e Secretaria-Executiva foram delegadas ao MTE pelo [Decreto nº 12.415/2025](#).

Além disso, a [Medida Provisória nº 1.323, de 4 de novembro de 2025](#), transferiu a operacionalização do seguro-desemprego do pescador artesanal do INSS para o MTE, restabelecendo a centralidade do Ministério na matéria.

Essas novas competências exigiram a reorganização da Secretaria de Proteção ao Trabalhador e das Superintendências Regionais do Trabalho.

Outras mudanças relevantes do [Decreto nº 12.764/2025](#) incluíram a transferência da supervisão do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e da gestão do Proger e do PNMPO para a Secretaria de

Proteção ao Trabalhador. Em consequência, a antiga Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda foi renomeada para Secretaria Nacional de Qualificação, Emprego e Juventude, com adequações em seus departamentos para melhor aderência às funções atuais.

No âmbito da Secretaria de Relações do Trabalho e da Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária, a reestruturação concentrou-se na revisão das competências com o propósito de conferir maior clareza, precisão e aderência às atribuições efetivamente desempenhadas. Nessa linha, cabe destacar a alteração da denominação do Departamento de Projetos da Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária para Departamento de Formação e Estudos, mais alinhada com as atribuições exercidas por esse Departamento.

Em relação às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, além de incorporar a operacionalização do seguro-desemprego do pescador artesanal, os ajustes propostos buscaram fortalecer a estrutura das unidades descentralizadas do Ministério, promovendo maior uniformidade institucional, eficiência operacional e adequada correlação entre responsabilidades, atribuições e níveis hierárquicos, de modo a qualificar a presença do Estado nas diversas realidades regionais do País.

O quadro detalhado abaixo apresenta as competências específicas e os principais programas de cada unidade finalística conforme o novo arranjo:

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

Secretaria de
Proteção ao
Trabalhador



	Competências	Principais ações e programas
	Gerencia a governança econômica e financeira dos recursos do FGTS e do FAT, atuando como Secretaria-Executiva de seus respectivos conselhos (CCFGTS e CODEFAT). Operacionaliza benefícios essenciais ao trabalhador, como o seguro-desemprego e o abono salarial, além de coordenar a identificação e do registro profissional. A Secretaria também supervisiona programas de geração de emprego e renda, de microcrédito produtivo orientado e o Programa de Alimentação do Trabalhador.	• Gestão da Carteira de Trabalho Digital • Gestão do registro profissional e de contratante • Gestão do seguro-desemprego • Gestão do abono salarial • Gestão dos recursos financeiros do FAT • Secretaria-Executiva do FAT e FGTS • Gestão do Programa de Geração de Emprego e Renda (Proger) • Gestão do Programa Nacional do Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO) • Gestão do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) • Gestão do Programa Crédito do Trabalhador

Secretaria de Inspeção do Trabalho



Secretaria Nacional de Qualificação, Emprego e Juventude



Competência	Principais ações e programas
Atua como autoridade nacional na formulação de diretrizes e na coordenação da fiscalização do trabalho, com foco prioritário no combate ao trabalho análogo ao de escravo, ao trabalho infantil e a outras formas de exploração e discriminação. Compete à Secretaria a elaboração de normas de segurança e saúde no trabalho, a definição de diretrizes relativas à arrecadação, à cobrança administrativa, à fiscalização do FGTS e o julgamento, em última instância administrativa, de recursos originados de autuações fiscais. Paralelamente às ações fiscais, promove campanhas educativas de orientação trabalhista e fomenta o diálogo social, visando a consolidação do trabalho decente e a indução de práticas empresariais responsáveis no País.	- Fiscalização da legislação trabalhista - Combate ao trabalho infantil e ao trabalho em condições análogas às de escravo - Combate à discriminação no trabalho - Inclusão da pessoa com deficiência - Arrecadação, cobrança administrativa e fiscalização do FGTS - Fiscalização de segurança e saúde no trabalho - Programa Trabalho Sustentável - Imposição de multas administrativas - Emissão de Certidão de Débitos Trabalhistas - Elaboração e revisão de Normas Regulamentadoras - Gestão da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CAMPAT - Orientação trabalhista - Ações educativas, orientativas e de prevenção de acidentes do trabalho - Gerenciamento do cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas às de escravo - Recebimento de denúncia trabalhista - Cadastro de empresa fabricante de Registro Eletrônico de Ponto - REP - Registro de modelo de Registro Eletrônico de Ponto - Cadastro de empresas que trabalham com benzeno/amianto - Recebimento de comunicação prévia de obras - Registro de Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho - Prorrogação de jornada de trabalho em atividade insalubre - Concessão, alteração, renovação ou cancelamento de certificado de aprovação de Equipamento de Proteção Individual - EPI - Recebimento de comunicado de acidente do trabalho
Formula diretrizes para as políticas públicas de qualificação social e profissional. Planeja, coordena e avalia programas voltados à intermediação de mão de obra e orientação profissional. Além de gerir e modernizar o Sistema Nacional de Emprego (Sine), atua no estímulo ao emprego e à inclusão produtiva da juventude, monitorando iniciativas de aprendizagem e estágio.	- Gestão do Programa Manuel Querino de Qualificação Social e Profissional - Gestão do Programa Caminho Digital – Escola do Trabalhador 4.0 - Gestão do Quadro Brasileiro de Qualificações - Projovem Trabalhador - Promoção da aprendizagem profissional e estágio - Secretaria-Executiva do Fórum Nacional da Aprendizagem Profissional - Gestão do Cadastro Nacional da Aprendizagem Profissional e do Catálogo Nacional da Aprendizagem Profissional - Casa do Trabalhador - Gestão da rede Sine

Secretaria Nacional
de Economia Popular e
Solidária

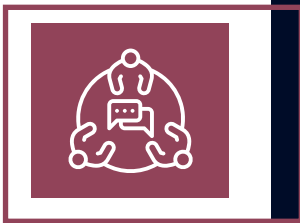


Subsecretaria de
Estudos e
Estatísticas do
Trabalho da
Secretária-Executiva



Competência	Principais ações e programas
Formula e implementa políticas públicas destinadas ao fomento da economia popular e solidária, do cooperativismo e do associativismo. Atua na promoção da inclusão socioeconômica por meio do fortalecimento de empreendimentos autogestionários e do apoio a arranjos produtivos locais. Coordena ações voltadas ao acesso a crédito, à capacitação técnica e à comercialização, buscando o desenvolvimento sustentável de iniciativas econômicas baseadas na cooperação e na geração de trabalho e renda de forma solidária.	- Apoio a iniciativas de assistência técnica - Apoio a iniciativas de crédito e finanças solidárias - Apoio à organização da comercialização de produtos e serviços - Incentivo à organização de empreendimentos autogestionados - Apoio à criação e fortalecimento de incubadoras tecnológicas - Formação em economia popular e solidária - Divulgação da economia popular e solidária - Apoio às Comissões Estaduais de economia popular e solidária - Gestão do Cadastro Nacional de Empreendimentos Solidários - Secretaria-Executiva do Conselho Nacional de Economia Solidária
Atua na estruturação de sistemas integrados e no gerenciamento de bases de dados estratégicas como o eSocial, CAGED e a RAIS. Elabora estatísticas, estudos, pesquisas e diagnósticos sobre o mercado de trabalho para subsidiar políticas públicas e a legislação trabalhista, além de coordenar a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e a rede de observatórios do trabalho. Compete-lhe, ainda, o aprimoramento das estatísticas nacionais e a disseminação de informações sobre desigualdades no mundo do trabalho.	- Atualização e publicação da Classificação Brasileira de Ocupações - Publicação do Guia Brasileiro de Ocupações - Gestão do eSocial - Gestão do CAGED e da RAIS - Produção e disseminação de estatísticas e informações sobre mercado de trabalho - Elaboração e divulgação do relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios - Gestão e desenvolvimento da rede de observatórios do trabalho

Secretaria de
Relações do
Trabalho



	Competência	Principais ações e programas
	Promove a democratização das relações de trabalho e do diálogo social, formulando políticas que incentivam a autonomia nas interações entre trabalhadores e empregadores. É responsável pela gestão do registro de entidades e centrais sindicais, bem como pelo depósito e registro de instrumentos coletivos de trabalho e de empresas de trabalho temporário. Compete-lhe ainda formular diretrizes para a prática da negociação coletiva, mediação e arbitragem, além de supervisionar as autorizações para contratação de brasileiros por empresas estrangeiras para atuação no exterior.	• Mediação Coletiva • Registro de acordo e convenções • Capacitação e aperfeiçoamento técnico em relações do trabalho • Gestão do registro de entidades Sindicais • Registro de empresa de trabalho temporário • Autorização de contratação de trabalhador por empresa estrangeira • Secretaria-Executiva do Conselho Nacional do Trabalho

1.4. CADEIA DE VALOR

A Cadeia de Valor do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é o instrumento que explicita o propósito institucional do órgão, os valores públicos que entrega à sociedade e os meios pelos quais esses resultados são alcançados. Materializada por seus processos de negócio, ela constitui-se em uma ferramenta essencial de gestão para subsidiar a definição de diretrizes e prioridades estratégicas, orientar a alocação de recursos e fortalecer a comunicação institucional.

Na sua elaboração, adotou-se o conceito de valor público, entendido como a resposta efetiva a necessidades ou demandas coletivas politicamente desejadas, cujos resultados sejam capazes de promover mudanças relevantes em aspectos da sociedade. A estruturação seguiu as diretrizes do Guia Técnico de Gestão Estratégica, organizando a Cadeia de Valor de acordo com a natureza das atividades em:

- **Macroprocessos de governança:** compreendem as atividades relacionadas à formulação de diretrizes, normas, planos, programas, estruturas, serviços, processos, procedimentos e à gestão de recursos necessários à atuação organizacional. Contempla também a regulação das interações entre o governo e a sociedade, assegurando que os interesses e os direitos das partes interessadas sejam integrados à atuação organizacional.
- **Macroprocessos finalísticos:** correspondem às atividades diretamente vinculadas à missão legal e aos mandatos políticos do Ministério. São esses processos que materializam os programas e

ações responsáveis pela geração dos resultados sociais desejados e pela entrega de valor aos cidadãos, trabalhadores, empregadores e demais beneficiários.

● **Macroprocessos de suporte:** abrangem as atividades comuns aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal. Normatizados, coordenados e supervisionados por sistemas estruturantes, esses processos têm a finalidade de assegurar o funcionamento regular, eficiente e seguro da organização, provendo o apoio necessário às áreas finalísticas.

A representação gráfica da Cadeia de Valor do MTE, apresentada a seguir, explicita os macroprocessos e processos que sustentam a entrega dos valores públicos à sociedade.

Observação

Ressalte-se que, em função das recentes alterações nas competências legais do MTE, formalizadas pelo Decreto nº 12.764, de 2025, a Cadeia de Valor apresentada reflete os processos vigentes até a referida reestruturação. A avaliação dos impactos dessas novas competências e a eventual atualização dos processos de negócio estão previstas para o próximo ciclo de monitoramento e revisão da gestão estratégica.

Figura 2 - Representação gráfica da Cadeia de valor do MTE.

REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DA CADEIA DE VALOR



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

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

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

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

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

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

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 benefícios trabalhistas

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

SUPOORTE

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

1.5. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O Plano Estratégico do MTE foi aprovado pela Portaria MTE nº 290, de 8 de março de 2024, que estabeleceu a missão, a visão, os valores, os objetivos estratégicos, as entregas, os indicadores e as metas anuais. Após o processo de revisão realizado em 2025, o Plano foi alterado pela Portaria MTE nº 2.121, de 10 de dezembro de 2025. Atualmente, contempla 25 objetivos estratégicos, organizados sob três perspectivas: i) resultados para a sociedade; ii) processos finalísticos; e iii) governança, pessoas e recursos. Para viabilizar o alcance desses objetivos, o plano desdobrou-se em 64 entregas, que consistem em bens ou serviços entregues à sociedade.



Figura 3 - Mapa Estratégico

Mapa Estratégico 2023-2027

MISSÃO | Implementar políticas públicas de trabalho, emprego e renda, assegurando o valor social do trabalho

VISÃO | Alcançar a excelência em políticas públicas de inclusão, proteção e equidade no trabalho

VALORES

- Ética
- Legalidade
- Defesa dos interesses públicos
- Compromisso social
- Responsabilidade

- Participação social
- Respeito
- Sustentabilidade
- Diversidade
- Inovação



Resultados para a sociedade

Assegurar o direito ao trabalho decente

Fomentar oportunidades de trabalho, emprego e renda

Promover a política permanente de valorização do salário

Promover a solução extrajudicial de conflitos trabalhistas

Fortalecer o trabalho emancipado e solidário

Garantir a qualidade na prestação dos serviços ofertados

Processos finalísticos

Proteção no trabalho

Aumentar a formalização do trabalho e o cumprimento da legislação trabalhista

Reduzir os riscos nos 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

Fomentar o tripartismo, o diálogo social e a negociação coletiva

Empregabilidade, inclusão produtiva e emancipação do(a) trabalhador(a)

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

Fomentar a aprendizagem profissional

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

Melhorar a eficiência da intermediação de mão de obra

Fomentar o crédito às atividades empreendedoras e o microcrédito

Produção de estatísticas e conhecimento

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

Prestação dos serviços

Promover a transformação digital dos serviços ofertados

Articulação e relacionamento

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

Governança, pessoas e recursos

Promover a governança institucional, o controle interno, a gestão de riscos e a segurança da informação

Estimular a sustentabilidade do FAT e FGTS

Promover desenvolvimento e valorização das pessoas e qualidade de vida na instituição

Fortalecer a prevenção e combate a fraudes e outros ilícitos

Alinhar a alocação dos recursos às estratégias institucionais

Fortalecer a transparência, a participação do cidadão e a comunicação institucional



Resultado da Execução do Plano Estratégico do MTE

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

A íntegra das informações relacionadas ao Plano Estratégico está disponível no sítio do MTE.

Clique aqui para maiores informações!

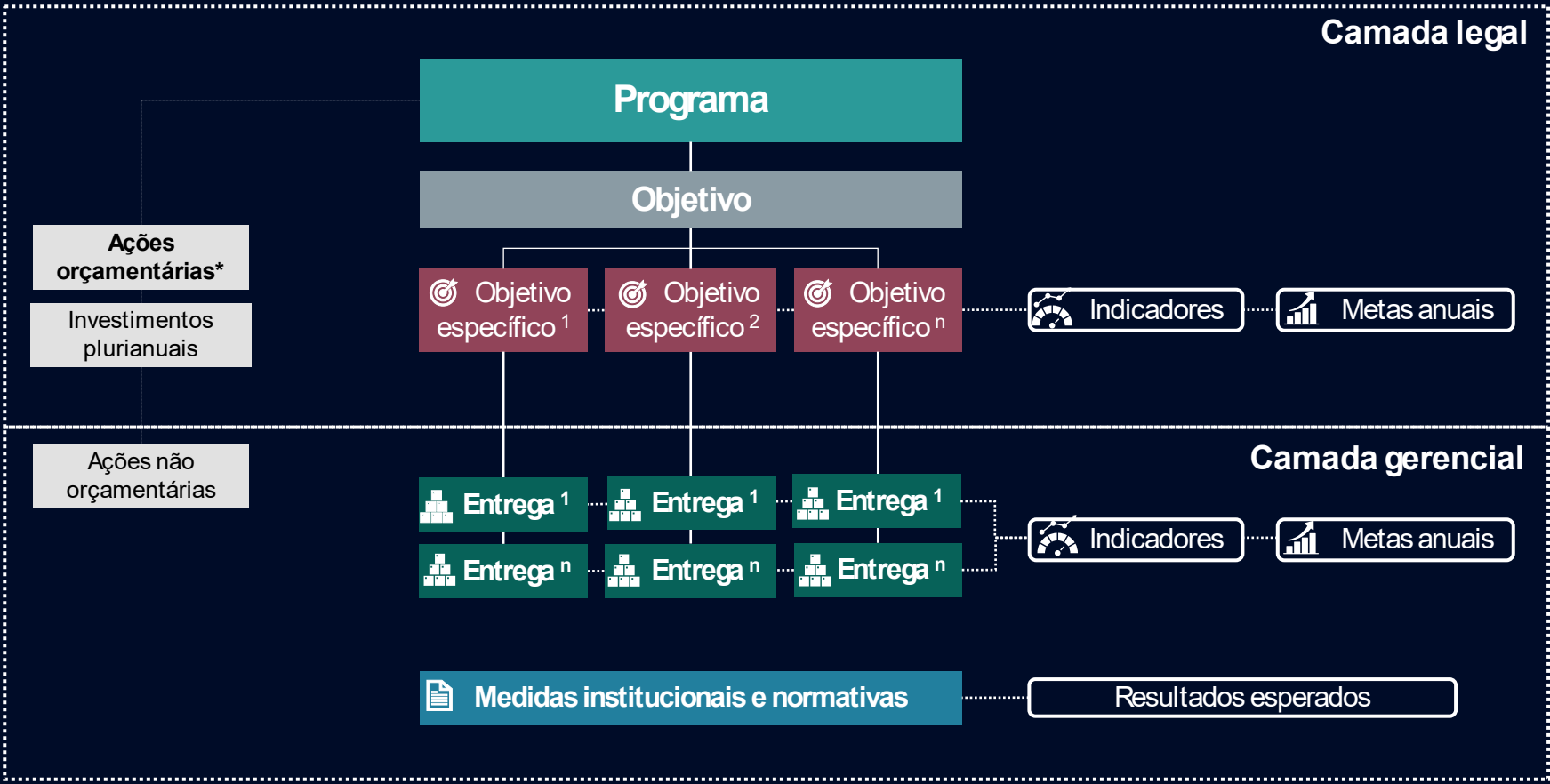


1.6. PLANO PLURIANUAL 2024-2027

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

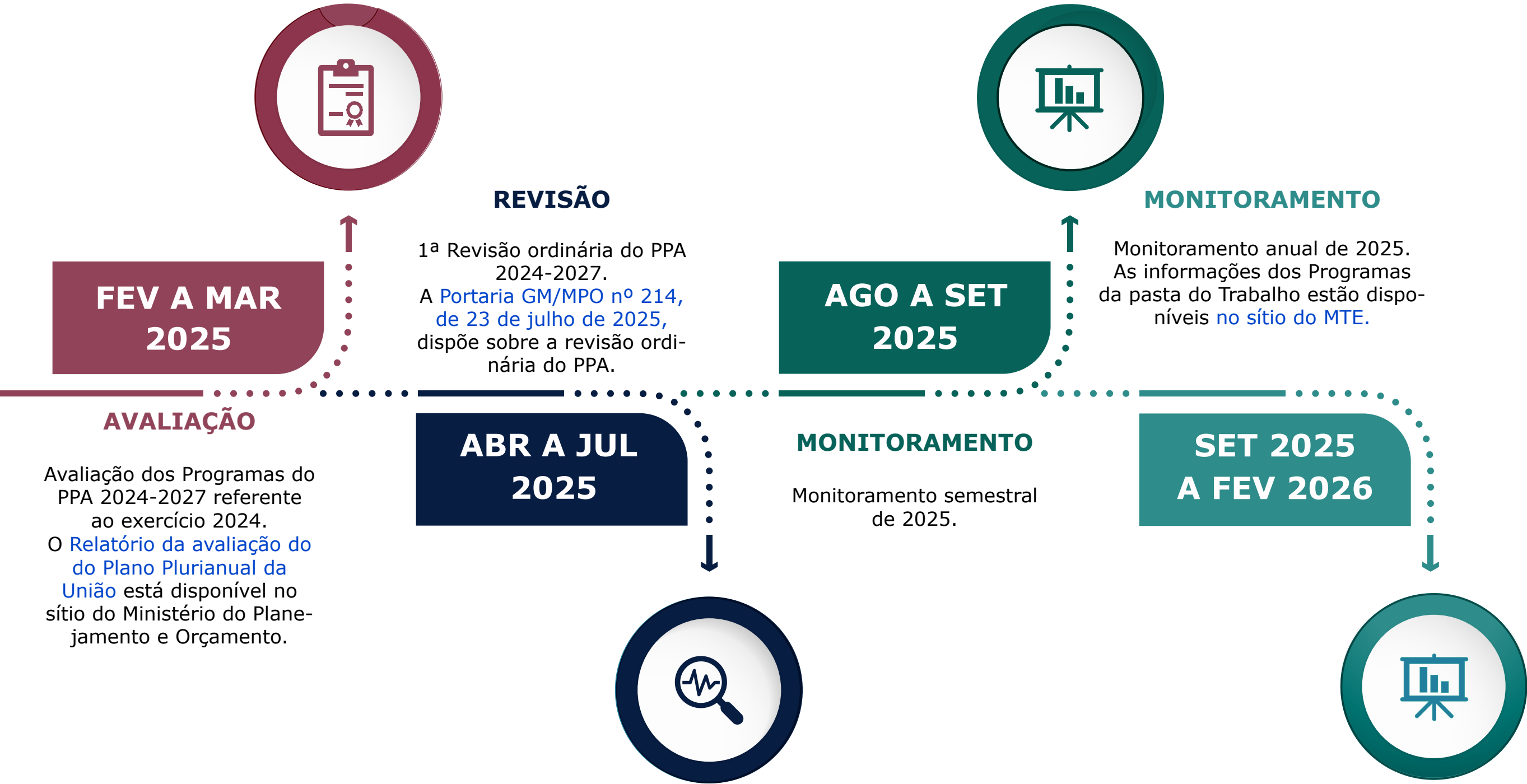
Figura 4 - Dimensão tática do PPA 2024-2027



Nota (*): 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.

A gestão do PPA 2024-2027, definida no Decreto nº 12.066/2024, compreende os processos de monitoramento, avaliação e revisão do Plano, cujos prazos, no exercício de 2025, foram estabelecidos pelas Portarias SEPLAN/MPO nº 50, de 6 de março de 2025, e nº 232, de 31 de julho de 2025.

Figura 5 -Linha do tempo da gestão do PPA 2024-2027 (2025)



Fonte: Portaria SEPLAN/MPO nº 50, de 6 de março de 2025, e Portaria SEPLAN/MPO nº 232, de 31 de julho de 2025.

Na revisão ordinária do PPA 2024-2027, foram realizadas diversas alterações nos dois Programas sob responsabilidade do MTE, especialmente em metas de objetivos específicos e entregas. Nesse contexto, foram excluídas duas entregas e uma medida institucional e normativa do Programa 2310 – Promoção do Trabalho Decente, Emprego e Renda, bem como duas entregas e três medidas institucionais e normativas

do Programa 4006 – Economia Popular e Solidária Sustentáveis.

O MTE também deixou de ser responsável por atributos no Programa 5803 – Juventude Negra e Programa 5814 – Programa Nacional de Promoção dos Direitos da População em Situação de Rua.

Figura 6 -Programas finalísticos sob responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego



Nota (*): o Ministério da Educação é responsável por duas entregas do Programa 4006 – Economia Popular e Solidária Sustentáveis.

Fonte: Lei nº 14.802/2024 e Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento (SIOP).

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

Programa 2310 — Promoção do Trabalho Decente, Emprego e Renda					
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	30.000	32.000	35.000
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	169.000	338.000	507.000
0133 Fomentar às atividades empreendedoras e o microcrédito produtivo orientado	Volume de crédito concedido	R\$ 16 bi	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	1.550	1.600	1.650
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%	53,17%	53,92%	55,12%
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%	5,5%	5,25%	5%
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		8.379	12.529	16.129
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 2310

Promoção do Trabalho Decente, Emprego e Renda

PROGRAMA 4006

Economia Popular e Solidária Sustentáveis

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

Programa 4006 - Economia Popular e Solidária Sustentáveis					
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 Empreendimentos Econômicos Solidários (EES) cadastrados no novo CADSOL	2.000	2.500	5.000	7.000
0477 Implementar as iniciativas de Economia Popular e Solidária, valorizando as dinâmicas territoriais	Número de iniciativas de Economia Popular e Solidária implementadas	2.000	500	900	1.500
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: Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento (SIOP).

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

Ações Orçamentárias associadas aos Programas do MTE no PPA 2024 -2027	
Programa	Ação orçamentária
 Programa 2310 — Promoção do Trabalho Decente, Emprego e Renda	00H4 - Seguro Desemprego
	00WI - Apoio Financeiro a Trabalhadores e Pescadores Artesanais Residentes em Áreas em Situação de Calamidade Pública no Rio Grande do Sul
	0581 - Abono Salarial
	0A26 - Concessão de Auxílio-Financeiro
	20JT - Gestão do Sistema Nacional de Emprego – Sine
	20YU - Fiscalização de Obrigações Trabalhistas e Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho
	20YV - Democratização das Relações de Trabalho
	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
	20YY - Estudos, Pesquisas e Geração de Informações sobre Trabalho, Emprego e Renda
	20Z1 - Qualificação Social e Profissional de Trabalhadores
	21AZ - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial
	21FU - Gestão e Apoio Operacional ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT
	2A95 - Qualificação Social e Profissional – Projovem Trabalhador
	2B12 - Fomento à Inclusão Produtiva
	4245 - Classificação Brasileira de Ocupações – CBO
	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: Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento (SIOP).

1.7. 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 nº 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 Controle 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 2025, ocorreram quatro 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 e validação de 8 processos de gerenciamento de riscos, aprovação da portaria de Conflito de Interesse, aprovação do Plano de Dados Aberto; monitoramento do gerenciamento de riscos de integridade.

1.7.1. Principais instâncias internas de governança do MTE

SIT - Secretaria de Inspeção do Trabalho
SEQ - Secretaria Nacional de Qualificação, Emprego e Juventude
SENAES - Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária
SRT - Secretaria de Relações do Trabalho
SPT - Secretaria de Proteção ao Trabalhador

Alta Administração



Fonte: Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, e Diário Oficial da União.

1.7.2. 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 Logística, Orçamento e Contabilidade; e x) Assessoria de Participação Social.

1.7.3. Levantamento de governança, sustentabilidade

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 (Environmental, Social and Governance – ESG), por meio de questionário eletrônico de autoavaliação.

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 e em dezembro de 2025, revelou uma evolução de 19,13% em relação ao índice de março de 2024, com avanços em áreas específicas. Esse novo resultado colocará o MTE numa posição melhor no ranking, podendo estar entre os primeiros na categoria “Ministérios”.



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.

Tabela 6 - Comparativo dos resultados da autoavaliação do MTE no iESGo TCU

Índices	Percentual em Mar/2024	Percentual em Nov/2024	Percentual em Dez/2025(*)	Evolução
iESGo (índice de Governança e Sustentabilidade)	51,90%	65,81%	71,03%	19,13%
iES (índice integrado de sustentabilidade ambiental e social)	9,50%	15,89%	23,71%	14,21%
iGovSustentAmb (índice de governança e gestão da sustentabilidade ambiental)	2,70%	6,80%	14,59%	11,89%
iGovSustentSocial (índice de governança e gestão da sustentabilidade social)	15,00%	29,91%	29,91%	14,91%
iGG (índice integrado de governança e gestão públicas)	53,40%	69,90%	74,81%	21,41%
iGovPub (índice de governança pública organizacional)	63,80%	78,17%	82,70%	18,90%
iGovPessoas (índice de governança e gestão de pessoas)	40,70%	60,47%	63,16%	22,46%
iGestPessoas (índice de gestão de pessoas)	46,60%	67,16%	67,16%	20,56%
iGovTI (índice de governança e gestão de tecnologia da informação e de segurança da informação)	56,20%	73,13%	81,06%	24,86%
iGestTI (índice de gestão de tecnologia da informação e da segurança da informação)	48,70%	51,05%	66,21%	17,51%
iGovContratações (índice de governança e gestão de contratações)	59,50%	77,06%	77,06%	17,56%
iGestContrat (índice de gestão de contratações)	69,70%	77,81%	77,81%	8,11%
iGovOrcament (índice de governança e gestão orçamentárias)	50,30%	78,29%	78,29%	27,99%
iGestOrcament (índice de gestão orçamentária)	30,50%	84,31%	84,31%	53,81%

Nota (*): resultado preliminar.
Fonte:

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

1.8.1. 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 8 -Logomarca do Programa de integridade



Fonte: AECI/MTE.

O Sistema de Governança e o Programa de Integridade adotam um modelo de avaliação e monitoramento dos mecanismos e práticas institucionais que contempla as dimensões de institucionalização, prevenção, detecção, correção, controle e aprimoramento contínuo. Esse modelo fortalece a capacidade organizacional de liderar, formalizar e implementar ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento de infrações à integridade, reafirmando a postura de não tolerância a comportamentos inadequados no âmbito institucional.

Nesse contexto, o Plano de Integridade constitui uma estrutura abrangente destinada a promover e assegurar a conduta ética, a transparência e a responsabilização no ambiente organizacional. O Plano reúne estratégias para identificar, avaliar e mitigar riscos de integridade, além de iniciativas voltadas ao fortalecimento de uma cultura de conformidade entre servidores, dirigentes e colaboradores. Também estabelece medidas específicas para prevenir e combater a corrupção, os conflitos de interesse e outros desafios éticos, ressaltando a relevância do monitoramento permanente, da melhoria contínua e da capacitação sistemática.

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

1.8.2. 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 9 - Gerenciamento e monitoramento de riscos de integridade



1.8.3. Código de conduta e guia de prevenção ao assédio moral e sexual

Em 2024, foi elaborado o Código de Conduta dos agentes públicos do MTE, com a publicação da [Portaria MTE nº 1.283, de 30 de julho de 2024](#), que entrou em vigência ao final de setembro do mesmo ano. Também foi lançado o Guia de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no MTE, iniciativa prevista no programa de integridade e voltada à prevenção e ao enfrentamento ao assédio. A medida contribuiu para a promoção de um ambiente de trabalho mais respeitoso e para a consolidação de uma cultura organizacional que não tolera qualquer forma de assédio.

1.8.4. Conflito de interesse

Em 2025, foi elaborada a Portaria MTE nº 1.747, de 13 de outubro de 2025, regulamentando os procedimentos relativos à prevenção e ao tratamento de conflitos de interesses no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como o pedido de autorização para o exercício de atividades privadas por agentes públicos em exercício no órgão.

Essa norma reforça o compromisso do MTE com a integridade, a ética e a transparência, assegurando que as decisões e condutas dos servidores estejam alinhadas aos princípios da imparcialidade, legalidade e moralidade administrativa.

- A Portaria define conceitos e estabelece orientações práticas para a identificação e o tratamento de situações que possam comprometer o interesse público, incluindo:
- As definições de conflito de interesses real, potencial e aparente;
- As hipóteses que configuram situações de conflito no contexto funcional do MTE;
- As regras para o exercício de atividades privadas e de magistério, observando compatibilidade com as funções públicas;
- Os procedimentos de consulta e solicitação de autorização por meio do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SeCI);
- As responsabilidades da Diretoria de Gestão de Pessoas, da Comissão de Ética e da Controladoria-Geral da União (CGU) no processo de análise e decisão.

1.8.5. Maturidade em Integridade Pública (MMIP)

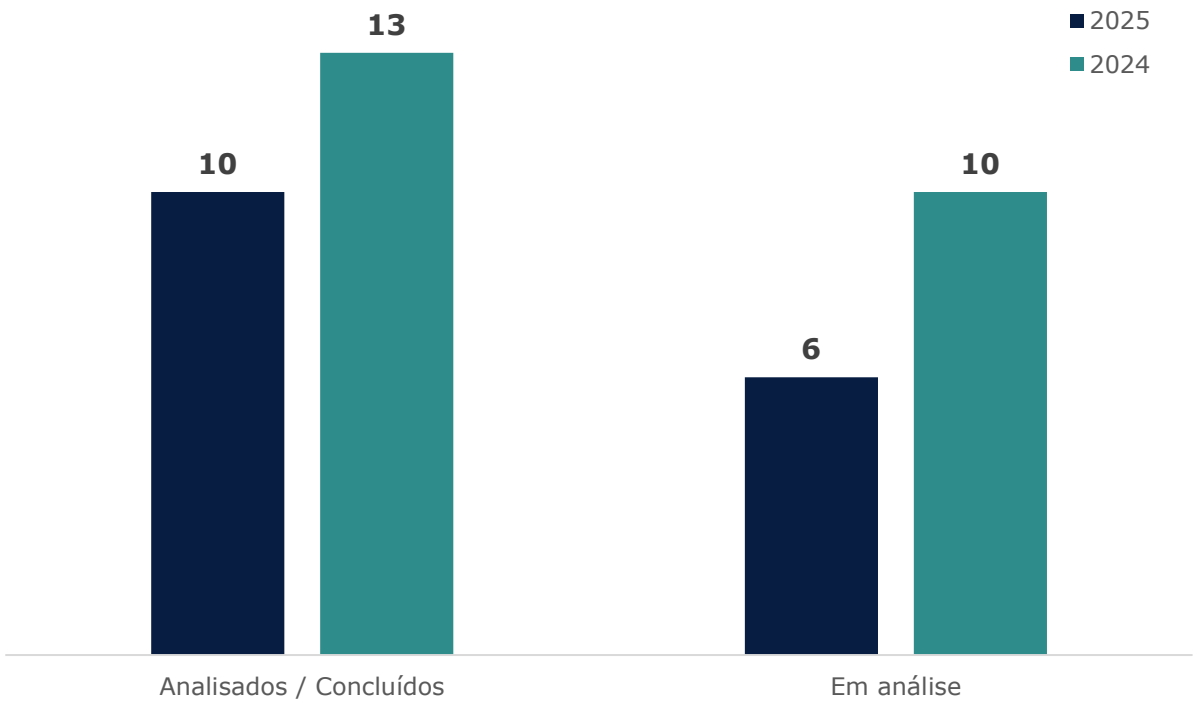
Em 2025, a Controladoria-Geral da União (CGU), por meio da Secretaria de Integridade Pública (SIP), informou que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) alcançou o nível 3 — Pleno — no Modelo de Maturidade em Integridade Pública (MMIP), após análise da autoavaliação realizada pela Pasta. O reconhecimento evidencia o avanço do Ministério na estruturação e consolidação de mecanismos de integridade pública, em conformidade com as diretrizes de governança e prevenção de riscos no âmbito da administração pública federal.

1.8.6. Ética

1.8.6.1. Procedimentos éticos

Em 2025, foram instaurados 16 processos administrativos relacionados a supostas infrações à conduta ética, dos quais 10 foram concluídos e 6 processos estão em análise.

Gráfico 4 - Situação dos procedimentos éticos

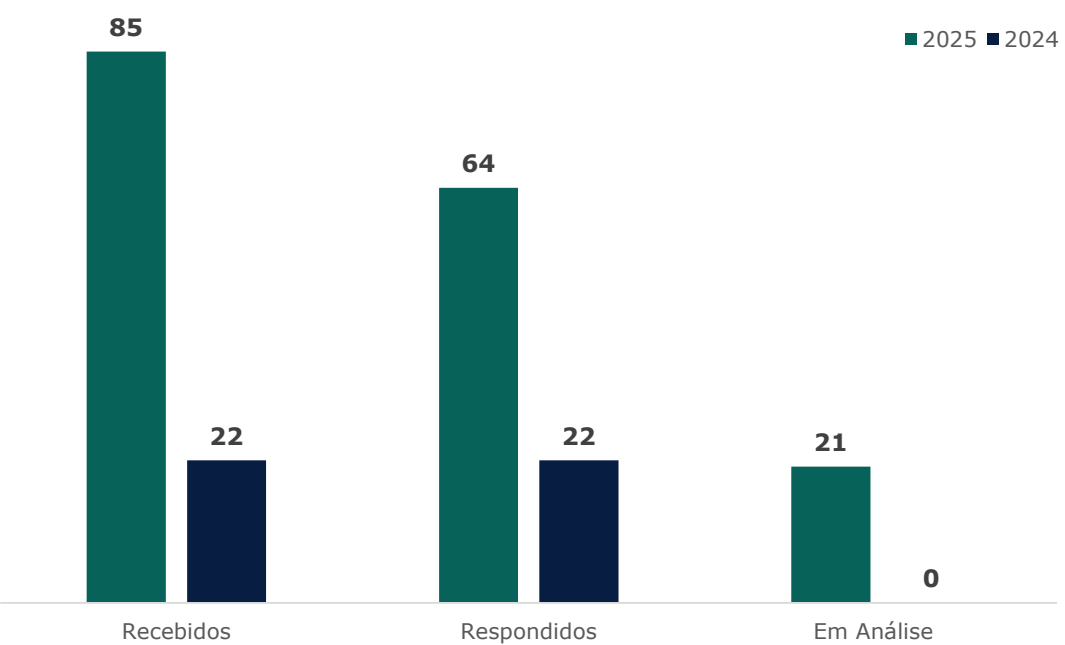


Fonte: Comissão de Ética.

1.8.6.2. Consulta sobre conflitos de interesses

Em 2025, foram recebidas 85 consultas sobre conflitos de interesses. Destas, foram respondidas 64 consultas e as outras 21 encontram-se em análise, com um tempo médio de resposta de 10 dias.

Gráfico 5 - Consultas sobre conflitos de interesses



Fonte: Comissão de Ética.

1.8.6.3. Outros

Em 2025, foram recebidas três demandas de consultas sobre dúvidas relacionadas às questões éticas, todas devidamente analisadas e respondidas.

1.8.7. 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 contempla entre outras a política de gestão de riscos, os objetivos, as instâncias, os pilares e as ações, a fundamentação legal e a metodologia.

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 contempla 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.

Para apoiar no processo de gerenciamento de riscos, o MTE internalizou e está utilizando o Sistema Agir.

Em 2025, foi realizado o alinhamento dos 78 processos de trabalho da cadeia de valor do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) aos objetivos e indicadores do Plano Estratégico e do Plano Plurianual (PPA), com o propósito de identificar aqueles que deverão ser priorizados e considerados obrigatórios para fins de gerenciamento de riscos pelas unidades do Ministério.

Como resultado desse alinhamento, dentre os 78 processos analisados, 26 foram definidos como de realização obrigatória no âmbito do gerenciamento de riscos, conforme apresentado a seguir:

Figura 10 - Alinhamento dos processos de trabalho da cadeia de valor do MTE



Fonte: AECI/MTE.

Os processos de trabalhos obrigatórios estão assim distribuídos por unidades do MTE, que estão em processo de realização de gerenciamento de riscos.

Figura 11 - Processos de trabalhos obrigatórios

SIT - Secretaria de Inspeção do Trabalho

SEQ - Secretaria Nacional de Qualificação, Emprego e Juventude

SENAES - Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária

SRT - Secretaria de Relações do Trabalho

SPT - Secretaria de Proteção ao Trabalhador



Fonte: AECI/MTE.

A situação do processo de gerenciamento de riscos do MTE, dos 26 (vinte e seis) processos obrigatórios 24 já foram iniciados e estão nas etapas finais de aprovação, sendo que 8 (oito) já foram aprovados e validados pelo Comitê de Governança Estratégica em dezembro de 2025, sendo 5 (cinco) processos da Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho – SEET e 3(três) da Diretoria de Tecnologia da Informação – DTI, cujas medidas mitigadoras serão monitoradas no exercício de 2025.

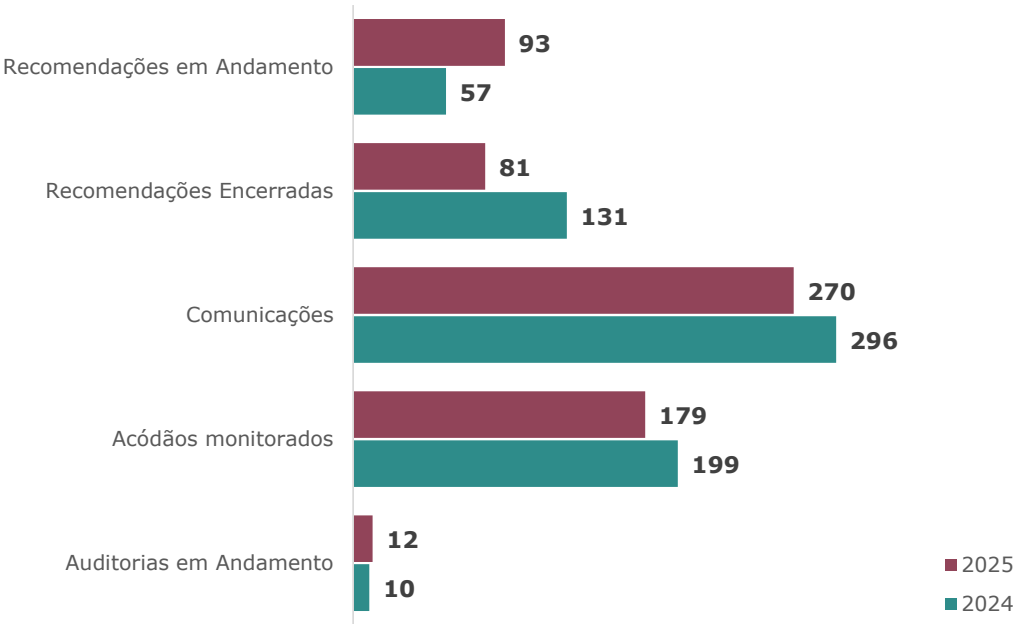
O resultado do processo de gerenciamento validado pelo CGE, do total de 3.181 eventos de riscos 2.959 foram avaliados de nível baixo, em razão principal dos controles existentes dos processos de trabalhos, e 255 eventos de riscos foram avaliados de nível médio, para os quais deverão ser adotadas medidas mitigadoras.

1.8.8. Controle 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](#).

1.8.9. Processos do Tribunal de Contas da União

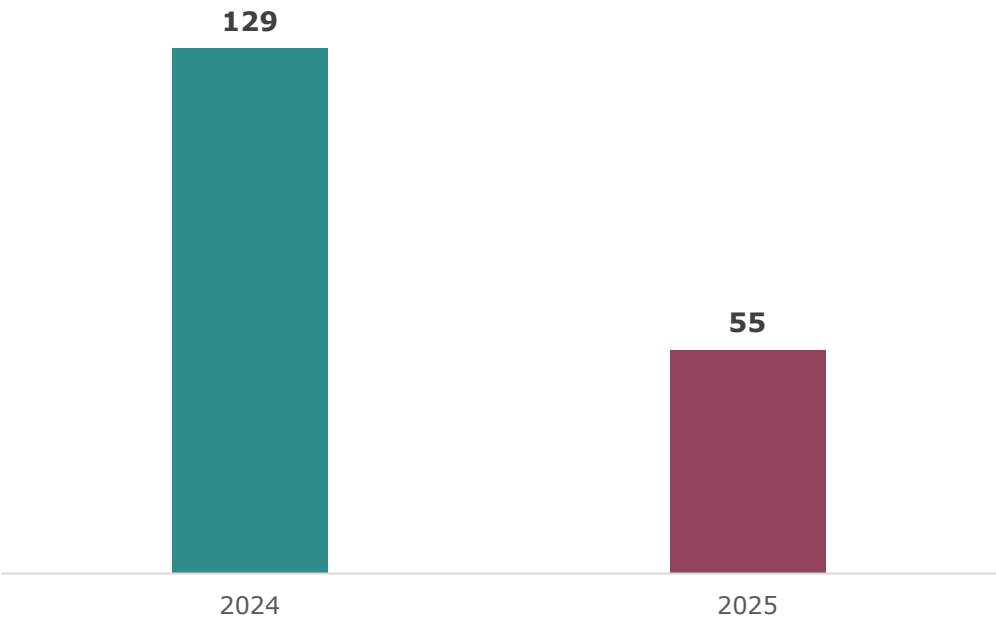
Gráfico 6 - Processos do Tribunal de Contas da União



Fonte: AECI/MTE.

Além disso, em 2025, foram encaminhadas ao TCU 55 Tomadas de Contas Especiais (TCEs), valor menor em relação à 2024, haja vista a possibilidade de arquivamento de TCEs no Banco de Arquivamento por Prescrição, do TCU, conforme prevê a Instrução Normativa nº 98/2024. A Corte de Contas julgou, em 2025, 15 (27,27%) das TCEs encaminhadas em 2025, 29 (27,10%) das TCEs encaminhadas em 2023 e 49 (37,98%) das enviadas em 2024. Considerando o julgamento das TCEs em 2023 e 2024, o acumulado é de 93 (86,91%) das TCEs encaminhadas em 2023 e 113 (87,60%) das enviadas em 2024.

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

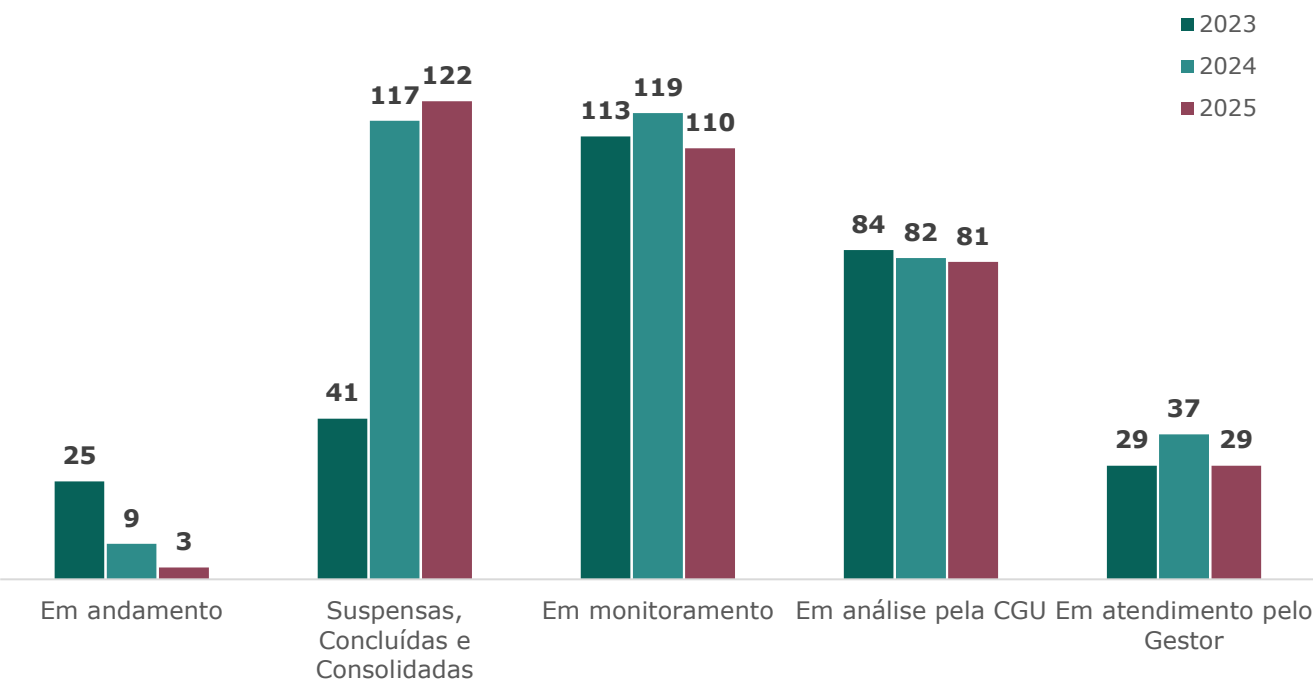


Fonte: Sistema e-TCE do Tribunal de Contas da União.

1.8.10. Recomendações da Controladoria-Geral da União

Em 2025, foram monitoradas 110 recomendações da CGU, sendo que 81 das recomendações estão em análise pela equipe da CGU e apenas 29 estão em processo de atendimento pelas unidades do MTE.

Gráfico 8 - Recomendações da Controladoria-Geral da União



Fonte: AECI/MTE.

1.8.11. Atuação correcional

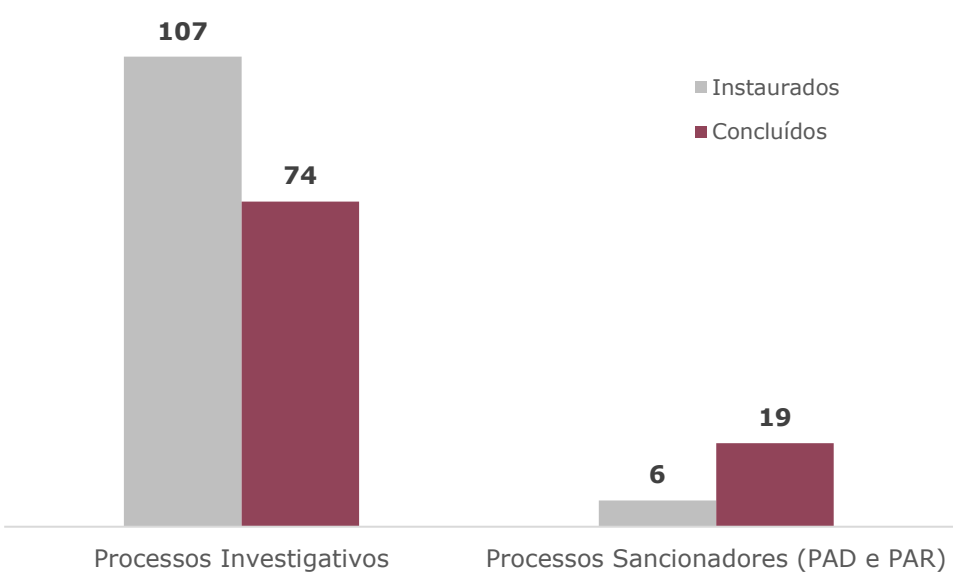
Em 2025, o Ministério do Trabalho e Emprego fortaleceu sua atuação correcional como instrumento essencial para a promoção da integridade institucional, da responsabilização administrativa e da melhoria contínua da gestão pública. As iniciativas desenvolvidas no período contribuíram para assegurar maior regularidade aos processos internos, aprimorar mecanismos de prevenção e consolidar práticas alinhadas às diretrizes do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

1.8.11.1. Procedimento correcionais

Em 2025, foram instaurados 107 processos investigativos, entre investigações preliminares e sindicâncias, e concluídos 74 procedimentos dessa natureza. Ressalte-se que os processos finalizados no exercício não se restringem às demandas iniciadas em 2025, abrangendo também expedientes instaurados em anos anteriores, o que evidencia a capacidade da unidade de absorver a demanda corrente e, simultaneamente, reduzir estoques acumulados.

No que se refere aos processos sancionadores — Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e Processo Administrativo de Responsabilização de Pessoas Jurídicas (PAR) —, a atuação em 2025 priorizou a conclusão do estoque de processos em andamento. No que se refere aos processos sancionadores — Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e Processo Administrativo de Responsabilização de Pessoas Jurídicas (PAR) —, a atuação em 2025 priorizou a conclusão de processos em andamento. Nesse sentido, foram concluídos 19 processos relativos a demandas instauradas até 2024. Essa estratégia de gestão voltada à redução do passivo praticamente eliminou o estoque de processos pendentes de instauração à época.

Gráfico 9 - Dinâmica Processual (2025)



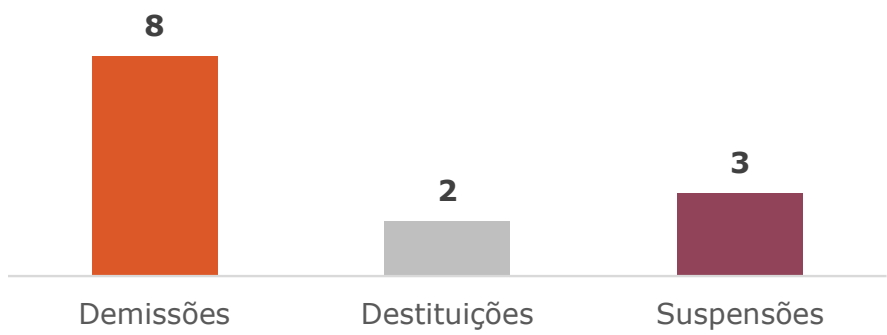
Fonte: Painel Correição em Dados da Controladoria-Geral da União.

Como instrumento de resolução consensual e célere, foram celebrados 8 Termos de Ajustamento de Conduta em 2025, reforçando a utilização de mecanismos preventivos e educativos na gestão correcional.

1.8.11.2. Sanções disciplinares

A conclusão da análise de 19 processos sancionadores, em 2025, resultou na aplicação de 13 sanções. Desses, foram aplicadas 10 penalidades expulsivas (oito demissões e duas destituições de cargo em comissão) e três suspensões.

Gráfico 10 - Sanções aplicadas (2025)



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

1.8.11.3. Maturidade correcional

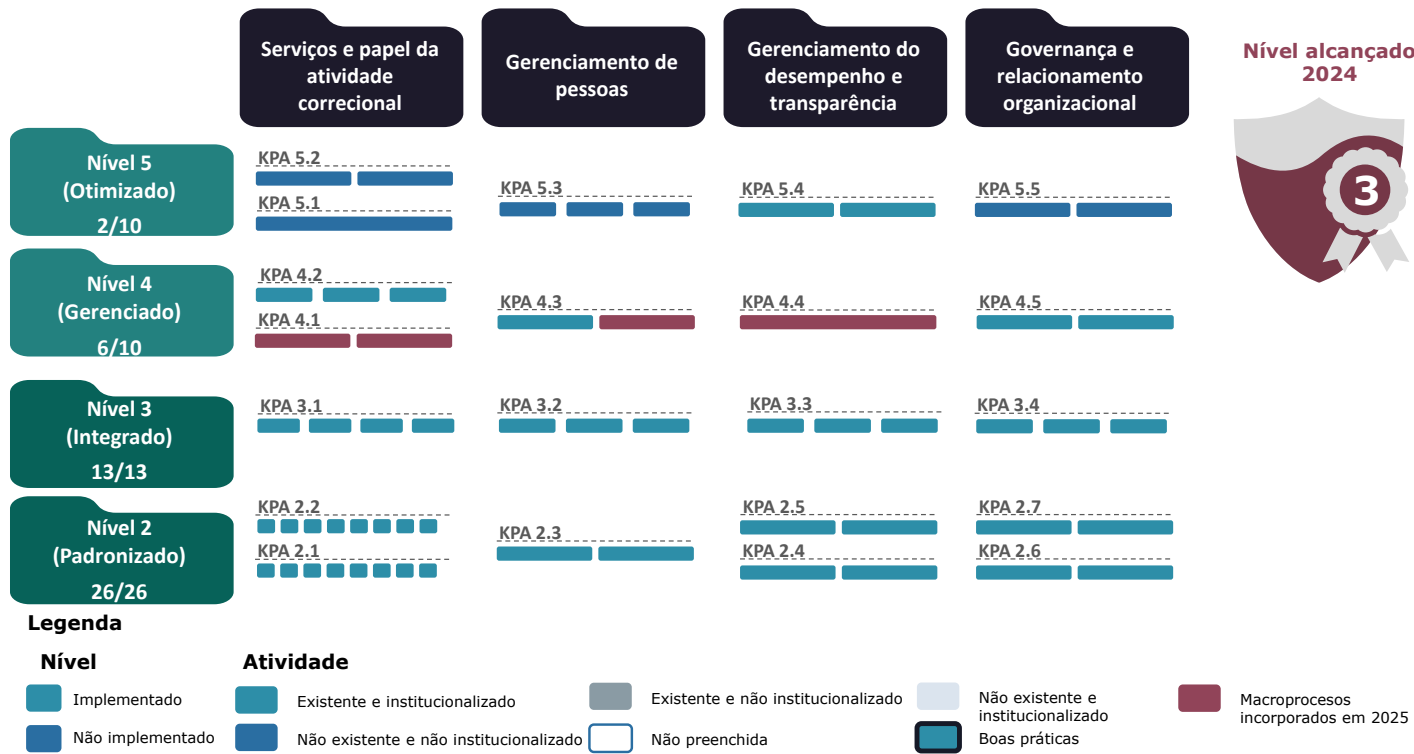
A base estruturante das ações implementadas pela Corregedoria do MTE em 2025 foi consolidada no “Plano de Ação – Corregedoria Nível 4”. Esse instrumento foi estruturado a partir do diagnóstico da avaliação do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM) realizada em 2024, quando o Ministério alcançou o Nível 3. Este desempenho posicionou a unidade entre as 23 unidades correcionais mais bem avaliadas das 257 unidades que compõem o Siscor.

Com o objetivo de elevar a maturidade institucional ao nível 4 na avaliação de 2026, a Corregedoria concentrou esforços nas entregas estruturadas em três eixos: a atuação preventiva a partir de riscos e vulnerabilidades; a gestão eficaz de equipes; e a aferição de desempenho da atividade correcional. Desse modo, a Corregedoria do MTE se coloca em condições de conquistar o nível almejado no CRG-MM na próxima avaliação.

Objetivo de Elevar a Maturidade Institucional em 2026



Figura 12 - Processos de trabalhos obrigatórios

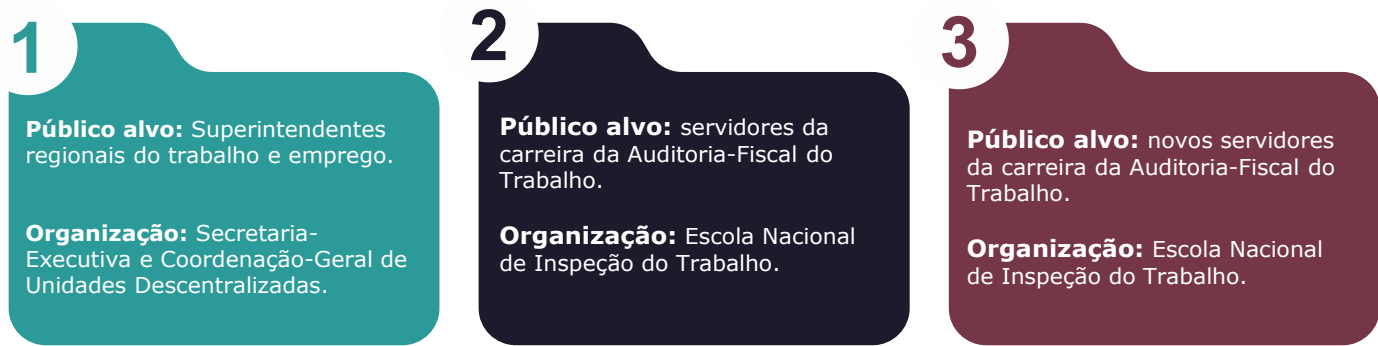


Fonte: Painel ePAD da Controladoria-Geral da União e Corregedoria do Ministério do Trabalho e Emprego.

1.8.11.4. Prevenção do ilícito correcional

Em 2025, a Corregedoria colocou em prática uma série de iniciativas voltadas ao fortalecimento da prevenção do ilícito correcional. Nesse ano, foram realizadas três palestras focadas em orientação e prevenção.

Figura 13 - Palestras com foco na prevenção de ilícitos correcionais



Fonte: Corregedoria do Ministério do Trabalho e Emprego.

Em 2025, iniciou-se também a elaboração de cartilhas que abordarão temas correcionais relevantes no Ministério, com o objetivo de instrumentalizar os gestores para a adoção uniforme das providências iniciais necessárias ao tratamento das ocorrências, além de prover aos servidores orientação completa sobre como agir em determinadas situações. Está prevista a publicação de duas cartilhas em 2026, sendo uma para o primeiro semestre e outra para o segundo semestre.

Em dezembro de 2025, foi retomado o projeto “Pílulas Correcionais”, peça orientativa e preventiva, com periodicidade mensal, com foco em conteúdos correcionais de interesse dos servidores do Ministério.

Em 2025, iniciou-se ainda um novo projeto de prevenção, com implantação prevista para 2026, que consiste no mapeamento de riscos correcionais e reporte direto ao gestor responsável, que receberá recomendações da Corregedoria para o tratamento da situação identificada e passará a atuar também como agente de prevenção em sua unidade. A expectativa é que o conhecimento e o empoderamento dos gestores quanto aos riscos correcionais de suas unidades sejam cruciais para mitigar ou até mesmo eliminar as ocorrências e, conseqüentemente, reduzir o número de denúncias e representações recebidas pela Corregedoria.

1.8.12. Inteligência trabalhista

A atividade de inteligência consiste no exercício sistemático, contínuo e permanente de ações especializadas destinadas à obtenção, análise, estruturação e disseminação de dados, produção e difusão de conhecimentos, com a finalidade de subsidiar o processo decisório das autoridades do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e de seus órgãos vinculados. As ações da área de inteligência constituem instrumento essencial de apoio ao Poder Público no planejamento, na implementação, no monitoramento e na avaliação de programas e iniciativas voltados à consecução dos objetivos das políticas trabalhistas.

No âmbito das matérias relacionadas à legislação trabalhista, as atividades de inteligência abrangem ações de prevenção, detecção, análise e combate a fraudes e a outros atos ilícitos e lesivos ao patrimônio público, mediante a adoção de procedimentos técnicos de inteligência e contrainteligência, observados os limites legais e institucionais aplicáveis.

No que se refere à atuação da Inteligência Trabalhista, o MTE obteve os seguintes resultados em 2025:

● **Produção do conhecimento:** Refere-se a fatos ou situações de relevante ameaça, cuja compreensão possibilitou a condução de processos de inteligência, denominados “Casos”. Foi iniciado internamente um novo caso fundamentado em análises e aplicação de técnicas de inteligência, voltado à identificação e caracterização de fraudes estruturadas na concessão e manutenção de benefícios trabalhistas. Adicionalmente, dois casos estão em fase investigativa, com perspectiva de constituição de forças-tarefa em articulação com órgãos federais de segurança pública.

● **Denúncias e insumos:** Cerca de 1,1 mil novos processos foram recebidos por meio dos canais oficiais, abrangendo denúncias, solicitações de informações no âmbito de inquéritos policiais e insumos decorrentes de detecção interna de indícios de fraude, relacionados a supostas atuações em esquemas criminosos. Desse total, 850 processos foram analisados e outros 150 foram sistematizados e compilados com vistas à realização de estudo em escala ampliada.

● **Documentos de inteligência:** Destacam-se os relatórios de informação e de inteligência, elaborados a partir da integração e da análise de múltiplos insumos, tais como denúncias, análises técnicas, tratamento e cruzamento de dados, bem como pesquisas estratégicas. Esses documentos têm por finalidade identificar, caracterizar e sinalizar fatos ou situações relacionados à atuação de organizações criminosas ou à prática de ilícitos estruturados contra o patrimônio público trabalhista, além de subsidiar, em nível estratégico, o processo decisório das autoridades do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). No exercício de 2025, foram produzidos 38 relatórios no âmbito da inteligência trabalhista.

● **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 2025, foram instaurados quatro novos inquéritos investigativos em decorrência de casos provocados pelo MTE.

● **Ações conjuntas:** Em parceria com a Polícia Federal, o MTE participou, em 2025, da operação Seródio, voltada à desarticulação de organização criminosa especializada na prática de fraudes na obtenção e no recebimento do seguro-desemprego. Nessa operação, foram cumpridos 15 mandados judiciais, sendo três de prisão e 12 de busca e apreensão. A ação contou com a participação de 42 policiais federais, cinco servidores do MTE e cinco servidores da Previdência Social. Os ilícitos objeto de investigação ocasionaram prejuízos que, até 31 de dezembro de 2025, alcançaram a cifra de R\$ 3,04 milhões.

Nesse contexto, destaca-se a implementação de trilhas de auditoria voltadas à identificação tempestiva e ao bloqueio de pagamentos indevidos em padrões suspeitos. Essa medida possibilitou a prevenção de desembolsos irregulares no montante de R\$ 4,04 milhões em 2025, totalizando R\$ 14,8 milhões no acumulado do período de 2023 a 2025.

Figura 14 - Resultados das atividades da inteligência trabalhista (2025)



Fonte: Coordenação-Geral de Inteligência Trabalhista (CGINT) e Coordenação-Geral do Seguro-Desemprego, Abono Salarial e Identificação Profissional (CGSAP).

1.8.12.1. Desenvolvimento de pessoas na área de inteligência

Com o objetivo de aperfeiçoar seu corpo funcional e estreitar laços de mútua confiança com órgãos parceiros, sete servidores do MTE que atuam na área de inteligência concluíram cursos oferecidos por instituições parceiras: i) Cursos Fundamentos: do Ramo Inteligência, do Ramo Contraineligência e de Atividade de Inteligência, ministrados pela Escola de Inteligência (Esint) da Agência Brasileira de Inteligência (ABIN); e ii) Curso Fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados, da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).

1.8.12.2. 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 e de inteligência.

Nesse âmbito, destaca-se o Acordo de Cooperação Técnica celebrado com a Polícia Federal, vigente até 2027, que institui a Força-Tarefa Trabalhista no escopo das investigações relacionadas aos temas de interesse do MTE.

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 e de inteligência.

Nesse âmbito, destaca-se o Acordo de Cooperação Técnica celebrado com a Polícia Federal, vigente até 2027, que institui a Força-Tarefa Trabalhista no escopo das investigações relacionadas aos temas de interesse do MTE.

1.8.12.3. Inovações e melhorias

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) realiza, de forma permanente, atividades de gestão e controle de acesso a sistemas informatizados utilizados pela equipe de inteligência, como suporte essencial à produção do conhecimento. Tais atividades são conduzidas no âmbito 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 2025, o MTE manteve de forma regular e segura o acesso aos sistemas destinados ao levantamento de registros de acesso, à aferição e à transmissão de dados, bem como ao apoio às atividades investigativas, tendo, ainda, expandido o acesso a mais dois sistemas de inteligência pertencentes a órgãos parceiros.

Além disso, foram iniciadas as seguintes medidas para fortalecimento da área de inteligência do MTE, com previsão de continuidade ao longo do exercício de 2026:

- i) **Regulação interna:** Elaboração da proposta do Regimento Interno da Coordenação-Geral de Inteligência Trabalhista e demais áreas subordinadas, incluindo o recém-criado Setor de Assuntos Estratégicos, proveniente das tratativas da gestão atual e do Decreto nº 12.764, de 28 de novembro de 2025;
- ii) **Atualização metodológica:** Revisão do arcabouço da metodologia de inteligência, considerando as particularidades de funcionamento no MTE, a ser concretizada com a publicação da edição revisada da Doutrina de Inteligência Trabalhista e do Manual de Força-Tarefa Trabalhista;
- iii) **Recomposição da força de trabalho:** Recrutamento visando à estruturação do quadro de servidores e capilarização da atividade. Nesse aspecto destacam-se: o processo seletivo realizado por meio do Edital nº 3.651/MTE, no ano de 2025; a publicação da Portaria MTE nº 1.738, de 9 de outubro de 2025, que dispõe sobre a realização de processos seletivos de remoção para lotação de servidores

integrantes da carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho na Coordenação-Geral de Inteligência Trabalhista;

iv) Descentralização Operacional: Normatização do funcionamento dos Setores Especiais de Inteligência Trabalhista, unidades descentralizadas, oriundas da reestruturação implementada com o Decreto nº 12.764/2025;

v) Fluxo de insumos: Regulamentação do fluxo de insumos (denúncias em geral, manifestações oriundas da ouvidoria, apurações internas dos gestores e outras demandas), bem como do encaminhamento dos resultados dos relatórios estratégicos para os gestores, entidade vinculada e Corregedoria;

vi) Modernização da infraestrutura: Implementação de melhoria na infraestrutura física e tecnológica, aumentando o nível de segurança do órgão e atualizando recursos de suporte tecnológico, hardware e software institucionais.

vii) Integração de dados: Integração de sistemas corporativos previdenciários e bases de dados trabalhistas, visando à complementariedade das análises nas unidades de inteligência; e

viii) Sistema de tratamento de dados: Criação de um sistema próprio de tratamento de dados e tramitação processual, visando à análise estruturada e à geração de relatórios com maior celeridade e eficiência.

1.8.12.4. Desafios e riscos

A área de inteligência trabalhista do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) atua no tratamento de demandas que apresentam indícios de ilícitos estruturados e de fraudes relacionadas a benefícios trabalhistas. O adequado processamento, a efetividade das ações e o êxito na tramitação dos processos dependem do enfrentamento dos seguintes desafios: i) recomposição do quadro de servidores; ii) integração de procedimentos com outros temas geridos no âmbito das demais áreas do MTE; iii) implementação de atividades de inteligência de dados; iv) atualização de aspectos estruturais e de nível de segurança, relativos aos recursos de hardware e software; v) publicação do alicerce normativo que baliza as atividades de inteligência trabalhista; e vi) monitoramento sistemático e permanente de indicadores internos.



2

Capítulo

RESULTADOS DA GESTÃO

Respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores é garantir liberdade, igualdade e dignidade no mundo do trabalho



2. RESULTADOS DA GESTÃO

2.1. AUMENTAR A FORMALIZAÇÃO DO TRABALHO E O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Compreende a atuação do Ministério para o combate à informalidade do trabalhador, fraude, inadimplência, sonegação por parte do empregador e a garantia do cumprimento da legislação trabalhista.

2.1.1. Principais atividades e resultados alcançados

2.1.1.1. Ações de combate à informalidade e fraudes ao vínculo

Em 2025, foram realizadas 25,27 mil ações de combate à informalidade e às fraudes ao vínculo, superando 2024 (21,69 mil). Os resultados indicam ganho de eficiência operacional e melhor alocação do esforço fiscal.

No período, foram identificados 160,46 mil trabalhadores em situação de registro irregular, e 36,62 mil trabalhadores foram formalizados no curso da ação fiscal, superando 2024 (24,63 mil formalizados), com acréscimo absoluto de 11,99 mil e variação aproximada de 48,7%.

À luz do PPA, o desempenho se correlaciona ao indicador “Taxa de formalização dos empregados encontrados em situação de registro irregular”, estimada em 22,82% (36.617/160.462), evidenciando capacidade de indução à conformidade no ciclo de fiscalização. No âmbito do Plano Estratégico do MTE, os resultados repercutem no Índice de promoção da formalização do vínculo de emprego (Sem Registro + Formalizados × 3), com estimativa de 270,31 mil em 2025, superando a meta anual de 218,4 mil.

Contribuíram para o resultado: i) melhorias em sistemas e rotinas de informação (correção de inconsistências e maior confiabilidade dos dados); ii) cooperações estratégicas e inteligência fiscal com entes públicos para qualificar a seleção de alvos; iii) monitoramento mensal e suporte técnico-operacional às equipes; e iv) produção técnica e agenda formativa (guia de apoio e capacitações), com reforço de rastreabilidade, padronização e aderência às metas.

Persistem fatores condicionantes: maior complexidade das fraudes (ciclos mais longos de apuração e regularização), resistência do regulado e litigiosidade, e regularizações posteriores ao ciclo fiscal, potencialmente não capturadas integralmente no indicador anual.

2.1.1.2. Percentual de ações de combate às fraudes

No recorte de fraudes, em 2025, registraram-se 2,02 mil ações fiscais com empregados encontrados em situação de registro irregular e com constatação de fraude ao vínculo, equivalentes a 10,62% do total de ações da atividade.

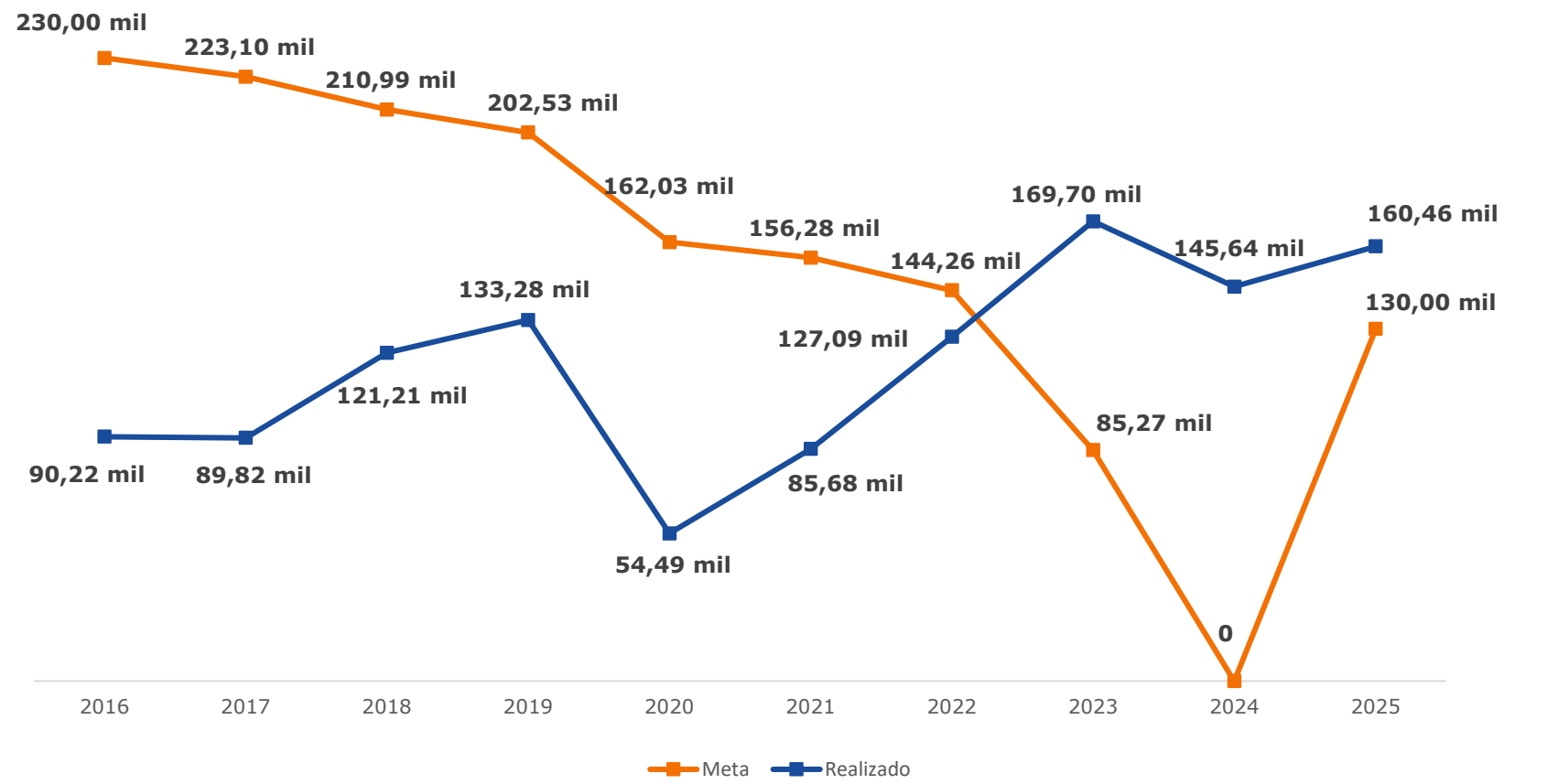
Para 2026, foi instituído o indicador “Número de trabalhadores encontrados em situação de registro irregular em situação de fraude ao vínculo”, com meta definida nas Diretrizes para Ajustes no Planejamento da Inspeção do Trabalho (PAIT 2025–2027), visando mensuração mais precisa de trabalhadores em arranjos formais fraudulentos e fortalecimento da governança de monitoramento e da gestão por resultados.



2.1.1.3. Empregados encontrados em situação de registro irregular

Em 2025, foram identificados 160,46 mil trabalhadores em situação de registro irregular, patamar que consolida trajetória de melhora na série histórica 2016–2025, evidenciando maior efetividade no direcionamento do esforço fiscal.

Gráfico 1 - Registro irregular - meta x realizado (2016-2025)



Fonte: SFITWEB.

Registre-se que, nas diretrizes de 2024, a meta considerava apenas o número de ações fiscais com irregularidade no registro. Em 2025, houve a retomada da meta vinculada ao número de trabalhadores irregulares, com inclusão de meta complementar de trabalhadores formalizados, reforçando o foco finalístico e a indução à conformidade.

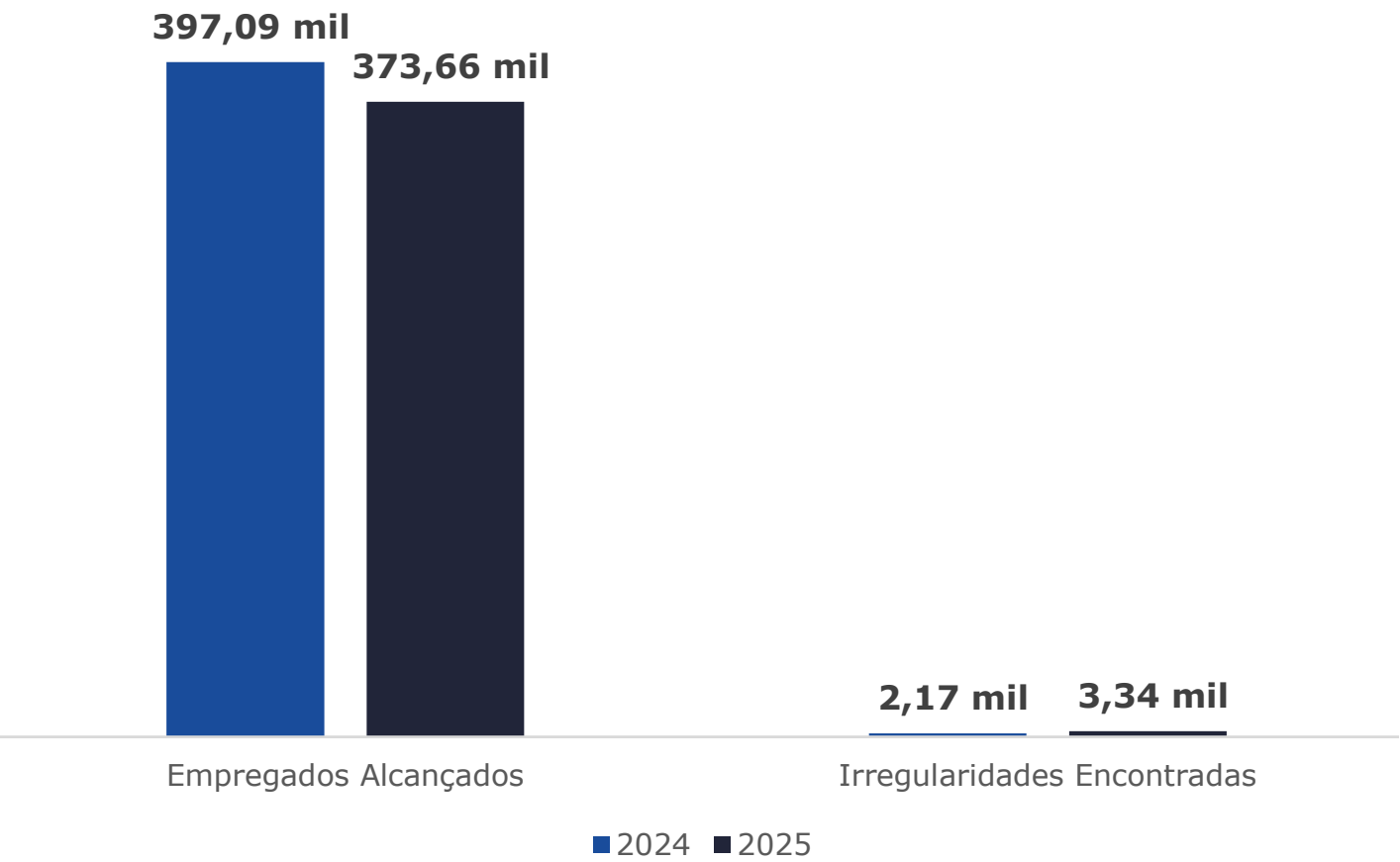
Para 2026, serão mantidos os indicadores de trabalhadores irregulares e de trabalhadores formalizados, com expectativa de que o refinamento metodológico amplie a identificação e a mensuração de casos subcaptados e eleve a cobertura do universo de trabalhadores em situação irregular.

2.1.1.4. Empregados alcançados em fiscalizações de jornada

Em 2025, foram alcançados 373,66 mil empregados nas ações fiscais conduzidas pelo Grupo Especial de Fiscalização em Jornada e Salário (GEFJS), com cumprimento da meta anual (242 mil). O desempenho foi obtido mesmo com os integrantes do Grupo atuando simultaneamente em frentes relevantes, como o desenvolvimento e os testes de evoluções do sistema, além de atividades vinculadas à Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT).

Em comparação com 2024 (397 mil empregados alcançados), observa-se redução de aproximadamente 6%. O resultado é compatível com o perfil de atuação do GEFJS, cuja especialização e a qualificação de relatórios elevam a precisão e a assertividade da abordagem fiscal, sem necessariamente ampliar a métrica de alcance.

Gráfico 2 - Resultados do grupo especial de fiscalizações em jornada e salário (2024 e 2025)



Fonte: SFITWEB.

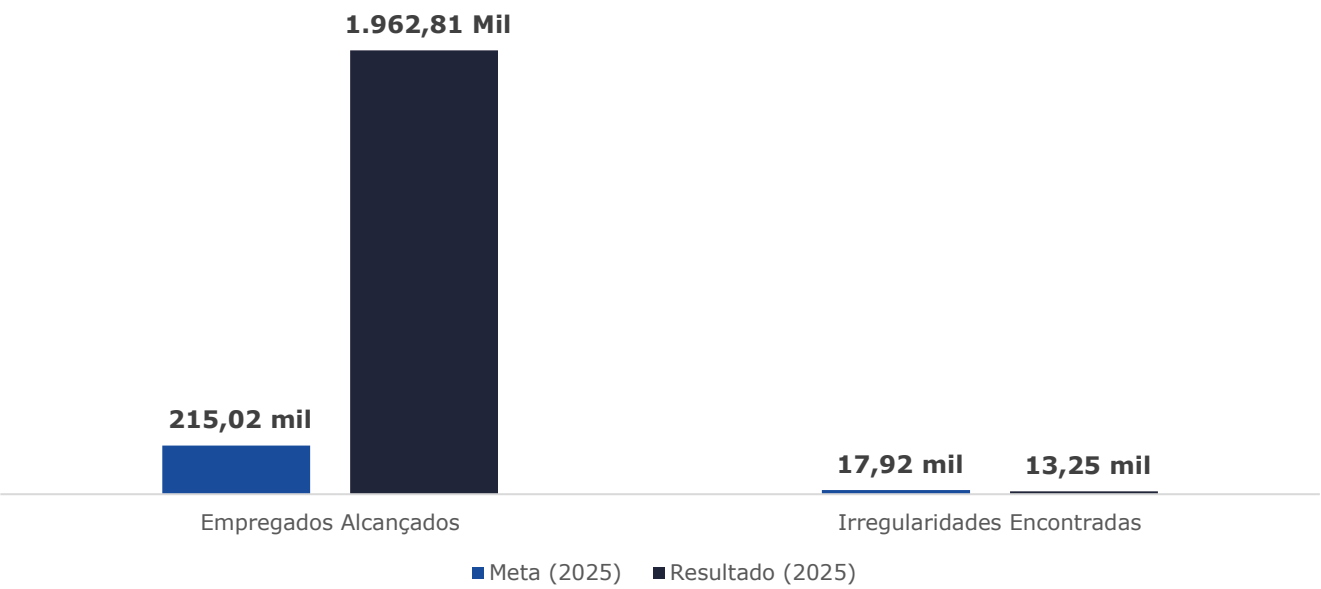
No âmbito das unidades regionais, no primeiro ano de implementação da atividade, registrou-se alcance de 1,96 milhão de empregados, evidenciando ganho de escala e o papel estratégico do arranjo descentralizado.

2.1.1.5. Irregularidades encontradas nos atributos jornada e descanso

Em 2025, o GEFJS identificou 3,34 mil irregularidades nos atributos jornada e descanso, com cumprimento da meta (3 mil) e incremento de aproximadamente 54% em relação a 2024. O resultado sinaliza aumento de efetividade associado aos aprimoramentos tecnológicos e metodológicos que ampliaram a capacidade de detecção de não conformidades.

Nas unidades regionais, no mesmo período, foram identificadas 13,25 mil irregularidades relacionadas aos atributos jornada e descanso. Considerando a meta anual de 17,92 mil, o desempenho corresponde a 73,94% de cumprimento, patamar relevante por se tratar do primeiro ano de execução da atividade no nível regional, com consolidação ainda em curso.

Gráfico 3 - Resultados do projeto de combate a irregularidades em jornada e salário – regionais (Mil)



Fonte: SFITWEB.

2.1.1.6. Fiscalização do trabalho doméstico e de cuidados

No exercício de 2025, as ações fiscais alcançaram 260 empregadores domésticos, com foco na verificação do registro e no cumprimento de obrigações acessórias.

Foram identificadas 104 trabalhadoras em situação de informalidade ou registro irregular. Destas, 40 tiveram seus vínculos formalizados ainda no curso da ação fiscal, representando um índice de regularização imediata de 38,46%.

De forma abrangente, a taxa de regularização das infrações mais recorrentes no setor — que engloba remuneração, jornada de trabalho e encargos — atingiu 25,71% (SFITWEB).

A atuação fiscal foi decisiva na regularização contributiva, notificando o montante de R\$ 1,93 milhão em débitos de FGTS. Desse total, R\$ 222,63 mil referem-se a valores sob risco iminente de prescrição, o que reforça a tempestividade e a relevância da inspeção para garantir o patrimônio do trabalhador.



2.1.1.7. Campanha Nacional pelo Trabalho Doméstico Decente.

Trabalho doméstico Decente

Desde 2022, o MTE realiza a Campanha pelo Trabalho Doméstico Decente. De caráter permanente, a iniciativa é executada ao longo de todo o ano e não se restringe às ações de abril, quando se celebra o Dia Nacional da Trabalhadora Doméstica (27/4). A iniciativa tem como objetivo sensibilizar empregadores e a sociedade sobre os direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos, por meio de ações informativas e de fiscalização em todos os estados, com foco na efetiva garantia de cumprimento da legislação aplicável.

Em 2025, a Campanha Nacional pelo Trabalho Doméstico Decente manteve o foco no combate à informalidade e adotou como tema “O controle da jornada das trabalhadoras domésticas como direito trabalhista essencial à promoção do trabalho doméstico decente”. O recorte é estratégico por enfrentar fatores centrais de precarização, como horas extraordinárias não pagas e fora dos limites legais, ausência dos descansos previstos na [Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015](#), e situações de jornadas exaustivas. Ao mesmo tempo, o controle de jornada também favorece os empregadores domésticos, ao reforçar o cumprimento das obrigações e reduzir riscos de litígios desnecessários.

Figura 1 - Campanha nacional pelo trabalho doméstico decente 2025



Fonte:Secretaria de Inspeção do Trabalho.

O evento de lançamento da Campanha Nacional pelo Trabalho Doméstico Decente 2025 foi realizado em Recife/PE, com homenagem póstuma à dirigente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e trabalhadora doméstica Luiza Batista, além de homenagem a três Auditores-Fiscais do Trabalho que iniciaram a fiscalização do trabalho doméstico em Pernambuco. O lançamento contou com a participação de diversas autoridades nacionais e regionais, reforçando a relevância institucional do tema.

2.1.1.8. Atualização de materiais informativos.

Em 2025, foi publicada a atualização do [Guia Básico “Trabalho Doméstico e de Cuidados”](#), documento voltado à orientação e conscientização das trabalhadoras domésticas, reforçando a difusão de direitos e deveres e ampliando o acesso a informações qualificadas. Paralelamente, foram realizadas atividades de elaboração e revisão de materiais temáticos sobre trabalho doméstico e de cuidados, com foco em padronização, clareza e aderência normativa. No período, foram elaborados e revisados dois materiais temáticos digitais, a saber: i) o referido guia e ii) o cartaz informativo sobre trabalho doméstico, destinado à afixação em condomínios residenciais. Esses materiais têm por finalidade qualificar a orientação ao público-alvo, reduzir assimetrias de informação e apoiar a atuação fiscal, ao consolidar mensagens institucionais e parâmetros normativos em linguagem acessível.

Além disso, houve participação na construção de publicações em parceria com o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, por meio da Secretaria Nacional de Cuidados e Família (SNCF), e com o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, por meio da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), fortalecendo a articulação interinstitucional e ampliando o alcance das ações de orientação e prevenção. No período, foram produzidas duas publicações digitais conjuntas, sendo: i) a publicação, no Instagram do MTE, de carrossel com cinco *cards* sobre trabalho doméstico; e ii) postagem adicional em formato colaborativo com os demais órgãos parceiros, reforçando mensagens convergentes de direitos, deveres e prevenção.

2.1.1.9. Arrecadação e Fiscalização do FGTS

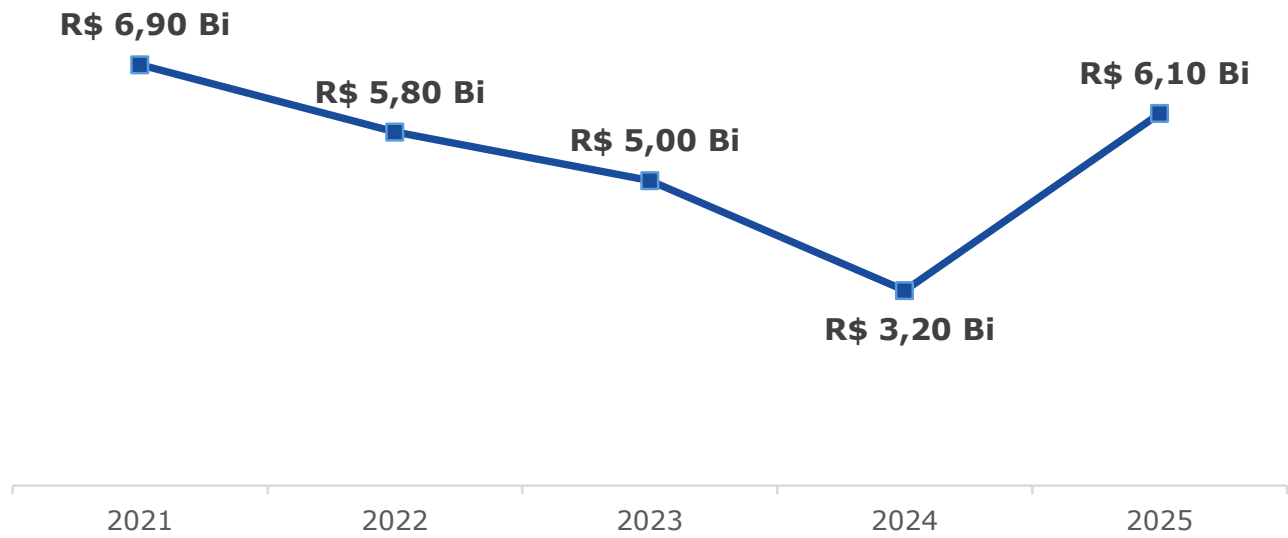
A meta de arrecadação prevista para 2025, conforme Planejamento Estratégico do MTE, foi de R\$ 188,50 bilhões. Contudo, com o desenvolvimento de novos módulos do sistema FGTS Digital, bem como a intensificação da cobrança e da fiscalização, o resultado alcançado foi uma arrecadação de R\$ 211, 66 bilhões no ano de 2025.

Na mesma senda, o resultado referente à taxa de inadimplência no FGTS Digital foi de 3,63% para o ano de 2025, sendo que a meta prevista no PPA para esse indicador era de 5,5%. O resultado, mais uma vez, reflete a efetividade das medidas adotadas pela Inspeção do Trabalho, em especial às relativas ao processo de cobrança e fiscalização do FGTS.

A fiscalização no período de 2021 a 2025, nas ações de combate à inadimplência e à sonegação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) priorizaram a preservação de créditos sob risco de prescrição e a apuração de grandes débitos, assegurando maior previsibilidade e efetividade na tutela dos direitos trabalhistas.

Nesse contexto, a atuação fiscal contribuiu para a recuperação de valores devidos aos trabalhadores, reforçando a conformidade dos empregadores e a proteção do patrimônio social do FGTS, com impacto direto na recomposição de créditos e no fortalecimento da política pública.

Gráfico 4 - Valor de FGTS notificado e recolhido sob ação fiscal (bilhões)



Fonte: SFITWEB.

2.1.1.10. Trabalhadores alcançados nas ações de fiscalização envolvendo o FGTS

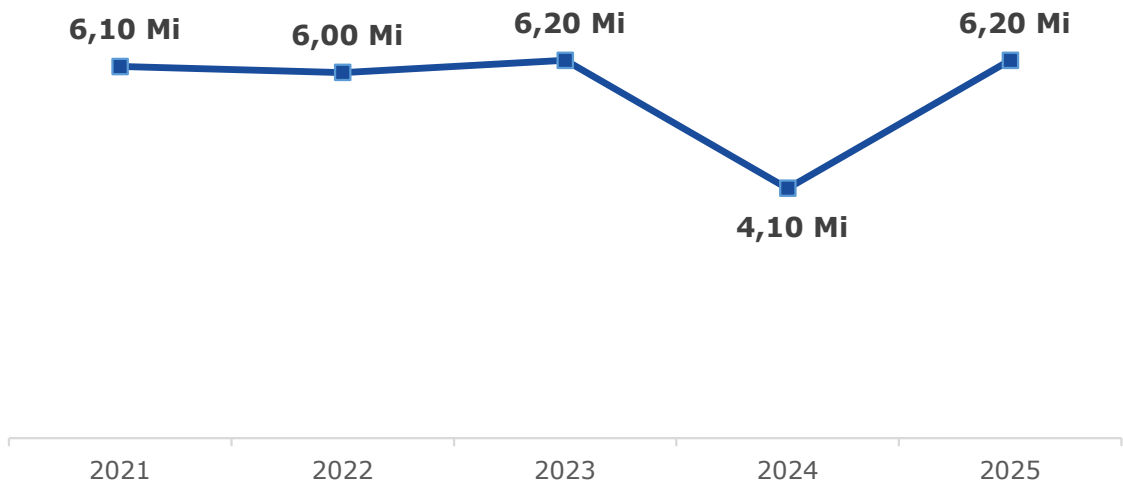
O FGTS é um direito assegurado pela Constituição Federal, compondo o núcleo de garantias sociais do trabalhador e funcionando como mecanismo de proteção em situações como demissão sem justa causa, aquisição de moradia e outras hipóteses legais. Nesse sentido, sua correta arrecadação e regularidade de depósitos são elementos centrais para a efetividade desse direito.

Observa-se que, anualmente, a atuação da Inspeção do Trabalho na fiscalização do FGTS tem beneficiado milhões de empregados, ao induzir a regularização de pendências, preservar créditos e promover a recomposição de valores devidos. Esse conjunto de ações reforça a efetividade do direito do trabalhador e a previsibilidade das relações laborais.

Trabalhadores alcançados nas ações de fiscalização envolvendo o FGTS



Gráfico 5 - Trabalhadores alcançados nas ações de fiscalização envolvendo o FGTS (milhões)



Fonte: SFITWEB.

2.1.2. Inovações e melhorias

2.1.2.1. Cooperações estratégicas e de inteligência fiscal com outros entes públicos

Ao longo de 2025, desenvolveram-se várias iniciativas voltadas ao estabelecimento de parcerias estratégicas para potencializar a capacidade de inteligência de dados e a efetividade da fiscalização. As iniciativas dividiram-se em quatro eixos:

I – Controle Externo e Articulação com Tribunais de Contas

Foram estruturadas ações para celebração de Acordos de Cooperação Técnica com os Tribunais de Contas, visando ao compartilhamento de dados qualificados sobre a execução e o uso de recursos públicos. Soma-se a esse movimento a articulação com a Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil (ATRICON), com perspectiva de viabilizar treinamentos conjuntos em dez estados, integrando, de forma coordenada, a atuação das regionais da Inspeção do Trabalho com as rotinas do controle externo.

II- Inteligência de dados

Foram conduzidas tratativas com prefeituras para acesso a notas fiscais de serviços, insumo relevante para identificação de fraudes estruturadas envolvendo Microempreendedores Individuais (MEIs) e Pessoas Jurídicas (PJs). Embora a cooperação esteja em expansão, o movimento já sinaliza ganho de qualidade na análise de vínculos disfarçados, com potencial de aprimorar a seleção de alvos e a instrução das ações fiscais.

III – Avaliação baseada em evidências

Foram realizadas tratativas com o objetivo de ampliar e consolidar a cooperação com outros entes públicos, a exemplo da Receita Federal do Brasil – RFB e de Tribunais de Contas Estaduais e Municipais, em diversas Unidades da Federação, buscando assegurar acesso a informações estratégicas capazes de subsidiar as ações de combate à informalidade e elevar a efetividade da atuação fiscal.

Em complemento, foi estabelecido diálogo técnico com o Banco Mundial, com a oferta de contribuições, dados e insumos relacionados ao impacto da inspeção do trabalho, fortalecendo a agenda institucional orientada por evidências e voltada à avaliação de resultados.

IV – Segurança Jurídica

Foram elaborados subsídios técnicos à Advocacia-Geral da União (AGU), com vistas a reforçar a consistência jurídica das ações da Inspeção do Trabalho e mitigar riscos de litigiosidade estratégica em matéria de peiotização. Destacam-se, nesse contexto, a Nota Técnica SEI nº 3025/2025/MTE, que sistematiza fundamentos jurídicos para a caracterização de fraude na contratação de trabalhadores por intermédio de pessoas jurídicas, reafirmando a aplicação dos arts. 2º e 3º da CLT e do princípio da primazia da realidade; e a Nota Técnica SEI nº 6009/2025/MTE, elaborada para subsidiar a atuação institucional no âmbito do Tema 1389 da repercussão geral no STF.

Esta última demonstra, com base em dados do eSocial, por exemplo, os impactos sociais, previdenciários e fiscais decorrentes da migração de trabalhadores celetistas para arranjos pejetizados, estimando déficit superior a R\$ 70 bilhões no período analisado, além de prejuízos ao FGTS e ao Sistema “S”, e ressaltando os riscos de esvaziamento do sistema de proteção trabalhista.

Paralelamente, manteve-se atuação contínua no monitoramento de proposições legislativas com potencial de impactar direitos trabalhistas, com a apresentação de manifestações técnicas destinadas a evitar

retrocessos e preservar a coerência do arcabouço protetivo constitucional. Nesse âmbito, destaca-se o acompanhamento do Projeto de Lei Complementar nº 152, de 2025, que regula os serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros e de coleta e entrega de bens prestados por empresas operadoras de plataforma digital. A proposta busca estabelecer parâmetros legais tanto para a relação de consumo entre plataformas e usuários quanto para a relação de trabalho entre essas empresas e o denominado “trabalhador autônomo plataformizado”, matéria sensível sob a ótica da caracterização do vínculo de emprego, da proteção social e do equilíbrio concorrencial no mercado de trabalho.

2.1.2.2. Melhoria contínua da qualidade da informação e sistemas

Melhorias relevantes em 2025

Em 2025, foram promovidas melhorias relevantes nos sistemas e procedimentos utilizados na fiscalização trabalhista, com foco em elevar a precisão das informações e ampliar a transparência dos resultados. A agenda de aprimoramento buscou fortalecer a governança dos dados e assegurar maior previsibilidade e comparabilidade na mensuração dos resultados da ação fiscal.

As melhorias e seus impactos estão detalhados na tabela ao lado:

Tabela 1 - Melhorias e impactos nos sistemas e procedimentos da fiscalização trabalhista

Eixo de Atuação	Ação Realizada	Consequência Direta	Impacto Estratégico
Qualidade da Informação	Diagnóstico e correção de inconsistências nos Relatórios de Inspeção.	Elevação da confiabilidade dos dados de trabalhadores irregulares e formalizações.	Redução do subregistro e melhoria da consistência das estatísticas e da gestão por indicadores
Eficiência Operacional	Atualização do sistema de verificação de vínculos e registros.	Acesso ágil a informações essenciais para a atividade fiscalizatória, como o histórico de anotações da Carteira de Trabalho.	Eficiência das análises e da capacidade de instrução técnica das ações.
Análise de Dados Estratégica	Aperfeiçoamento na disponibilização de informações de admissões preliminares.	Identificação de vínculos não registrados e avaliação da tempestividade do cumprimento das obrigações trabalhistas pelos empregadores.	Aumento da assertividade da fiscalização e indução à conformidade legal.

Fonte: Secretaria de Inspeção do Trabalho.

2.1.2.3. Aperfeiçoamento da comunicação, articulação e monitoramento internos

Em 2025, houve significativo aprimoramento da comunicação entre a coordenação nacional, os coordenadores regionais e o corpo fiscal, com a instituição de reuniões mensais de alinhamento e a intensificação do diálogo direto entre o órgão central e as unidades descentralizadas. Também foram realizadas reuniões bilaterais com regionais, seja a partir de necessidades diagnosticadas pelo órgão central, seja por demandas manifestadas pelas próprias unidades, além da adoção de práticas voltadas à qualificação das interações e à maior celeridade nas respostas aos questionamentos encaminhados.

Esse movimento fortaleceu a gestão da inspeção, reduziu descompassos operacionais e contribuiu para maior coerência, alinhamento estratégico e previsibilidade na execução das ações fiscais.

Também foi instituída uma rotina de monitoramento mensal de resultados, com acompanhamento intensivo das regionais com desempenho inferior nos dois principais indicadores da atividade de combate à informalidade: “Número de trabalhadores encontrados em situação de registro irregular” e “Número de trabalhadores encontrados em situação de registro irregular formalizados sob ação fiscal”.

Esse monitoramento transcendeu a mera análise quantitativa, incorporando a proposição de planos de trabalho específicos e o suporte técnico contínuo às equipes, com foco na superação das dificuldades diagnosticadas, no aprimoramento das estratégias fiscais e na elevação da efetividade das ações desenvolvidas.

Além disso, realizaram-se reuniões técnicas para tratar de questões urgentes e complexas, somadas a atendimentos recorrentes de orientação técnica e à resposta ao elevado volume de demandas via SEI, e-SIC e Ouvidoria, garantindo responsividade institucional e alinhamento de procedimentos.

Por fim, a Coordenação Nacional de Combate à Informalidade e Fraudes ao Vínculo de Emprego participou ativamente do Programa de Trabalho Sustentável (PTS). Essa atuação integrou a agenda de combate à informalidade com outras frentes estratégicas da inspeção, com foco em sinergia, coerência institucional e ganho de efetividade.

2.1.2.4. Desenvolvimento de produção técnica, formação e ações temáticas

Em 2025, a Inspeção do Trabalho consolidou uma agenda voltada à padronização procedimental, ao aperfeiçoamento técnico do corpo fiscal e ao combate a fraudes. As entregas dividiram-se em três pilares:

I - Padronização Operacional

Foi elaborado o Guia de apoio à fiscalização dos atributos de combate à informalidade. O Guia consolida conceitos, técnicas e orientações operacionais essenciais ao corpo fiscal, reforçando a padronização e a segurança na condução das ações. Em paralelo, iniciou-se o planejamento para a elaboração de vídeos instrucionais para a Escola Nacional de Inspeção do Trabalho (ENIT), voltados a técnicas básicas.

II – Formação Continuada

Investiu-se no planejamento de uma capacitação básica nacional sobre combate à informalidade, e a construção de curso de formação específica para análise de livros contábeis, conteúdo fundamental para enfrentar fraudes estruturais que envolvem dissimulação de vínculos por meio de PJs e MEIs, elevando o nível técnico das auditorias e a robustez probatória das ações fiscais.

III – Ações temáticas e integração de agendas

Realizaram-se ações nacionais de combate a fraudes em estágios, preservando o caráter pedagógico dessa modalidade e enfrentando irregularidades cada vez mais recorrentes. Outro marco foi o início da construção de uma rotina integrada entre as agendas de informalidade e construção civil, especialmente em fiscalizações financiadas com recursos do FGTS, fortalecendo a articulação entre áreas e ampliando o alcance da ação fiscal.

Elaborou-se ainda a Nota Técnica sobre pejotização, com análise aprofundada sobre os impactos do julgamento do [Tema 1389 pelo Supremo Tribunal Federal \(STF\)](#), relacionado à licitude de contratações civis e comerciais de trabalhadores.

2.1.2.5. Atuação em setores sujeitos à fiscalização de agências reguladoras

O GEFJS direcionou esforços para setores estratégicos, regulados por agências reguladoras e com indícios de extrapolação de jornada, adotando abordagem orientada a riscos e foco em maior impacto.

No primeiro semestre de 2025, foram fiscalizadas 223 empresas do setor de telecomunicações (Anatel), nas quais foram identificadas 2,8 milhões de irregularidades nas jornadas, resultando em 2,21 mil autos de infração e impactando, diretamente, aproximadamente 69 mil trabalhadores.

No segundo semestre, as ações concentraram-se no segmento farmacêutico (Anvisa), abrangendo 207 empresas, nas quais 3,3 milhões de jornadas apresentaram irregularidades, totalizando 621 autos de infração e atingindo cerca de 54 mil trabalhadores expostos, ressaltando-se que algumas ações se encontravam em fase de encerramento ao final do exercício de 2025.

Adicionalmente, foi consolidado e encaminhado à Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) relatório sobre as irregularidades de jornada identificadas no setor elétrico nas fiscalizações do ano anterior, com a finalidade de ampliar o efeito sistêmico das ações fiscais. A medida busca induzir resposta institucional das empresas, permitindo o reporte de providências adotadas — como contratações adicionais e ajustes de gestão — e fortalecendo a articulação interinstitucional para melhoria contínua da conformidade setorial.

2.1.2.6. Operativo inédito em Jornada

Em agosto de 2025, realizou-se a primeira operação nacional coordenada sobre jornada e salário da última década. Com foco estratégico no comércio varejista, a iniciativa reforçou a padronização de procedimentos e a priorização de riscos no setor.

Os resultados do Operativo refletem o sucesso da estratégia:

- Assertividade: o índice de irregularidades detectadas passou de 34,56% para 70,48%.
- Eficiência na detecção: aumento da eficácia e maior capacidade de detecção e correção de não conformidades relacionadas a jornada e remuneração.

2.1.2.7. Malha Domicílio Eletrônico Trabalhista para empresas com indícios de excesso de jornada

Para aprimorar as fiscalizações em todo o país, a Coordenação Nacional de Combate a Fraudes e Irregularidades Trabalhistas em Salário e Jornada (CONISAJ) também adotou medida preventiva de indução à conformidade, com o envio de aviso, por meio do Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET), para 7,3 mil empresas com indícios de jornadas acima dos limites legais. A iniciativa buscou dar transparência aos achados preliminares e orientar a regularização antes do aprofundamento das ações fiscais.

No comunicado, foi ressaltada a necessidade de observância da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, especialmente quanto à obrigatoriedade de emissão do Arquivo Eletrônico de Jornada (AEJ), vigente desde 11 de janeiro de 2023, reforçando o dever de manutenção de registros e a rastreabilidade das informações de jornada.

2.1.2.8. Sistema de Fiscalização de Jornada – Khronos

No âmbito do Sistema Khronos, foi implementada a funcionalidade de fiscalização de equiparação salarial, com base em critérios objetivos previstos no art. 461 da CLT, permitindo maior precisão na identificação de desigualdades remuneratórias, ampliação da rastreabilidade das análises e padronização dos achados fiscais. Em 2025, foram realizados testes iniciais do Relatório de Equiparação Salarial, como etapa de validação metodológica e de consistência de dados, permanecendo a implementação efetiva em escala nacional prevista para 2026, com apoio do GEFJS, de modo a assegurar governança, calibragem técnica e maior efetividade operacional.

Como medida de mitigação de risco e preparação para a plena operacionalização do módulo de equiparação salarial, foram elaboradas especificações técnicas detalhadas, com maior precisão de requisitos e redução de retrabalho, além de investimentos na especialização do GEFJS, ampliando a capacidade de análise de dados e de geração de relatórios para identificação automatizada de irregularidades anteriormente não detectadas. Ainda nessa frente, foram desenvolvidos 24 novos relatórios de infração no sistema, ampliando o portfólio de 22 para 46 relatórios disponíveis, o que fortalece a capacidade analítica da fiscalização, com maior detalhamento e melhor direcionamento do esforço fiscal em categorias específicas (como bancários, operadores de telemarketing e aprendizes) e em situações típicas de irregularidade, como trabalho em feriados, excessos em regimes de compensação e extrapolações de jornada semanal.

Adicionalmente, o aperfeiçoamento da auditoria de folha de pagamento, impulsionado pela ampliação da escrituração digital no eSocial e pelo marco normativo que atribuiu ao débito salarial apurado pela Auditoria-Fiscal do Trabalho a natureza de título executivo extrajudicial, configura oportunidade relevante de ganho de efetividade. Esse arranjo institucional fortalece a resposta fiscal, reduz a litigiosidade e amplia a indução ao cumprimento voluntário, com melhor relação custo-benefício. Em conjunto, essas iniciativas contribuíram para mitigar riscos tecnológicos, preservar a capacidade operacional e capturar oportunidades de modernização, com ganhos de eficiência, padronização e efetividade na atuação fiscal.

2.1.2.9. Aviso pelo Domicílio Eletrônico Trabalhista a empregadores domésticos para o recolhimento voluntário de FGTS em débito.

O MTE iniciou em 17 de setembro de 2025 uma ação nacional voltada à regularização do FGTS de trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

O MTE iniciou em 17 de setembro de 2025 uma ação nacional voltada à regularização do FGTS de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. A estratégia baseou-se no cruzamento de dados do eSocial com informações de guias registradas e pagas à Caixa Econômica Federal. A identificação de indícios de débitos no recolhimento motivou o envio de avisos via Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET), canal oficial de comunicação entre a Auditoria-Fiscal do Trabalho e os empregadores.

A iniciativa teve como objetivo alertar empregadores domésticos sobre possíveis irregularidades e estimular a regularização voluntária do FGTS até 31 de outubro de 2025. O alcance da ação demonstra a relevância social da medida:

- **Alcance:** 80,51 mil empregadores avisados.
- **Impacto:** 154,06 mil postos de trabalho abrangidos.
- **Potencial de Recuperação:** O montante devido ultrapassa R\$ 375 milhões.

Encerrado o prazo, os empregadores que não regularizarem a situação poderão ter os casos encaminhados para notificação formal e levantamento oficial dos débitos em 2026, reforçando a estratégia de indução à conformidade com escalonamento para medidas administrativas mais robustas.

2.1.2.10. Cobrança de débitos constantes no FGTS Digital

965,97 mil
notificações aos empregadores inadimplentes,

Em abril de 2025, foi iniciado o procedimento de cobrança administrativa de débitos de FGTS, com o encaminhamento de 965,97 mil notificações aos empregadores inadimplentes, baseado em valores dinâmicos obtidos a partir da declaração do empregador no e-Social e no FGTS Digital, visando induzir a regularização tempestiva e preservar créditos devidos aos trabalhadores.

Como resultado desse esforço de cobrança, alcançou-se o montante de R\$ 4,6 bilhões em valores efetivamente recolhidos ao FGTS, evidenciando a efetividade da atuação administrativa na recomposição de créditos e no fortalecimento da conformidade contributiva.

2.1.3.Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

2.1.3.1. Diversificação das formas de fraude ao vínculo

As mudanças nas relações laborais decorrentes da reforma trabalhista de 2017 continuam produzindo efeitos negativos, com destaque para a utilização desvirtuada de arranjos alternativos de contratação como substituição fraudulenta ao vínculo de emprego. Esse movimento se consolida como importante vetor da informalidade, ao fragilizar a proteção social, elevar a assimetria concorrencial e dificultar a efetiva responsabilização dos tomadores de serviços.

O ano de 2025 evidenciou um cenário de elevada substituição de empregados celetistas por mão de obra contratada como prestadores de serviços, fenômeno conhecido como “pejotização”. Essa tendência teve repercussão direta no aumento de fraudes ao vínculo de emprego.

A utilização de formas atípicas de contratação — como terceirização, trabalho autônomo e cooperativas de trabalho — quando desvirtuadas de sua finalidade legal tem servido para mascarar relações tipicamente empregatícias e aprofundar situações de precarização das condições laborais.

Fenômeno semelhante também se observa nas novas modalidades de organização do trabalho, especialmente aquelas mediadas por plataformas digitais. A complexidade dessas relações demanda leitura técnica apurada e atuação fiscal orientada por evidências.

Diante da elevada incidência de fraudes ao vínculo de emprego associadas à chamada “pejotização”, a Nota Técnica elaborada sobre esse assunto contribuiu para esclarecer riscos, apontar caminhos e qualificar o debate institucional sobre fraudes ao vínculo.

2.1.3.2. Implementação da Notificação para Regularização Trabalhista

Em 2025, foram identificados riscos relevantes relacionados ao desenvolvimento e à implementação da Notificação para Regularização Trabalhista (NoRT), cuja evolução depende de entregas tecnológicas da fábrica de software da Diretoria de Tecnologia da Informação do MTE (DTI/MTE) e/ou do Serpro, além de estar sujeita a limitações contratuais e operacionais. Nesse cenário, eventuais atrasos podem impactar o cronograma de modernização dos sistemas de fiscalização, com reflexos sobre a previsibilidade, a padronização e a escala das ações fiscais.

Para mitigar os riscos identificados, foram adotadas medidas voltadas ao fortalecimento da governança e à redução de dependências críticas. Nesse sentido, aprimorou-se o diálogo técnico com os responsáveis pelo desenvolvimento dos sistemas, com rotinas de alinhamento e priorização de demandas. Em paralelo, reforçou-se a governança de TI, com acompanhamento periódico da execução, monitoramento de entregas e identificação antecipada de gargalos com potencial de comprometer o cronograma de implantação.

2.1.3.3. Desafios tecnológicos e operacionais na modernização da inspeção do trabalho

Para além de projetos específicos, persiste desafio estrutural relacionado à dependência tecnológica para a execução de iniciativas estratégicas de modernização da inspeção do trabalho. A continuidade das evoluções dos sistemas de fiscalização — incluindo módulos de jornada, salário, equiparação e auditoria de folha — permanece condicionada a fatores como capacidade de entrega de terceiros, disponibilidade orçamentária, trâmite de contratações e priorização interna de demandas, o que pode afetar o ritmo de implantação e a escala de uso das soluções.

Somam-se a esse contexto desafios decorrentes da crescente complexidade dos objetos fiscais, como a auditoria digital de grandes bases do eSocial e o uso de metodologias automatizadas de detecção de irregularidades, que requerem governança de dados, padronização de protocolos e capacitação contínua do corpo fiscal. Nesse cenário, a consolidação dessas frentes constitui vetor crítico para assegurar maior consistência operacional, ampliação de escala e efetividade institucional na atuação fiscal.

2.1.3.4. Aperfeiçoamento das ações fiscais contra informalidade, fraudes ao vínculo e irregularidades trabalhistas

Para 2026, projeta-se ampliar e focalizar as ações fiscais contra fraudes ao vínculo, com indicador específico e metas estabelecidas nacionalmente para cumprimento por todas as unidades regionais, reforçando a gestão por resultados. No mesmo ciclo, busca-se ampliar a formalização de vínculos irregulares mediante a implementação do Procedimento de Lançamento Administrativo do Vínculo de Emprego (LAVE), a interiorização das ações fiscais e o fortalecimento de estratégias de combate a fraudes trabalhistas, com ganho de capilaridade e alcance territorial.

No plano operacional, a perspectiva é intensificar a atuação coordenada do GEFJS e das unidades regionais, com priorização de grandes empregadores, cadeias produtivas e setores de maior risco, combinando focalização temática, padronização de procedimentos e monitoramento de resultados.

Os avanços tecnológicos e metodológicos em curso, bem como a consolidação das entregas sistêmicas tratadas nos itens anteriores, constituem alavancas para ampliar a escala, a uniformidade e a efetividade das ações fiscais ao longo de 2026.

2.1.3.5. Fortalecimento das fiscalizações e a ampliação da pauta de discussão do trabalho doméstico e de cuidados

No âmbito do Trabalho Doméstico e de Cuidados, estão previstos o fortalecimento das fiscalizações e a ampliação da pauta de discussão, com inclusão de temas como a [Convenção nº 189 da OIT](#), a proteção em saúde e segurança do trabalho e a equiparação de direitos, consolidando uma agenda mais abrangente e alinhada à promoção do trabalho doméstico decente.

2.2. 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.

2.2.1. Principais atividades e resultados alcançados

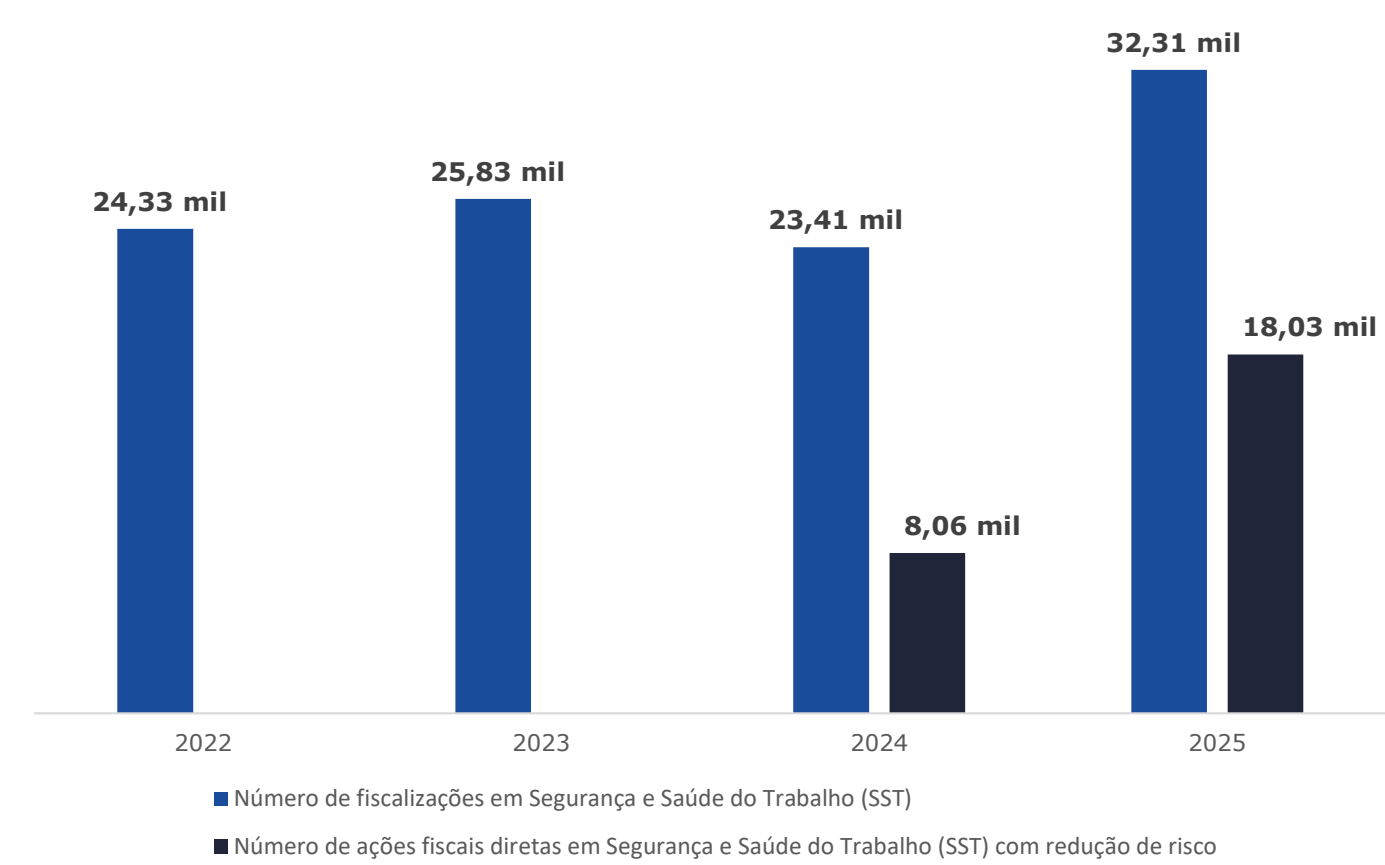
2.2.1.1. Ações Fiscais em Segurança e Saúde no Trabalho

Com o objetivo de reduzir as taxas de acidentes e doenças ocupacionais, tem-se intensificado a fiscalização do cumprimento das Normas Regulamentadoras (NR) de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), com foco especial em segmentos econômicos com maior incidência desses agravos. Trata-se de uma atuação orientada por priorização de riscos e direcionamento de esforços para onde o impacto é mais relevante.

Em 2025, foram realizadas 32,31 mil ações fiscais em SST. Desse total, 18,02 mil ações contribuíram diretamente para a redução dos riscos a que os trabalhadores estavam expostos, em razão da correção de irregularidades identificadas pela inspeção do trabalho relacionadas à segurança e saúde no ambiente laboral.

Esse desempenho reflete o compromisso com as metas nacionais: o indicador do **PPA 2024-2027**, que prevê um percentual de **40%** para fiscalizações de SST com redução de riscos ocupacionais, foi amplamente superado em 2025, atingindo a marca de **55,8%**.

Gráfico 6 - Fiscalizações em segurança e saúde no trabalho (ações fiscais)



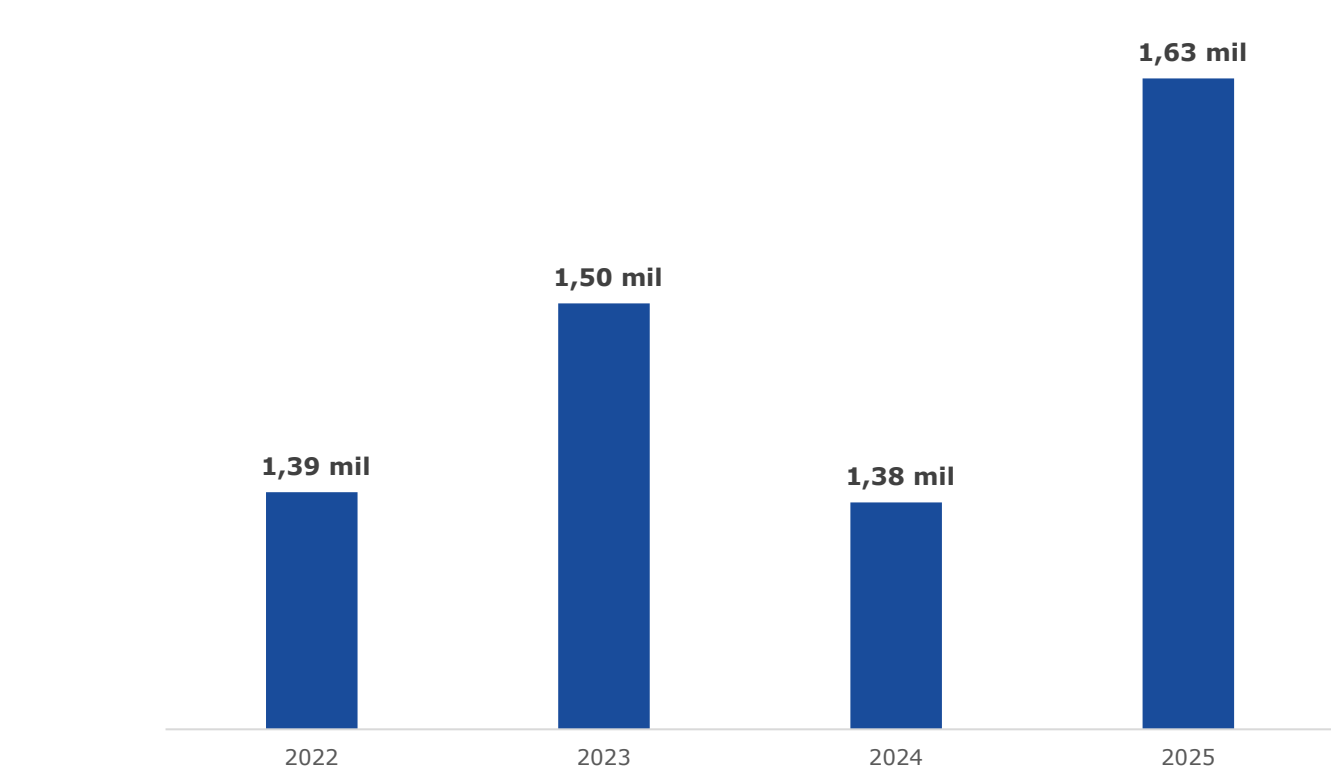
Fonte: SFITWEB.

2.2.1.2. Análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho

As análises de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho permitem compreender os riscos, identificar causas e falhas dos processos produtivos, sendo um insumo essencial para a prevenção de novos eventos e de adoecimentos. Ao estruturar evidências e lições aprendidas, esse trabalho fortalece a gestão de SST e contribui para a proteção das pessoas envolvidas nas atividades laborais.

Em 2025, foram analisados 1,63 mil casos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Esse volume de entregas não apenas consolidou uma base técnica relevante para orientar medidas corretivas, ações de fiscalização e iniciativas de melhoria contínua, como também resultou na superação da meta estabelecida no PPA 2024-2027, que previa a análise de 1,52 mil casos.

Gráfico 7 - Acidentes do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho analisados (casos)



Nota: Relatórios de inspeção com marcação Acidente do Trabalho, aferidos e sem marcação de ocorrência especial.

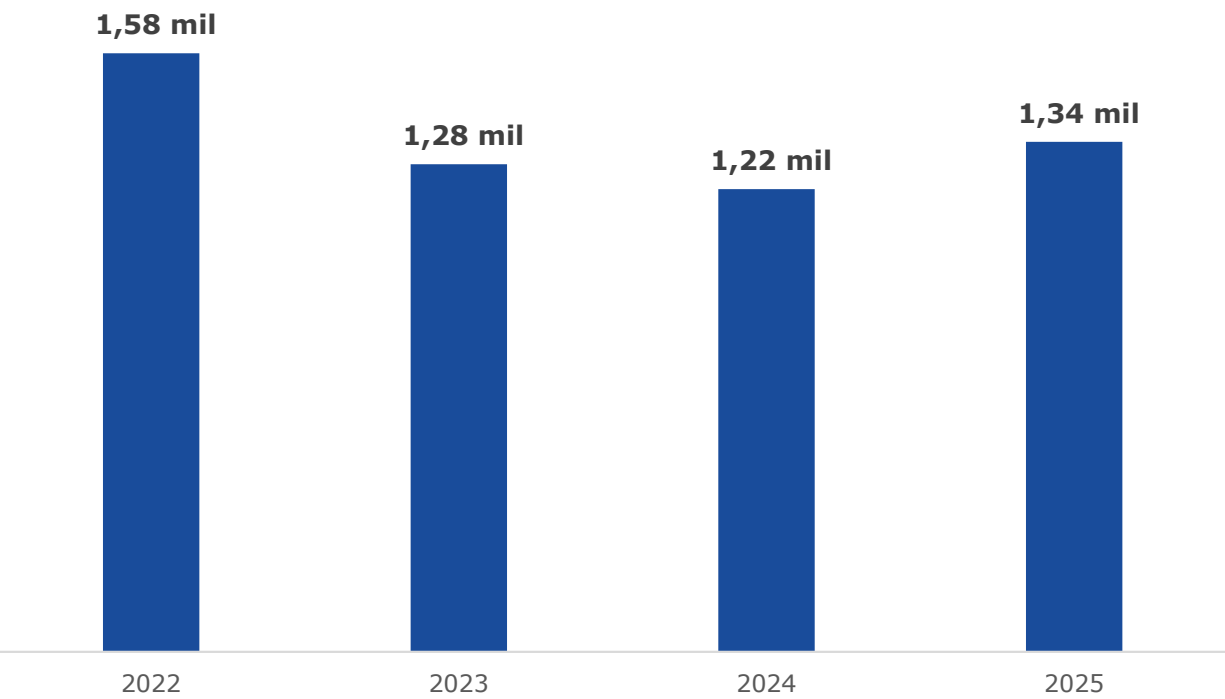
Fonte: SFITWEB

2.2.1.3. Fiscalização do Trabalho Portuário e Aquaviário

Em 2025, registraram-se 1,34 mil ações de fiscalização nos estados que concentram as principais operações portuárias e aquaviárias do país, com direcionamento estratégico à promoção do trabalho decente, formal e seguro. A atuação foi estruturada a partir de priorização por risco, com presença institucional qualificada em segmentos críticos para a logística nacional.

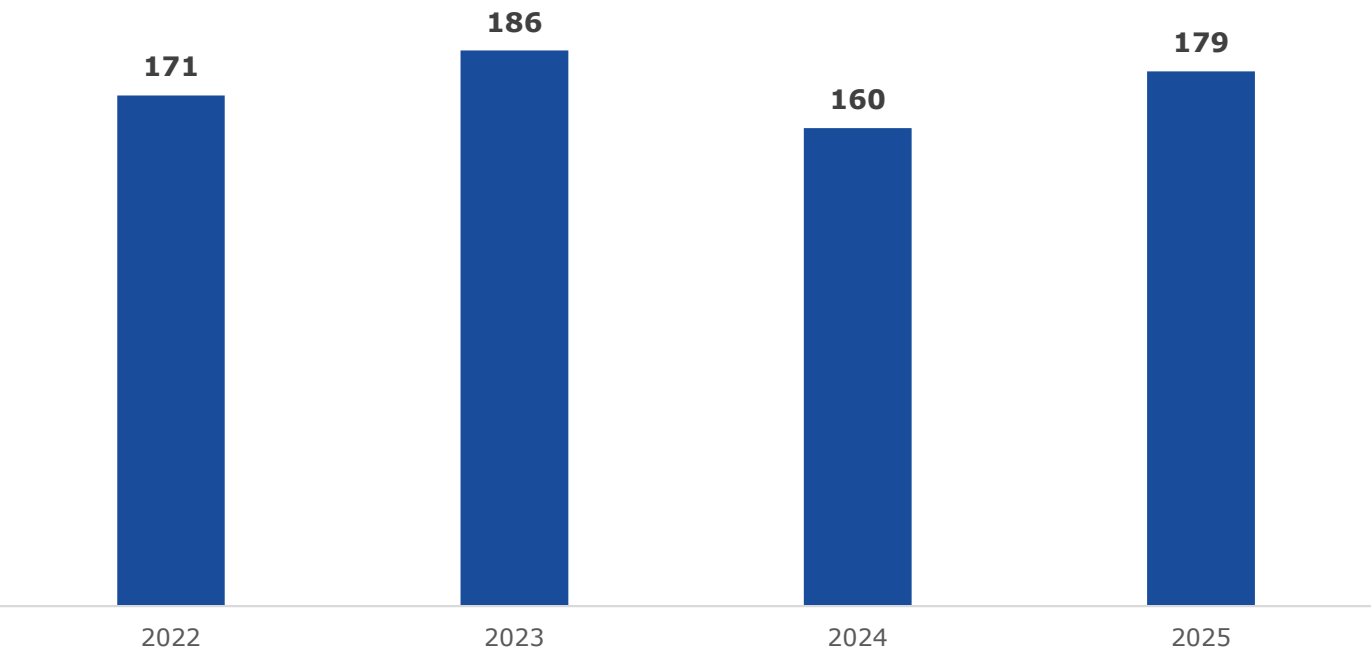
Do total apurado, 1,33 mil ações concentraram-se especificamente em segurança e saúde no trabalho, evidenciando foco na conformidade normativa, mitigação de riscos operacionais e prevenção de acidentes e agravos ocupacionais, com impacto direto na sustentabilidade das operações e na proteção da força de trabalho.

Gráfico 8 - Fiscalizações de trabalho portuário e aquaviário (fiscalizações)



Fonte: SFITWEB.

Gráfico 9 - Fiscalizações do GETRAC



Fonte: SFITWEB.

2.2.14. Grupo Especial de Fiscalização do Trabalho em Transportes

Aprimoramento das fiscalizações no setor de transportes

O Grupo Especial de Fiscalização do Trabalho em Transportes (GETRAC), por meio de atuação estratégica e foco em gestão de riscos, vem aprimorando as fiscalizações no setor de transportes com o objetivo de enfrentar os principais fatores que expõem motoristas profissionais a riscos de acidentes do trabalho. Em 2025, o GETRAC realizou 179 fiscalizações no setor, fortalecendo a presença institucional e a efetividade das ações fiscais.

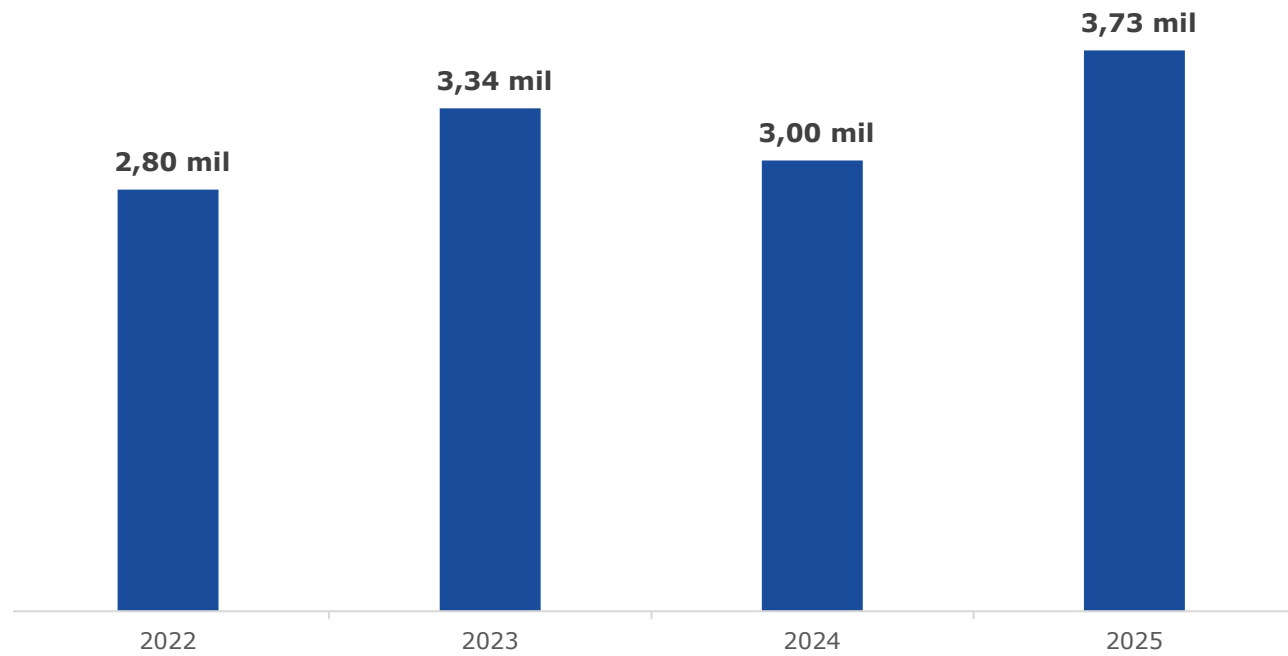
Além disso, o GETRAC conduziu a análise de 22 acidentes de trabalho e doenças do trabalho ocorridos no segmento de transportes, contribuindo para a identificação de causas, padrões e oportunidades de melhoria, com vistas ao aperfeiçoamento das medidas de prevenção e à qualificação do planejamento fiscal.

2.2.15. Fiscalização do Trabalho Rural

Em 2025, foram realizadas 3,73 mil fiscalizações rurais em segurança e saúde no trabalho. Além das ações voltadas à verificação do cumprimento das normas de SST, destacam-se iniciativas de promoção do diálogo social e de orientação a trabalhadores e empregadores, com foco em prevenção, conformidade e melhoria contínua das condições de trabalho no meio rural.

Registra-se, ainda, que, no âmbito da fiscalização do trabalho rural, foram realizadas 87 ações fiscais que resultaram no afastamento de crianças e adolescentes de situação de trabalho infantil. No mesmo período, 3,10 mil trabalhadores identificados em situação de registro irregular tiveram sua formalização promovida sob ação fiscal, contribuindo para a regularização das relações de trabalho e a proteção social.

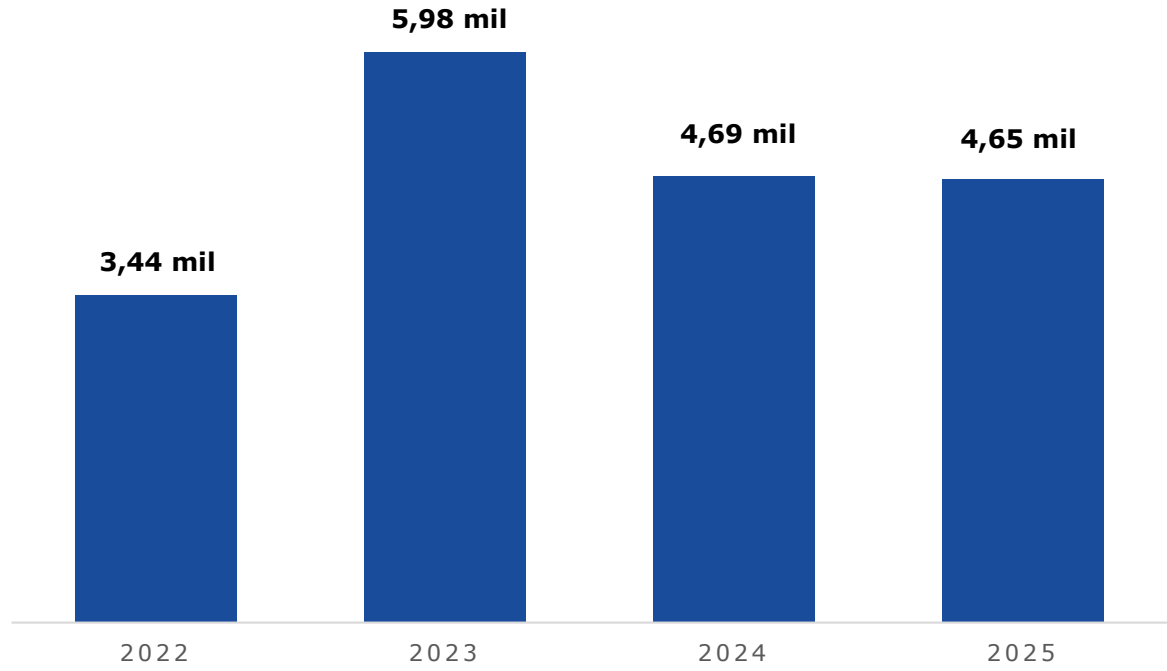
Gráfico 10 - Fiscalizações de SST no trabalho rural



Fonte: SFITWEB.

2.2.1.6. Análise de processos de Certificado de Aprovação de Equipamentos de Proteção Individual

Gráfico 11 - Análise de processos de certificado de aprovação (processos)



Fonte: Sistema SEI e controle interno da Coordenação-Geral de Normatização e Registros (CGNOR/DSST/SIT/MTE)

Em 2025, foram analisados mais de 4,65 mil processos de Certificado de Aprovação (CA). Trata-se de atividade estratégica que viabiliza a comercialização e a utilização, pelos trabalhadores, de equipamentos que atendem a requisitos de segurança e, por isso, se qualificam como Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

+ de 4,65 mil
processos de Certificado de Aprovação
de Equipamentos de Proteção Individual
analisados



2.2.1.7. Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho 2025

CIPA e SESMT protegendo vidas no trabalho

Com o tema “**CIPA e SESMT – Protegendo Vidas no Trabalho**”, a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT), em 2025, estruturou agenda robusta de mobilização, orientação técnica e disseminação de conhecimento. A estratégia priorizou a capilaridade e o engajamento social, articulando ações educativas com eventos de grande impacto público.

No que se refere ao desempenho do indicador de entrega do PPA e do Plano Estratégico do MTE (número de eventos realizados), a CANPAT executou 25 eventos em 2025 (18 eventos técnicos on-line, 5 encontros estaduais e 2 encontros regionais), atingindo integralmente a meta anual estabelecida (25/25 – 100%).



A seguir, detalham-se as ações que estruturam a campanha:

Tabela 2 - Ações da CANPAT realizadas em 2025

Modalidade	Ação / Iniciativa	Abrangência e Canal
Capacitação	18 Eventos Técnicos On-line	Transmissão nacional via canal da ENIT (YouTube).
Capilaridade das ações	05 Encontros Estaduais e 02 Encontros Regionais de SST	Ampliação do alcance da CANPAT.
Educação Preventiva	Dia Nacional de Segurança e Saúde nas Escolas (DNSSE)	Foco na formação preventiva desde o ambiente escola.
Engajamento Social	Corrida do Trabalhador (Manaus/AM)	Engajamento e sensibilização social em torno do tema.

Fonte: Coordenação-Geral de Fiscalização em Segurança e Saúde no Trabalho (CGSST/DSST/SIT/MTE).

Figura 2 - Logomarca da CANPAT 2025



Fonte: Arquivo da Coordenação-Geral de Fiscalização em Segurança e Saúde no Trabalho (CGSST/DSST/SIT/MTE).

Abrii Verde

2.2.2. Inovações e melhorias

2.2.2.1. Alteração de mecanismos de avaliação de EPI

A [Portaria MTE nº 830, de 2 de junho de 2025](#), ao alterar a [Portaria MTP nº 672, de 8 de novembro de 2021](#), viabilizou a manutenção da avaliação por certificação da conformidade para os equipamentos do tipo respirador purificador de ar não motorizado, nos termos do Anexo III-A – Regulamento Geral para Certificação de Equipamento de Proteção Individual (RGCEPI).

Com isso, preservou-se o modelo de avaliação já consolidado para esse tipo de EPI, garantindo continuidade regulatória e maior previsibilidade operacional para os atores envolvidos no processo de certificação e emissão de CA.

2.2.2.2. Programa de Alimentação do Trabalhador

Em 2025, o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) passou por mudança regulatória relevante com a publicação do [Decreto nº 12.712, de 11 de novembro de 2025](#), que atualizou as regras aplicáveis ao vale-refeição e ao vale-alimentação, com foco em integridade do arranjo, concorrência e previsibilidade.

Tabela 3 – Mudanças regulatórias no PAT

Eixo de Mudança	Como era	Como ficou
Custos Operacionais	Taxas de desconto (Mercant discount rate – MDR) e de intercâmbio sem tetos claros.	Teto de 3,6% (MDR) e 2% (Intercâmbio); fim de cobranças adicionais.
Fluxo de Caixa	Prazos de repasse variáveis e extensos.	Redução do prazo de repasse para até 15 dias corridos aos estabelecimentos.
Arranjos de pagamento	Arranjos abertos ou fechados e concentração em grandes operadores.	Abertura obrigatória de arranjos com mais de 500 mil beneficiários, ampliando a possibilidade de participação de novos atores e reduzindo a concentração
Rede Credenciada	Redes de aceitação restritas a cartões específicos.	Interoperabilidade plena: qualquer cartão do PAT funcionará em qualquer máquina, ampliando a rede de aceitação e liberdade de escolha pelo trabalhador.

Fonte: Secretaria de Inspeção do Trabalho.

A norma também preserva a finalidade original do benefício, reforçando o uso exclusivo para alimentação e coibindo práticas comerciais abusivas que desvirtuem o programa.

Para os trabalhadores, o pacote regulatório tende a ampliar a aceitação dos vales e aumentar a liberdade de escolha de onde se alimentar ou adquirir alimentos, ao mesmo tempo em que reforça a função social do benefício dentro do desenho clássico do PAT.

2.2.2.3. Publicação de painel de consulta aos registros de SESMT no painel Qlik

O painel permite que todos os Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT) realizem consultas diretas aos dados do registro de Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) encaminhados pelas empresas, que anteriormente dependiam de solicitação à área responsável. Com isso, melhora-se a autonomia das equipes e a fluidez do fluxo informacional, reduzindo gargalos e aumentando a previsibilidade do atendimento.

A ferramenta viabiliza pesquisas por parâmetros como Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), Unidade Federativa (UF) e Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), além de possibilitar a consulta de informações sobre os profissionais do SESMT, inclusive por nome e Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), ampliando a capacidade de análise e a qualidade do planejamento e da execução das ações fiscais.

2.2.3. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

2.2.3.1. Riscos à eficiência operacional e à previsibilidade regulatória na emissão de CA

Destaca-se como risco, o procedimento não automático de emissão de CA, que tende a aumentar o tempo de tramitação, elevar a carga operacional e ampliar a probabilidade de inconsistências e retrabalho, sobretudo em cenários de crescimento de demanda. Para tanto, encontra-se em desenvolvimento, em articulação com a OIT, sistema destinado a viabilizar a emissão automática de CA, com vistas a conferir maior previsibilidade e eficiência ao fluxo e subsidiar o planejamento da fiscalização da conformidade do EPI no pós-emissão.

Adicionalmente, há o risco de resistência a mudanças e de divergências nos debates tripartites, o que pode retardar deliberações, dificultar consensos e impactar a previsibilidade regulatória e a implementação de aprimoramentos no processo. Para mitigar esse risco, foram adotadas medidas de gestão da mudança, com reforço de comunicação e divulgação ao público envolvido, esclarecendo impactos, benefícios e riscos dos temas em debate. Também foram promovidas rodadas adicionais de discussão, inclusive em formato bipartite, para amadurecimento prévio das posições e posterior deliberação no âmbito tripartite.

2.2.3.2. Limitações orçamentárias e de pessoal na gestão da emissão de CA

Persistem desafios e incertezas que impactam prazos e a governança do processo. Verifica-se insuficiência de força de trabalho para emissão de CA no prazo pactuado, em cenário de crescimento anual da demanda, com elevação do risco de formação de filas, retrabalho e descumprimento do Acordo de Nível de Serviço (SLA) interno, entendido como o prazo máximo institucionalmente estabelecido para análise e decisão dos processos.

Adicionalmente, a restrição orçamentária para a realização de reuniões presenciais pode comprometer o alinhamento entre as áreas, a tomada de decisão tempestiva e a padronização de entendimentos, com impacto direto na eficiência operacional e na previsibilidade das entregas.

2.2.3.3. Recomposição da capacidade operacional

Em paralelo, a nomeação de novos Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT) em 2025 configura oportunidade de recomposição da capacidade operacional, com potencial de reduzir gargalos e fortalecer a entrega institucional.

2.2.3.4. Perspectivas relacionadas à segurança e saúde do trabalhador

Em 2026, a fiscalização deverá integrar com maior consistência as ações de SST ao combate à informalidade, ao trabalho infantil, às fraudes, à discriminação e ao assédio, ampliando a atuação transversal e orientada a resultados. A expectativa é gerar sinergias, reduzir sobreposições e elevar o impacto, com maior indução à conformidade. Nesse movimento, a metodologia de diagnóstico setorial será aprimorada para priorizar setores de maior risco e acidentalidade, qualificando a seleção de alvos e o planejamento das operações, com foco em prevenção e correção tempestiva.

Com a implementação da emissão automática de CA, projeta-se maior previsibilidade e eficiência do fluxo, permitindo melhor planejamento da fiscalização no pós-emissão, voltada à verificação da adequação do EPI efetivamente comercializado e fornecido ao trabalhador. Em paralelo, a discussão tripartite busca consolidar normas factíveis e exequíveis, alinhadas à realidade produtiva e à capacidade de implementação, com foco na proteção efetiva e na redução de divergências interpretativas.

No PAT, avançam debates regulatórios sobre taxas de operação, interoperabilidade e portabilidade, visando modicidade tarifária, neutralidade tecnológica e isonomia, com regras compatíveis com a finalidade social do Programa. Em fase final, o Novo PAT deverá unificar cadastro, fiscalização e indicadores públicos em uma única plataforma, ampliando transparência, rastreabilidade e governança. A expectativa é concluir os atos normativos remanescentes e iniciar a operação plena até 2026, fortalecendo o monitoramento e reafirmando a vocação do PAT de promover saúde, dignidade e produtividade.

2.3. 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.

2.3.1. Principais atividades e resultados alcançados

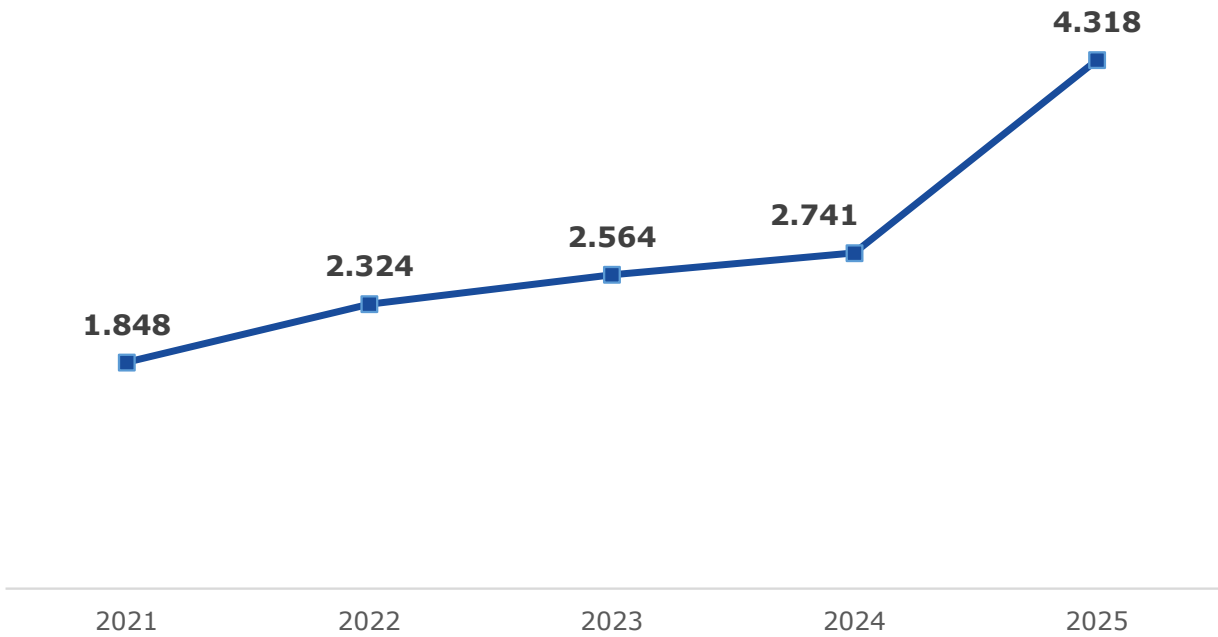
2.3.1.1. Crianças e adolescentes retirados do trabalho infantil

Em 2025, a Auditoria-Fiscal do Trabalho afastou 4,32 mil crianças e adolescentes de situações de trabalho infantil, consolidando o maior resultado dos últimos cinco anos na retirada desse público de atividades laborais incompatíveis com a legislação e com a proteção integral.

Em termos de desempenho frente às metas do Plano Estratégico do MTE e do PPA 2024–2027, o resultado de 2025 superou a meta anual de 2,45 mil afastamentos, fixada para o indicador “Número de crianças e adolescentes afastados da situação de trabalho infantil em fiscalizações diretas”, alcançando aproximadamente 176% de execução (4,32 mil/2,45 mil) — isto é, 76,24% acima do planejado.

Além disso, o resultado de 2025 foi 57,53% superior ao registrado em 2024, indicando ganho relevante de efetividade na atuação fiscal e reforçando a priorização institucional do enfrentamento ao trabalho infantil.

Gráfico 12 - Quantidade de crianças e adolescentes afastados do trabalho infantil pela inspeção do trabalho



Fonte: SFITWEB.

Esse resultado decorre de um conjunto de fatores estruturantes, com destaque para a instituição permanente do Grupo Especial Móvel de Fiscalização do Trabalho Infantil (GMTI) no segundo semestre, que, em 2025, retirou em torno de 300 crianças e adolescentes do trabalho infantil, ampliando a capacidade de atuação coordenada e de resposta em casos de maior complexidade.

Também foi determinante o fortalecimento da Coordenação Nacional de Fiscalização do Trabalho Infantil, que viabilizou maior apoio técnico e operacional às unidades regionais, com melhoria de governança, padronização de entendimentos e maior celeridade no encaminhamento de demandas.

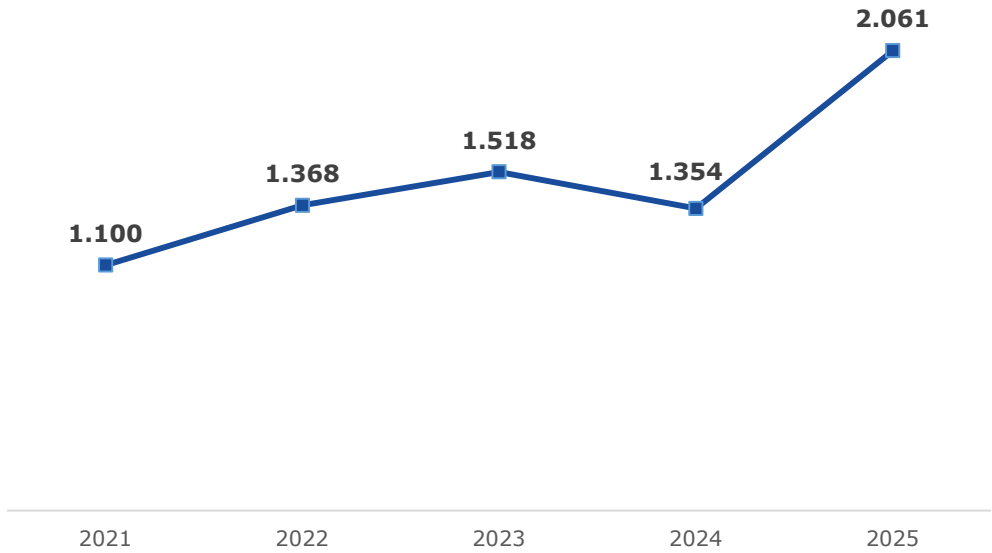
Além disso, o uso de recursos técnicos contribuiu para elevar a assertividade das ações, otimizando a seleção de alvos e a efetividade das operações de combate ao trabalho infantil, tais como: i) o Sistema IPÊ Trabalho Infantil; ii) o Painel do Qlik sobre trabalho infantil; iii) diagnósticos dos principais focos por estado; e iv) documentos com orientações técnicas.

2.3.1.2. Ações fiscais com constatação de trabalho infantil

Em 2025, registrou-se um total de cerca de **2,1 mil ações de fiscalização com constatação de trabalho infantil**, o que representa um incremento de mais de 52% em comparação com os números de 2024. Esse avanço indica maior capacidade de planejamento e efetividade na identificação de situações irregulares, com melhor direcionamento do esforço fiscal.

O aumento decorre, sobretudo, da adoção de um modelo de atuação fundamentado em dados e evidências confiáveis, o que permite que o planejamento e a execução das ações ocorram de forma estratégica, orientada pela realidade mapeada e pelos focos efetivamente identificados, reduzindo dispersão de esforços e elevando a assertividade das operações.

Gráfico 13 - Quantidade de ações de fiscalização da inspeção do trabalho com constatação de trabalho infantil



Fonte: SFITWEB.

Registre-se, por fim, que o resultado apurado representa o maior patamar dos últimos cinco anos e, em termos de desempenho frente ao PPA 2024–2027, superou a meta anual de 1,9 mil ações prevista para 2025, alcançando cerca de 110% de execução (2,1 mil/1,9 mil), isto é, aproximadamente 9% acima do planejado.

2.3.1.3. Crianças e adolescentes retirados das piores formas de trabalho infantil

O afastamento de crianças e adolescentes das piores formas de trabalho infantil constitui prioridade da Inspeção do Trabalho, estando, inclusive, contemplado como meta no Plano Plurianual (PPA) 2024–2027, que estabelece o percentual mínimo de 65% de afastamentos nessas condições em relação ao total de crianças e adolescentes retirados do trabalho infantil.

No ano de 2025, aproximadamente 74% dos afastamentos registrados envolveram crianças e adolescentes nas piores formas de trabalho infantil. O referido resultado superou em 9% a meta estabelecida para o ano.

Esse desempenho evidencia maior planejamento e alinhamento da atuação fiscal às prioridades pactuadas no planejamento governamental, refletindo o aperfeiçoamento das ações de fiscalização, especialmente pela priorização do combate às piores formas de trabalho infantil.



2.3.1.4. Ações de combate ao trabalho análogo ao de escravizado e ao tráfico de pessoas

1,55 mil

ações fiscais voltadas ao combate ao trabalho análogo de escravizado

O Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) atua em todo o território nacional e completou 30 anos em 15 de maio de 2025. Desde sua criação, já foram resgatados mais de 68 mil trabalhadores e trabalhadoras de condições análogas à de escravizado, em mais de oito mil ações fiscais.

Em 2025, foram realizadas 1,55 mil ações fiscais voltadas ao combate ao trabalho análogo ao de escravizado e ao tráfico de pessoas. Registra-se que, em razão de alteração metodológica de aferição prevista no PPA 2024–2027, o resultado não é diretamente comparável aos anos anteriores.

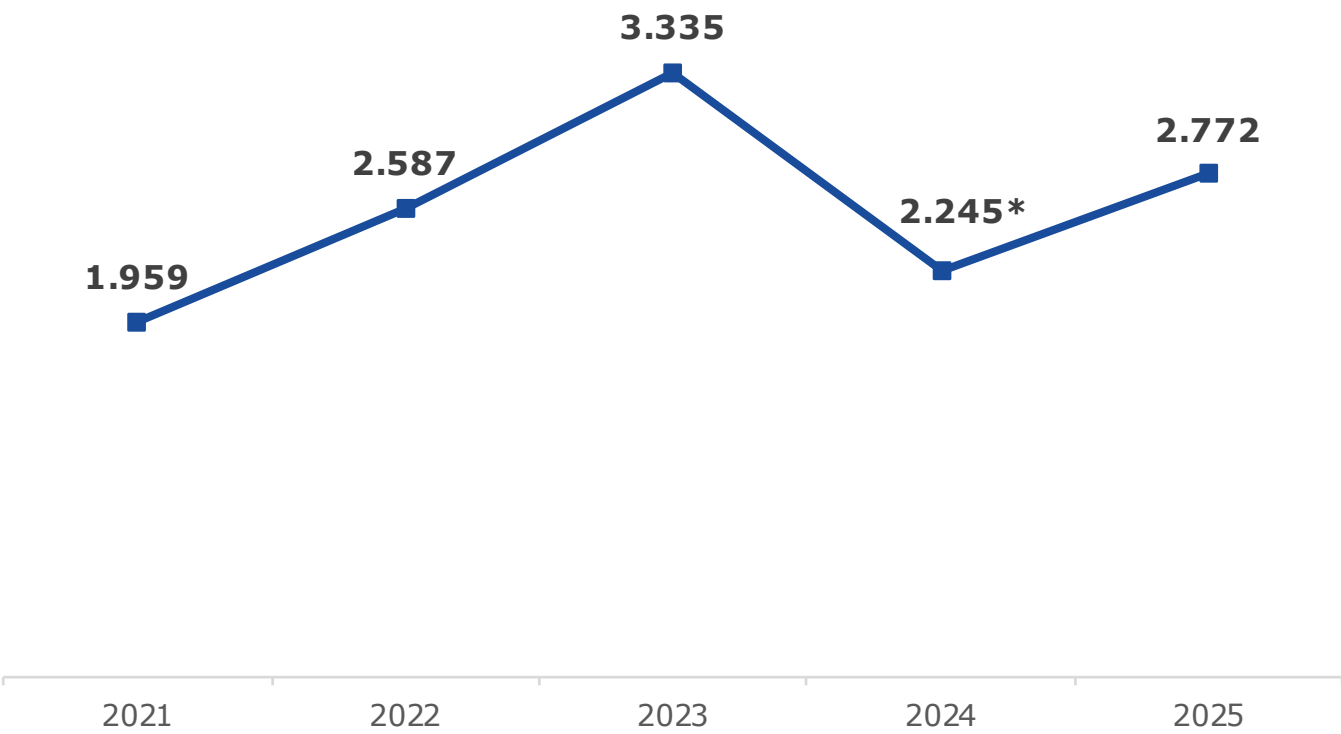


2.3.1.5. Trabalhadores resgatados de trabalho análogo ao de escravizado

Ao longo de 30 anos, os procedimentos de resgate foram continuamente aprimorados, consolidando uma atuação mais estruturada e efetiva. Nesse contexto, o resgate não se limita à retirada física do local de trabalho, mas compreende um conjunto de medidas inseridas nas competências dos Auditores-Fiscais do Trabalho, voltadas à interrupção da violação, à proteção das vítimas e à responsabilização dos infratores.

Em 2025, foram resgatados **2,77 mil trabalhadores** de condições análogas à de escravizado e de tráfico de pessoas.

Gráfico 14 - Trabalhadores resgatados



Nota (*): O número de trabalhadores resgatados no relatório de 2024 (2.004) foi retificado neste relatório (2.245) devido à atualização na base de dados.

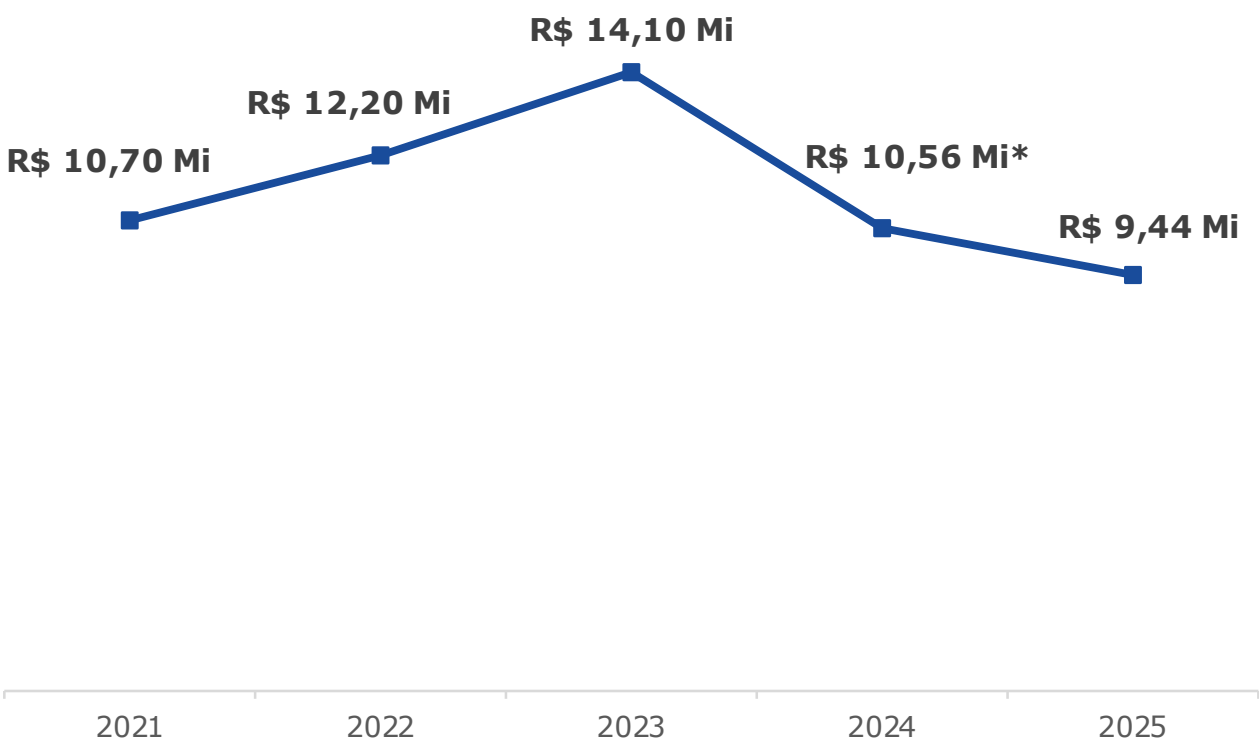
Fonte: Sistema de Controle de Erradicação do Trabalho Escravo (COETE).

2.3.1.6. Verbas rescisórias pagas aos trabalhadores

Em 2025, foram pagos mais de **R\$ 9 milhões em verbas rescisórias aos trabalhadores resgatados em ações da inspeção do trabalho**. Desde 1995, os valores recebidos pelos trabalhadores a título de verbas salariais e rescisórias durante as operações ultrapassam R\$ 160 milhões.

Esse resultado decorre da atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho, que coordena o Grupo Móvel, e do fortalecimento das parcerias interinstitucionais construídas ao longo dos anos, que ampliam a capacidade de resposta, a efetividade das medidas e a entrega de reparação às vítimas.

Gráfico 15 - Verbas salariais e rescisórias recebidas pelos trabalhadores durante as ações de combate ao trabalho escravo (Milhões)



Nota (*): O número de verbas salariais e rescisórias recebidas pelos trabalhadores resgatados no relatório de 2024 (7,0 Mi-lhões) foi retificado neste relatório (10,56 Milhões) devido à atualização na base de dados.

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

Ressalta-se, contudo, que a variação anual do montante pago em verbas salariais e rescisórias não constitui, isoladamente, medida direta da efetividade das ações fiscais. Trata-se de indicador influenciado por fatores como o perfil dos casos identificados em cada exercício, o número de trabalhadores resgatados, o tempo de permanência nas situações irregulares, a remuneração praticada, o setor econômico predominante nas operações e o estágio de consolidação dos registros na base de dados no momento do fechamento do relatório.

Ademais, a reparação econômica aos trabalhadores pode ser assegurada e efetivamente recebida também em momento posterior à ação fiscal, no âmbito da articulação interinstitucional, inclusive por meio de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) e Ações Cíveis Públicas (ACPs), o que requer análise conjunta com outros instrumentos e resultados que expressem, de forma mais abrangente, a efetividade da atuação estatal.

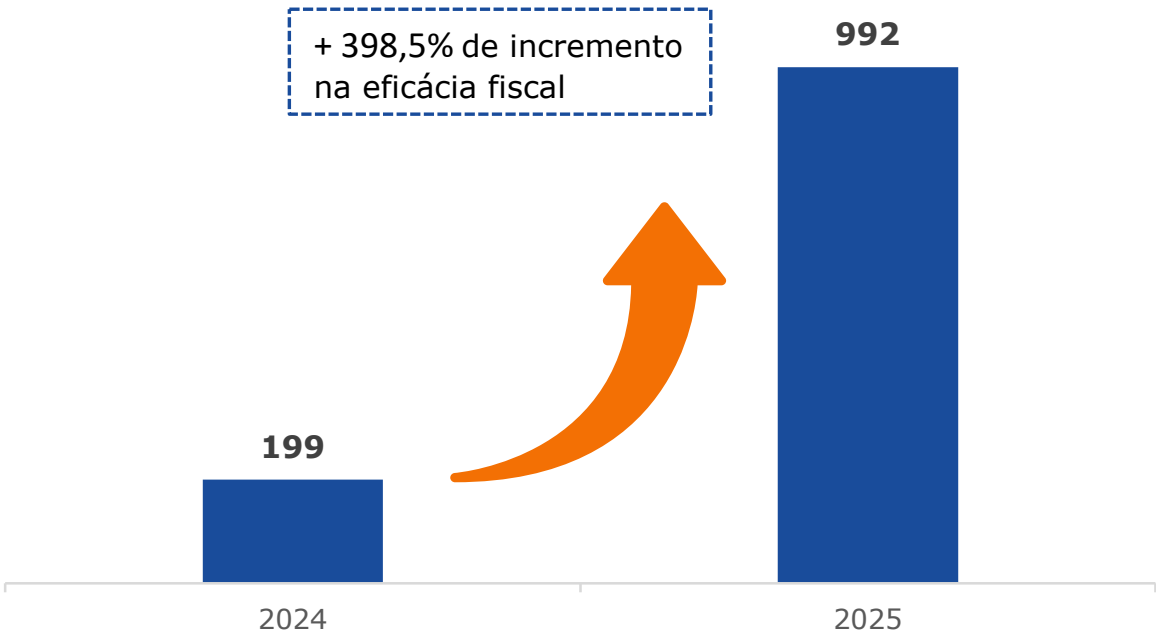
2.3.1.7. Trabalho da Mulher

Dando continuidade às ações voltadas **à proteção do trabalho da mulher**, em 2025, manteve-se como prioridade a verificação do cumprimento do art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT, que trata da obrigatoriedade de local apropriado para guarda dos(as) filhos(as) no período de amamentação ou de sua substituição por creches. A escolha desse eixo decorre do entendimento de que o compartilhamento do cuidado deve ser assumido de forma corresponsável por família, sociedade, Estado e empregadores. Ao longo do ano, as tratativas sobre a regulamentação do reembolso-creche previsto na [Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022](#), reforçaram a necessidade de induzir conformidade, especialmente junto a grandes empresas em todo o território nacional.

Na mesma linha, foram notificadas empresas para comprovação da publicização dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do art. 5º, caput, da [Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023 \(Lei de Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens\)](#). A transparência salarial, associada ao incremento da fiscalização, constitui mecanismo central de indução ao cumprimento da igualdade remuneratória prevista na legislação, ampliando a visibilidade dos dados e a responsabilização dos empregadores.

Considerando que tanto a oferta de creche (ou substituto) quanto a transparência salarial são mecanismos interligados e essenciais para a permanência das mulheres no mercado de trabalho e para a equalização das condições de trabalho entre mulheres e homens, a inspeção do trabalho intensificou sua atuação

Gráfico 16 - Evolução da fiscalização do trabalho da mulher



Fonte: Sistema de Gerenciamento das Ações Fiscais (SIGAF).

2.3.1.8. Combate à discriminação e ao assédio moral organizacional e promoção da igualdade de oportunidades no trabalho

Em 2025, foram realizadas duas ações fiscais de natureza estruturante e com inequívoco caráter inovador e orientador no âmbito da política de promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres:

2.3.1.8.1. Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres

A primeira ação fundamentou-se na Lei de Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres em uma empresa de setor estratégico. A primeira etapa foi concluída com a notificação para apresentação de plano de mitigação de desigualdade salarial, no prazo de 90 dias, nos termos da [Instrução Normativa GM/MTE nº 06, de 17 de setembro de 2024](#).

A etapa subsequente — consistente na verificação da implementação e da efetividade do plano apresentado — encontra-se prevista para o exercício de 2026, considerando a recomposição da capacidade operacional da Auditoria-Fiscal do Trabalho, especialmente após a conclusão do ciclo de formação e integração dos novos Auditores-Fiscais do Trabalho. Tal cenário permitirá a retomada qualificada das ações de monitoramento, com maior robustez técnica e alcance institucional.

- Alcance:** essa atuação alcançou aproximadamente 1,2 mil trabalhadores, dos quais 480 eram mulheres.
- Objetivo:** induzir a conformidade e a responsabilização empresarial quanto à equalização remuneratória.

2.3.1.8.2. Combate à discriminação por origem nacional

Embora de escopo local, a segunda inspeção, vinculada a marcador sensível para a inspeção do trabalho, tratou de discriminação por origem nacional.

- Resultado:** a ação concluiu pela existência de discriminação contra pessoas originárias do Haiti, alcançando 200 trabalhadores, sendo 20 estrangeiros.
- Impacto:** fortalecimento da tutela antidiscriminatória e da proteção de grupos vulnerabilizados no ambiente de trabalho.

Considerando a amplitude das atribuições no enfrentamento à discriminação e a complexidade dos marcadores sociais, pretende-se que, ano a ano, sejam realizadas ações paradigmáticas no âmbito da atividade combate à discriminação, ao assédio, à violência e promoção de igualdade de oportunidades no trabalho, com recortes estruturantes de gênero e raça, sem prejuízo da atenção aos demais marcadores sociais relevantes.

2.3.2. Inovações e melhorias

2.3.2.1. Campanha Nacional contra o Trabalho Infantil

Com o objetivo de sensibilizar a sociedade quanto aos impactos profundos e persistentes do trabalho precoce — ainda amplamente tolerado em diversos contextos socioculturais — foi realizada a Campanha Nacional contra o Trabalho Infantil, alusiva ao dia 12 de junho, data mundial e nacional dedicada ao tema. Intitulada “Toda criança que trabalha perde o presente e o futuro”.

A iniciativa foi promovida de forma articulada por instituições centrais no enfrentamento ao trabalho infantil no Brasil:

- i) Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção a Adolescentes no Trabalho (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 teve caráter abrangente, com foco em mobilizar a sociedade e o poder público para a adoção de ações concretas de prevenção e erradicação do trabalho infantil, conforme detalhada na tabela a seguir.

Tabela 4 - Ações da campanha nacional contra o trabalho Infantil 2025

Ações da Campanha Nacional contra o Trabalho Infantil		Principais Atividades	Impacto Estimado
Produção Técnica	Divulgação de materiais gráficos, audiovisuais e informativos.	✓ Vídeo trabalho infantil doméstico: 4 milhões de visualizações e 4.400 cliques	
		✓ Vídeo trabalho infantil nas ruas e no tráfico de drogas: 3,7 milhões de visualizações e 3.700 cliques	
		✓ Vídeo trabalho infantil de influencer: 3,3 milhões de visualizações e 3.500 cliques	
		✓ Vídeo trabalho infantil no campo: 2,2 milhões de visualizações e 3.000 cliques	
Seminário Nacional de Combate ao Trabalho Infantil	Debates sobre trabalho infantil na internet, os efeitos das mudanças climáticas sobre a vulnerabilidade social e o papel das políticas públicas na proteção integral de crianças e adolescentes.	✓ 586 pessoas inscritas	
		✓ 279 certificados para participantes	
		✓ 1.400 visualizações no Seminário transmitido pelo Youtube	

Fonte: Secretaria de Inspeção do Trabalho.

A iniciativa obteve ampla repercussão e elevado engajamento nas redes sociais das instituições parceiras. A Campanha, como um todo, somou mais de 15 milhões de impressões (reprodução do conteúdo) e alcançou cerca de 8 milhões de pessoas. Como resultado, houve também maior interesse da imprensa nas ações da Auditoria-Fiscal do Trabalho, ampliando a visibilidade do tema e fortalecendo o debate nacional sobre a erradicação do trabalho infantil.

2.3.2.2. Aprimoramento e Disseminação do Sistema IPÊ Trabalho Infantil

O Sistema IPÊ Trabalho Infantil consolidou-se como a principal ferramenta pública para registro, monitoramento e gestão de denúncias relacionadas ao trabalho infantil no Brasil, sendo o único sistema especializado em denúncias sobre trabalho infantil acessível diretamente à população. Sua relevância estratégica decorre da capacidade de ampliar a capilaridade das denúncias, qualificar o tratamento das informações e apoiar, de forma integrada, a atuação da rede de proteção e da Auditoria-Fiscal do Trabalho, com maior rastreabilidade e efetividade no encaminhamento.

Em 2025, o sistema passou por aprimoramentos significativos:

a) Modernização tecnológica, envolvendo:

- a atualização de funcionalidades e melhoria da interface;
- o aperfeiçoamento dos fluxos internos, garantindo maior eficiência no processamento e no encaminhamento das denúncias; e
- a incorporação de novas ferramentas alinhadas às necessidades atuais de monitoramento e intervenção.

b) **Disseminação:** Por meio de capacitações destinadas a Auditores-Fiscais do Trabalho e à rede de proteção à criança e ao adolescente, visando o uso qualificado da ferramenta e à padronização de procedimentos.

c) **Eixo central do fluxo de atendimento:** O Sistema IPÊ foi integrado como eixo central do primeiro Fluxo Nacional de Atendimento de Crianças e Adolescentes em Situação de Trabalho Infantil com Explorador(a) Identificável, tornando-se peça essencial para a articulação interinstitucional voltada à proteção das vítimas e à responsabilização dos infratores.

2.3.2.3. Estruturação do Grupo Especial Móvel de Fiscalização do Trabalho Infantil

O Grupo Especial Móvel de Fiscalização do Trabalho Infantil (GMTI) constitui um marco estratégico da Inspeção do Trabalho no enfrentamento ao trabalho infantil. Com atuação em todo o território nacional, o grupo prioriza regiões e setores econômicos com maior incidência dessa violação e opera de forma articulada com o Ministério Público do Trabalho e a Polícia Federal, ampliando a efetividade das ações de investigação, responsabilização e proteção das vítimas.

Abaixo, detalha-se a estrutura operacional e as entregas em 2025 do Grupo:

Figura 3 - Grupo especial móvel de fiscalização do trabalho infantil (GMTI)



2.3.2.4. Capacitação do corpo fiscal

Em 2025, além dos cursos permanentes dos Módulos I, II, III e IV da ENIT, foram ofertadas diversas oportunidades de aprimoramento técnico aos Auditores-Fiscais do Trabalho, ampliando a capacidade institucional de atuação com padronização e foco em efetividade. A tabela abaixo resume as iniciativas realizadas.

Tabela 5 - Ações e capacitações do corpo fiscal em 2025

Ação / Capacitação	Objeto da ação / capacitação	Objetivo
Curso de Capacitação em Trabalho Infantil	Novos AFTs: 37 aulas (9h/aula) em 5 unidades formativas.	Consolidar conceitos e instrumentos de rotinas operacionais.
Curso de Gestão para Chefes e Coordenadores	Foco em gestão da atividade, normativos aplicáveis e procedimentos de fiscalização.	Fortalecer a governança e a condução uniforme das ações.
Reunião Técnica: Painel de Indícios de Trabalho Infantil no Sistema Qlik	Uso de dados.	Planejamento e seleção de alvos.
Reuniões Técnicas Presenciais	Troca de experiências e tratamento de questões operacionais com AFTs do Rio de Janeiro (abril/2025) e do Rio Grande do Norte (setembro/2025).	Fortalecer competências técnicas, harmonizar procedimentos e aprimorar a capacidade analítica e operacional das equipes.
Publicação do Fluxo Nacional de Atendimento a Crianças e Adolescentes Vítimas de Trabalho Infantil com Explorador(a) Identificável	Padronização de procedimentos e atuação coordenada da rede de proteção na prevenção e erradicação do trabalho infantil.	Ampliar a capacidade de resposta do Estado com maior coordenação e previsibilidade.
Seminário de Formação: Trabalho doméstico e de cuidados, combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades no trabalho	Instrumentalizar a fiscalização do trabalho doméstico e a aplicação da Lei de Igualdade Salarial.	Alinhar procedimentos, consolidar referenciais técnicos e ampliar a coerência interpretativa nas ações em todo o país.
Assistência Técnica em parceria com a Consejería del Trabajo, Migraciones y Seguridad Social do governo da Espanha	Cooperação internacional e incorporação de boas práticas e aprendizados institucionais.	Qualificar a atuação da Inspeção do Trabalho.

Fonte: Secretaria de Inspeção do Trabalho.

2.3.2.5. Capacitações realizadas para público externo

Ao longo de 2025, foram promovidas ações formativas dirigidas a atores estratégicos da rede de proteção e de setores produtivos, com foco em ampliar a capilaridade, alinhar entendimentos e fortalecer a atuação articulada no enfrentamento ao trabalho infantil. Nesse contexto, foram realizadas as seguintes ações:

a) Capacitação em devida diligência em direitos humanos:

- Público-Alvo:** Fórum das Empresas Responsáveis pela Produção de Açaí, em evento presencial em Castanhal (PA).
- Foco:** Responsabilização preventiva e a adoção de boas práticas nas cadeias produtivas.

b) Capacitações voltadas à rede de proteção, realizadas em novembro de 2025, visando consolidar parâmetros comuns de atuação:

- Público-Alvo:** rede de proteção em Santo Antônio de Jesus (BA) e rede estadual e municipal do Rio de Janeiro.
- Foco:** erradicação do trabalho infantil, atuação das Comissões e o Fluxo Nacional de Atendimento.

Essas iniciativas evidenciam a centralidade da atuação interinstitucional e da difusão de referenciais técnicos para qualificar respostas em diferentes esferas, fortalecer a rede de proteção e ampliar a efetividade das ações de prevenção, identificação e responsabilização relacionadas ao trabalho infantil.

2.3.2.6. Cartilha Amarela - Prevenção e combate ao assédio, a outras formas de violências e ao suicídio relacionado ao trabalho

No âmbito da CANPAT, e por ocasião do Setembro Amarelo, foi lançada a “Cartilha Amarela - Prevenção e combate ao assédio, a outras formas de violências e ao suicídio relacionado ao trabalho”, material elaborado com foco na sensibilização e na disseminação de informações qualificadas ao público-alvo. O lançamento da publicação alcançou mais de 4,8 mil visualizações, ampliando a capilaridade da comunicação institucional e reforçando a agenda preventiva ao longo do ano.

SETEMBRO AMARELO

2.3.2.7. Grupo Nacional de Promoção da Igualdade Racial no Trabalho

Em 2025, foram realizadas reuniões mensais com foco em estudo, discussões e proposições relacionadas ao enfrentamento do racismo no trabalho, fortalecendo a construção de referenciais técnicos e a padronização de entendimentos para atuação fiscal. Nesse contexto, promoveu-se a Reunião Técnica “Análise da condenação do Brasil por racismo estrutural no trabalho pela Corte Interamericana de Direitos Humanos”, com o objetivo de qualificar a leitura institucional e orientar medidas de aprimoramento das estratégias de prevenção, fiscalização e responsabilização.

Como entrega estruturante, foi lançado o “Guia de Procedimentos para atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho: ação fiscal de discriminação racial em hospitais”, documento que consolida orientações operacionais para uniformizar abordagens, reforçar a segurança jurídica e ampliar a efetividade das ações fiscais em casos de discriminação racial no ambiente laboral.

2.3.3. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

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

A implementação das medidas administrativas previstas no PPA 2024–2027 é vetor crítico para acelerar a redução das taxas de trabalho infantil no país e fortalecer o arcabouço de proteção de crianças e adolescentes. Entre as ações prioritárias, destaca-se a revisão do art. 434 da CLT, com vistas ao aperfeiçoamento do regime sancionatório e ao aumento das multas aplicadas em casos de exploração de trabalho infantil, reforçando o efeito inibidor da legislação e ampliando a responsabilização administrativa dos infratores.

Registre-se que a iniciativa propositiva de aumento de multas já se encontra contemplada em proposições legislativas em tramitação, notadamente o PL nº 234/2018 e o PL nº 6.461/2019, de modo que a etapa de formulação normativa, no âmbito do Poder Executivo, considera-se atendida. A efetivação da medida, contudo, depende da deliberação legislativa, razão pela qual o acompanhamento e o monitoramento dessa agenda permanecem como ação de governança, com vistas a subsidiar tecnicamente o debate quando demandado e assegurar aderência à política pública de erradicação do trabalho infantil.

2.3.3.2. Cadastro público de empregadores que tenham submetido crianças e adolescentes a situações de trabalho infantil

Destaca-se ainda a perspectiva de publicação, em articulação com órgãos parceiros, de normativa que

institua cadastro público de empregadores que tenham submetido crianças e adolescentes a situações de trabalho infantil, ampliando transparência, capacidade de monitoramento e prevenção de reincidência. A efetivação dessa medida representa avanço estratégico para o aprimoramento das políticas públicas, fortalecendo instrumentos de fiscalização, responsabilização e controle social essenciais à erradicação do trabalho infantil.

Registre-se, contudo, que o tema permanece em fase de construção interinstitucional, sem previsão de publicação até o momento, condicionando-se sua efetivação à consolidação técnica e ao alinhamento de governança entre os órgãos envolvidos.

2.3.3.3. Enfrentamento ao assédio político-eleitoral

O cenário eleitoral de 2026 apresenta uma oportunidade para o fortalecimento da atuação do MTE no enfrentamento ao assédio político-eleitoral, por meio de medidas orientativas e ações preventivas e repressivas. Contudo, há riscos decorrentes das restrições legais aplicáveis a servidores no período eleitoral e da necessidade de parcerias interinstitucionais em alto nível hierárquico, o que pode limitar intervenções tempestivas.

2.3.3.4. Atuação fiscal no combate à discriminação racial

No campo do enfrentamento ao racismo, a condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ferreira Gomes impõe ao Poder Executivo a adoção de medidas reparatórias e estruturantes. Nesse contexto, o MTE tem potencial para assumir protagonismo, por meio de ações fiscais direcionadas ao combate à discriminação racial, combinando atuação repressiva e uso de inteligência fiscal para o planejamento. O risco central reside na possível falta de engajamento suficiente do corpo fiscal para garantir escala e capilaridade a essa agenda.

2.3.3.5. Ações de prevenção e repressão ao assédio sexual no esporte

A Copa do Mundo de 2026 representa oportunidade para ampliar ações de prevenção e combate ao assédio sexual no esporte, especialmente no futebol, possibilitando a realização de campanhas educativas e ações repressivas voltadas à proteção de mulheres profissionais. Contudo, a complexidade desse tema pode pressionar a capacidade de execução de outras agendas prioritárias.

2.3.3.6. Resistência à lei de igualdade salarial e judicialização

Embora a judicialização contra a Lei nº 14.611/2023 (Lei da Igualdade Salarial) esteja fora da governabilidade direta deste Ministério, o MTE atuou para mitigar resistências e assegurar a aplicabilidade da norma. Nesse sentido, consolidou-se cooperação técnica com a Advocacia-Geral da União, resultando na elaboração de orientações para fundamentar as respostas às empresas.

2.3.3.7. Fortalecimento da atuação regional no combate ao trabalho infantil

O planejamento de fiscalização para 2026 prevê o fortalecimento da atuação descentralizada no combate ao trabalho infantil, por meio da designação de responsáveis regionais e da constituição de equipes especializadas em estados prioritários — Bahia, Maranhão, Pará, São Paulo e Minas Gerais. A integração dos novos Auditores-Fiscais do Trabalho, aprovados no último certame, será determinante para viabilizar a implementação dessas diretrizes e ampliar a capilaridade das ações.

2.3.3.8. Condicionantes de eficácia na recepção e tratamento de denúncias relacionadas a violências no trabalho

No âmbito interno, o desafio consiste em consolidar o combate à discriminação como fundamento transversal da atuação fiscal. Sob a perspectiva externa, o desafio é fortalecer o reconhecimento do MTE como uma das instituições às quais os trabalhadores recorrem para denunciar tais violações. Contudo, a efetivação desse papel de referência exige níveis elevados de eficácia e eficiência operacional, o que, por vezes, esbarra em problemas de infraestrutura, como a indisponibilidade temporária do canal de denúncias.

2.3.3.9. Lançamento do IV Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil e de novos Fluxos Nacionais de Atendimento

Para 2026, está previsto o lançamento do IV Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil e de novos Fluxos Nacionais de Atendimento, reforçando a atuação coordenada e integrada das políticas públicas e, em conjunto, ampliando a capacidade institucional de enfrentar o trabalho infantil de forma mais eficaz e articulada, consolidando governança, interoperabilidade e foco em resultados.

2.3.3.10. Curso sobre discriminação no trabalho

Além disso, prevê-se a oferta de curso sobre discriminação no trabalho pela Escola Nacional de Inspeção do Trabalho (ENIT), como instrumento de padronização e fortalecimento de capacidades.

2.4. 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.



2.4.1. Principais atividades e resultados alcançados

2.4.1.1. Registro Sindical

Em 2025, o MTE consolidou avanços significativos na celeridade processual do registro sindical.

a) Gestão de Registros Sindicais

O MTE recebeu 1,3 mil processos (média de 108/mês), compreendendo pedidos iniciais (registro de novas entidades sindicais), de fusão, de incorporação e pedidos de alteração estatutária (modificações no estatuto, de base territorial ou categoria representada).

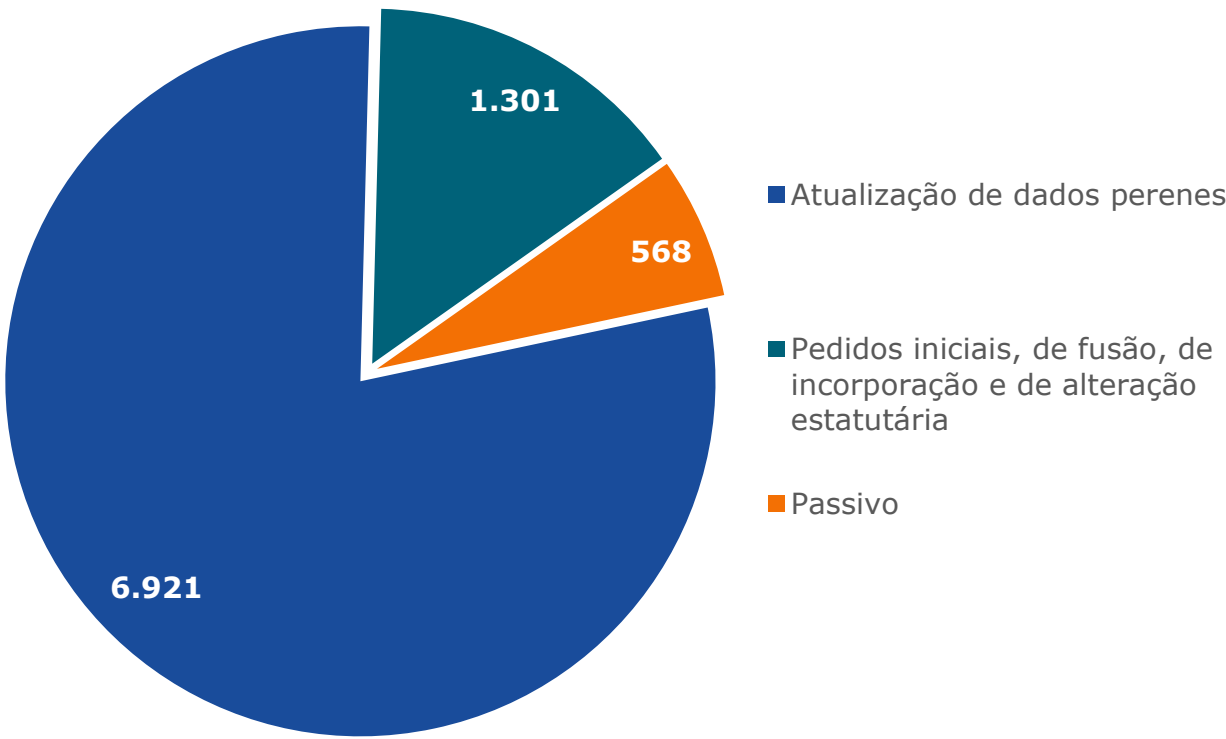
- **Redução do passivo:** O total de processos pendentes foi reduzido de 714 (dez/2024) para 568 processos (dez/2025).
- **Agilidade na decisão:** O tempo médio para decisão desses processos foi reduzido para 100 dias, um marco histórico, considerando que o prazo médio anterior chegou a ultrapassar 12 meses.

b) Atualização de dados

Foram recebidas 6,92 mil solicitações de atualização de dados perenes (mudanças no quadro da diretoria, de endereço ou de filiação):

- **Volume de demandas:** 6,92 mil novas solicitações recebidas.
- **Produtividade:** Foram analisadas 6,48 mil solicitações (5,8 mil de 2025 e 683 remanescentes de anos anteriores).

Gráfico 17 - Dados do registro sindical



Fonte: Departamento de Relações do Trabalho da Secretaria de Relações do Trabalho (DRT/SRT/MTE).

2.4.1.2. Mediações coletivas trabalhistas

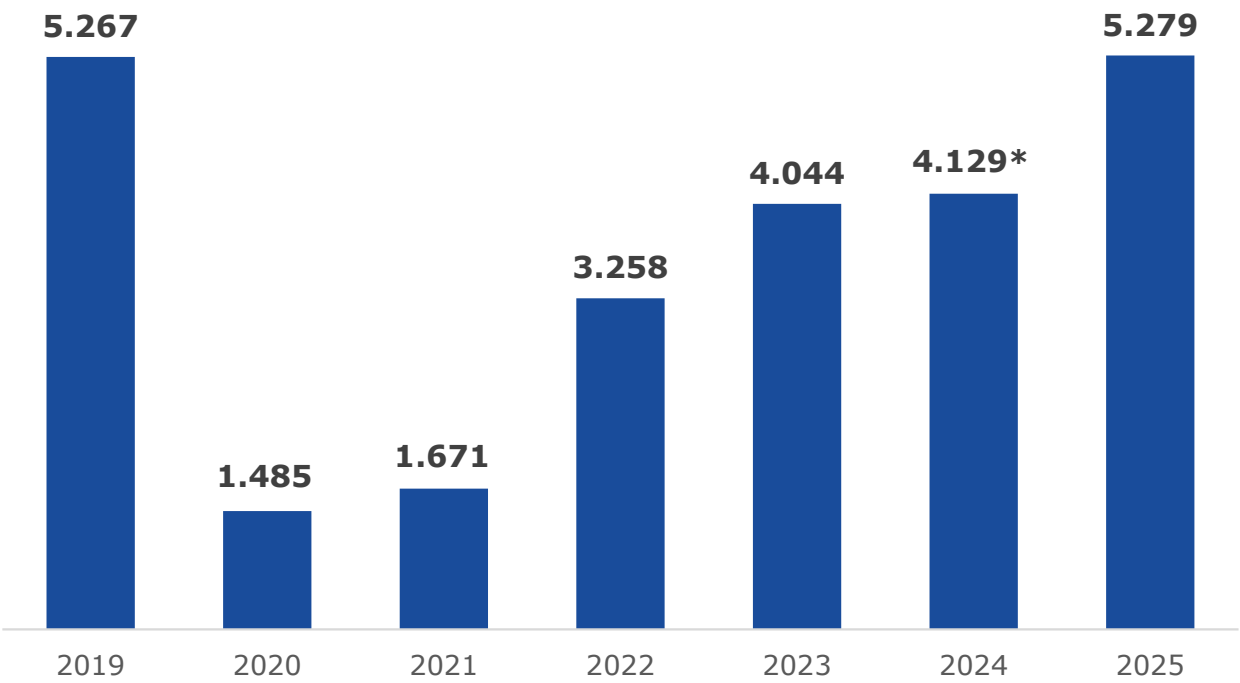
Melhoria dos Indicadores

A **melhoria nos indicadores** é fruto de um conjunto de ações focadas na qualificação das análises, ampliação da transparência processual e redução do tempo médio de tramitação.

+ de 5,2 mil
mediações concluídas em 2025

As mediações coletivas trabalhistas constituem instrumento prioritário para a solução consensual de conflitos entre empregados e empregadores, contribuindo para a formalização de acordos e convenções coletivas e evitando a judicialização das relações de trabalho. Em 2025, foram concluídas mais de 5,2 mil mediações, o que representa um aumento de 27,85% em relação ao ano de 2024.

Gráfico 18 - Mediações coletivas concluídas (mediações)



Nota (*): O número de mediações coletivas concluídas no relatório de 2024 (3,83 mil) foi retificado neste relatório (4,13 mil) devido à atualização na base de dados.

Fonte: Sistema Mediador – SRT/MTE.

2.4.1.3. II - Conferência Nacional do Trabalho

Em 2025, foi convocada a II Conferência Nacional do Trabalho (II CNT), composta por 26 etapas estaduais e 1 distrital, realizadas no período de setembro a dezembro de 2025, nas quais participaram cerca de 3 mil delegados, representantes dos trabalhadores, empregadores e governo que resultaram na produção de 386 propostas que serão apresentadas, em março de 2026, quando será realizada a etapa nacional. Os Eixos Temáticos da II CNT serão: i) transformações do mundo do trabalho diante das transições tecnológica, digital, ecológica/ambiental e demográfica; e ii) políticas públicas para a promoção do emprego e trabalho decente e da transição justa.

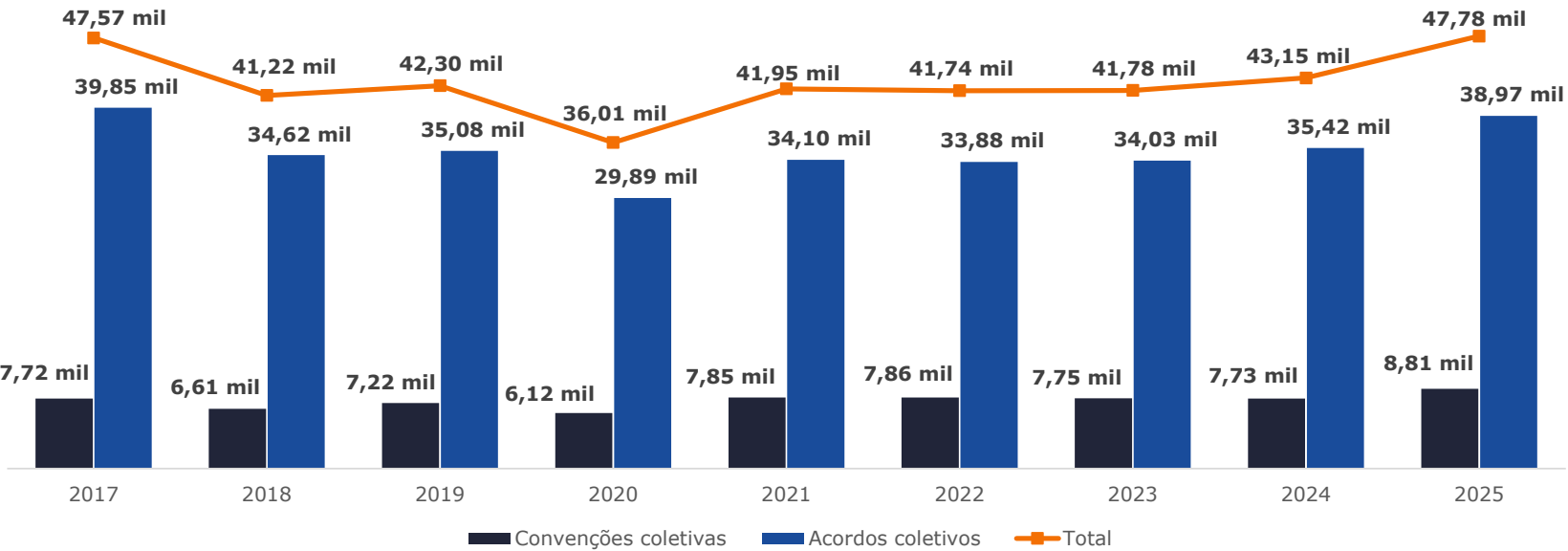
A II CNT tem caráter tripartite, segundo normas preconizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e constitui um espaço de debate democrático e participativo, reunindo representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo.

Sua finalidade central é definir diretrizes que promovam o trabalho decente no Brasil, fortalecendo o diálogo social e a construção coletiva de políticas públicas na área do trabalho. As deliberações serão pautadas com base em ampla negociação e diálogo entre as representações, buscando-se a construção de consensos.

2.4.1.4. Instrumentos coletivos de trabalho

As convenções e acordos coletivos constituem instrumentos essenciais para a formalização da negociação entre empregados, por meio de suas entidades sindicais, e empregadores. Em 2025, foram registrados pelo MTE **47,78 mil instrumentos de trabalho** (38,97 mil Acordos Coletivos e 8,81 mil Convenções Coletivas), representando uma evolução de 10,72% em relação ao ano de 2024.

Gráfico 19 - Instrumentos coletivos de registrados

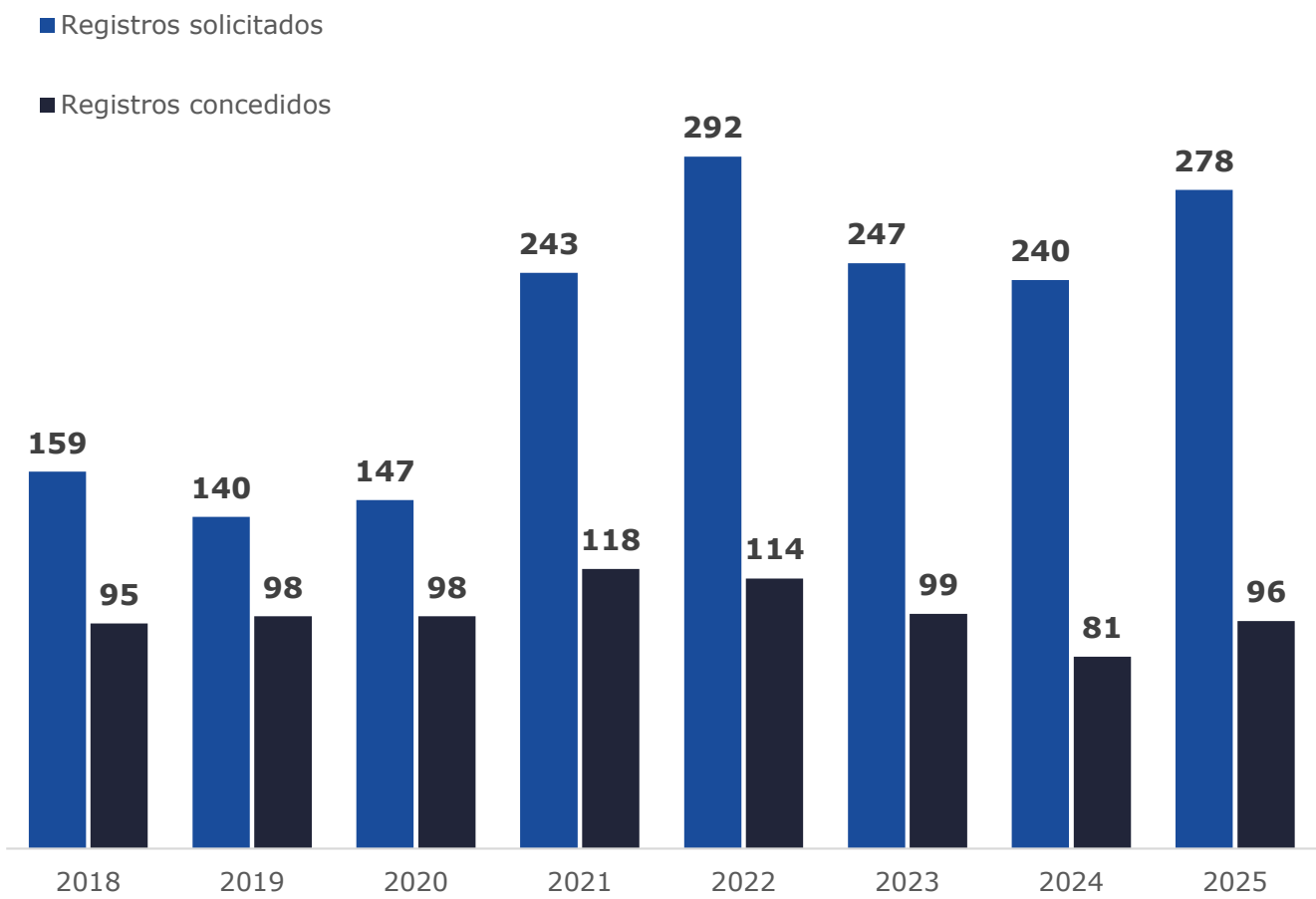


Fonte: Sistema Mediador.

2.4.15. Registro de empresas de trabalho temporário

Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no MTE, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente, nos termos do art. 4º da [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#). No ano de 2025, foram registradas 96 empresas de trabalho temporário.

Gráfico 20 – Registros de empresas de trabalho temporário



Fonte: Sistema SIRETT.

2.4.16. Emissão de posicionamentos técnicos

Em 2025, o MTE emitiu posicionamentos técnicos em 186 projetos de lei com potencial de impacto na legislação sindical e trabalhista. As posições serviram como subsídios para a interlocução do Poder Executivo junto ao parlamento brasileiro, assegurando que o debate legislativo esteja alinhado à melhoria das relações laborais no Brasil.

Foram emitidos, ainda, 33 posicionamentos técnicos que trataram de normativos internacionais e questionamentos técnicos pela OIT, bem como cooperações técnicas na área trabalhista com outros países, como, por exemplo, Espanha e Irã.

Destaca-se a emissão da [Orientação técnica SRT nº 03/2025](#), que trata da assistência ao pedido de demissão do empregado estável, na forma do art. 500 da [Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\)](#), definindo que as unidades de relações do trabalho do MTE devem prestar assistência ao pedido de demissão de empregados estáveis quando não houver sindicato na localidade, para verificar a legitimidade do ato, sem homologar verbas rescisórias.

2.4.17. Semana Nacional de Promoção da Negociação Coletiva

A Semana Nacional de Promoção da Negociação Coletiva, instituída pela [Portaria MTE nº 3.669, de 14 de novembro de 2023](#), e prevista como iniciativa estratégica no Plano Plurianual 2024–2027, foi realizada entre 24 e 28 de novembro de 2025 e teve como tema: “Negociação Coletiva e os Desafios Contemporâneos das Relações de Trabalho”. A programação ocorreu em âmbito nacional e em cada uma das 27 unidades federativas, envolvendo especialistas, representantes de trabalhadores e empregadores e autoridades públicas, com foco no fortalecimento do diálogo social, da negociação coletiva e das instituições das relações de trabalho.

2.4.18. Capacitação de profissionais para atuarem com mediação e negociação coletiva de trabalho

Capacitação de dirigentes sindicais em negociação coletiva

81% da meta anual do PPA alcançada



Em 2025, em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), foram promovidas capacitações presenciais e virtuais em negociação coletiva, concluindo quatro turmas e formando um total de 136 dirigentes sindicais, com foco no fortalecimento da atuação sindical e na formação de multiplicadores. O resultado representa o atingimento de 81% da meta anual do PPA, prevista em 168, o que contribuiu para sedimentar a política pública que objetiva reduzir os conflitos, no âmbito das relações do trabalho.

2.4.1.9. Comissão Tripartite Paritária Permanente

Os temas relativos à segurança e saúde no trabalho são discutidos no âmbito do MTE, em conformidade com a [Convenção nº 144 da OIT](#), por meio da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), instância institucional de diálogo estruturado entre trabalhadores, empregadores e governo. Trata-se de um fórum de governança tripartite que confere legitimidade, previsibilidade e alinhamento técnico às propostas regulatórias e às diretrizes de implementação.

Em 2025, foram pautados e debatidos diversos temas no âmbito da CTPP, bem como em suas comissões e grupos correlatos, fortalecendo o processo decisório, a construção de consensos e a evolução normativa, com foco na efetiva proteção do trabalhador e na aplicabilidade das medidas no mundo do trabalho.

Figura 4 - Principais atividades da CTPP em 2025



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

2.4.1.10. Consultas Públicas

Como medida para assegurar a participação social e a transparência no processo regulatório de segurança e saúde no trabalho, foram realizadas quatro Consultas Públicas, ampliando o debate técnico com os atores interessados. As Consultas abrangeram: i) o Anexo I da NR-4; ii) a NR-21; iii) a NR-24, especificamente a atualização do Capítulo 24.2, relativo às instalações sanitárias, com foco em instalações sanitárias móveis; e iv) a NR-24, para a elaboração de novo anexo sobre contêineres para ocupação humana.

No total, em 2025 foram registradas 2,15 mil contribuições, apresentadas por 291 participações, conforme o cronograma específico de cada Consulta Pública.

No que se refere aos resultados, ressalte-se que o quantitativo de sugestões acatadas, total ou parcialmente, bem como a síntese das alterações decorrentes das Consultas Públicas, serão devidamente publicados, após a consolidação técnica das contribuições e a deliberação final no âmbito da Agenda Regulatória CTPP.

2.4.1.11. 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. Configura-se como o principal mecanismo de governança da Política Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil.

Em 2025, a CONAETI elaborou e publicou os seguintes instrumentos normativos:

- [Recomendação SIT/MTE nº 1, de 9 de julho de 2025](#) – Dispõe sobre diretrizes para o atendimento de situações de trabalho infantil envolvendo povos e comunidades tradicionais;
- [Recomendação CONAETI/MTE nº 3, de 28 de outubro de 2025](#) – Estabelece orientações para a criação e funcionamento de Comissões Estaduais e Distrital de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil;
- [Resolução CONAETI/MTE nº 6, de 28 de agosto de 2025](#) – Aprova Nota Técnica da Comissão sobre a Proposta de Emenda Constitucional nº 18/2011, que altera o inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal; e

- [Resolução CONAETI/MTE nº 7, de 2 de outubro de 2025](#) – Institui o primeiro Fluxo Nacional de Atendimento a Crianças e Adolescentes Vítimas de Trabalho Infantil com Explorador(a) Identificável.

Paralelamente, a Coordenação da CONAETI desenvolveu ações de fomento e assessoramento técnico voltadas à criação de Comissões Estaduais de Erradicação do Trabalho Infantil, conforme orientado pela Recomendação nº 3/2025. Como resultado, foram formalmente instituídas Comissões nos estados do Rio de Janeiro e Pará.

Ao longo do ano, além das seis reuniões ordinárias, foram realizadas reuniões extraordinárias e instalados dois Grupos de Trabalho: um dedicado à elaboração do IV Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, e outro responsável pela construção dos fluxos nacionais de atendimento a crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil em regime familiar, em situações sem explorador identificável e em casos de exploração sexual.

2.4.1.12. Programa Trabalho Sustentável

O Programa Trabalho Sustentável (PTS) é uma iniciativa da Inspeção do Trabalho voltada a fortalecer o trabalho decente em cadeias produtivas, fomentando a conduta empresarial responsável em setores específicos por meio de ações de orientação, prevenção e correção de irregularidades. Sua metodologia se apoia no diálogo social e na construção coletiva de soluções, articulando governo, empregadores, trabalhadores e demais atores sociais, com foco em governança e entrega de resultados sustentáveis.

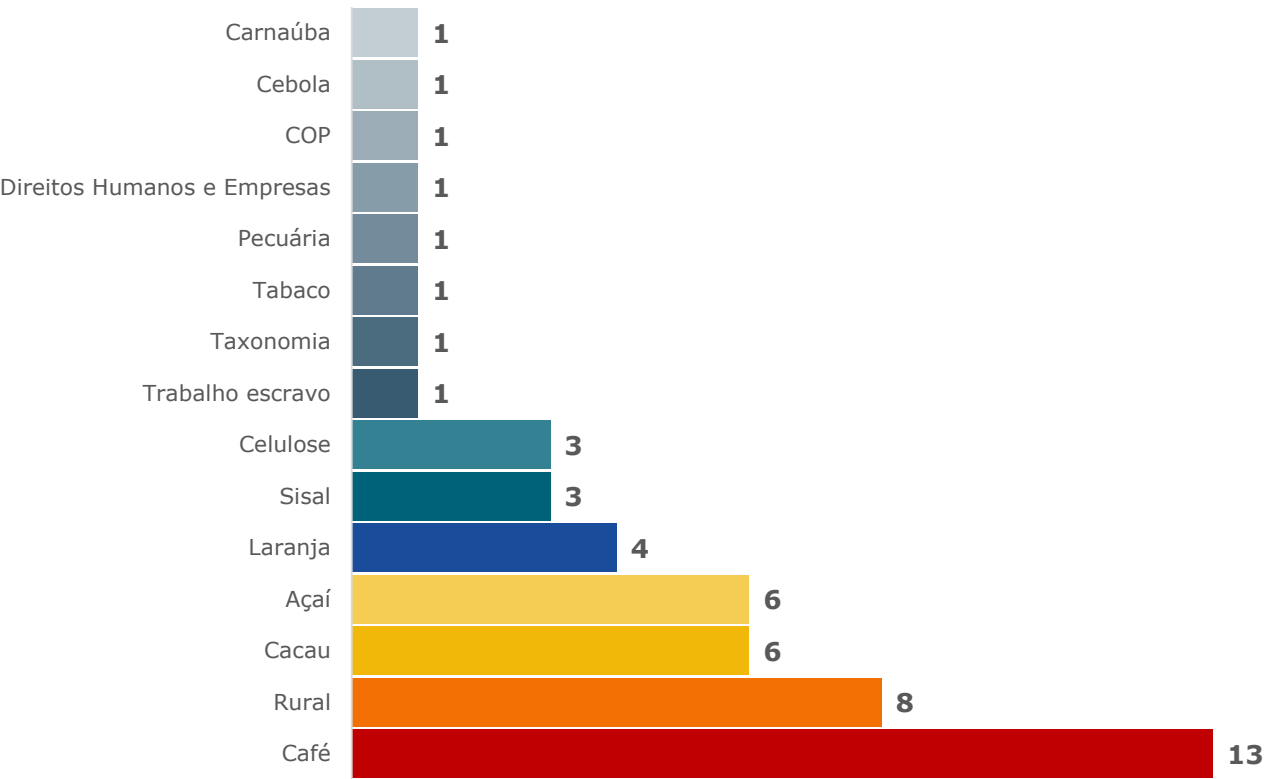
Em 2025, o PTS desenvolveu atividades em 12 unidades da federação e em 10 setores econômicos, incluindo as cadeias de café, cacau, açaí e laranja. As ações, realizadas por meio de encontros, seminários e capacitações, buscaram difundir a legislação trabalhista e reforçar a importância da devida diligência em direitos humanos, além de promover iniciativas voltadas ao setor rural em geral. Nesse período, houve participação na COP 30 no âmbito da Taxonomia Sustentável Brasileira do Ministério da Fazenda, e em debates sobre Direitos Humanos e Empresas, sempre orientados à promoção do trabalho decente e da sustentabilidade social.

Figura 5 - Eventos do Programa Trabalho Sustentável por Unidade Federativa



Fonte: planilha de atividades do Programa Trabalho Sustentável 2025.

Gráfico 21 - Eventos do Programa Trabalho Sustentável por setor



Nota: dois eventos abordaram dois setores.

Fonte: planilha de atividades do Programa Trabalho Sustentável 2025.



PROGRAMA

TRABALHO

SUSTENTÁVEL

Diálogo social

Trabalho Decente

Conduta empresarial responsável



2.4.1.13. Redução da jornada semanal de trabalho para terceirizados do serviço público federal

Em 2025, a [Instrução Normativa nº 381, de 17 de setembro de 2025](#), incluiu novos serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra que passaram a ter direito à redução da jornada semanal de trabalho de 44 para 40 horas, prevista no art. 4º, parágrafo único, do Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, sem prejuízo da remuneração. A medida alcançou diretamente cerca de 19 mil trabalhadores em funções como limpeza, conservação, copeiragem e garçons, recepção, arquivologia e museologia, técnicos em biblioteconomia e bibliotecários.

Com essa ampliação, o governo dá mais um passo na regulamentação do Decreto nº 12.174/2024, assinado pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego e pela Ministra de Estado da Gestão e da Inovação em serviços Públicos. O decreto busca fortalecer a proteção e melhorar as condições de trabalho dos prestadores de serviços terceirizados na Administração Pública.

2.4.1.14. Pacto do trabalho decente

O MTE avançou no Pacto do Trabalho Decente no Meio Rural, com impacto direto em cadeias produtivas essenciais à economia, como a cafeicultura, fruticultura e vitivinicultura. O exercício de 2025 foi marcado pela publicação da [Portaria MTE nº 373, de 10 de março de 2025](#), que instituiu a Mesa Nacional de Diálogo.

A medida estimulou a criação de 6 mesas tripartites em diversos estados produtores de café, fortalecendo negociações coletivas e a construção de consensos entre governo, empregadores e trabalhadores. Em 2026, está prevista a criação de novas mesas da fruticultura e do meio rural.

No comparativo entre 2022 e 2025, a formalização no setor vitivinícola cresceu 486%, com 7,4 mil trabalhadores safristas formalizados. Esse avanço foi possível também pela regulamentação do Programa Bolsa Família, que assegurou a manutenção do benefício mesmo em face do aumento da renda familiar decorrente de contratos sazonais, reduzindo a resistência à formalização.

No meio urbano, em 2025, foi assinado o Pacto Intergovernamental de Promoção do Trabalho Decente no Carnaval de Salvador, que tem como objetivos:

- incentivar a geração de emprego, a qualificação profissional e o desenvolvimento socioeconômico;
- assegurar que todas as ações estejam alinhadas aos princípios do trabalho decente, prevenindo situações de exploração e promovendo dignidade e inclusão;

- estimular cada ente público a elaborar planos de ação personalizados, de acordo com as necessidades de vendedores ambulantes e catadores; e
- promover a disseminação de práticas sustentáveis que garantam ambientes de trabalho justos, seguros e decentes para cerca de 20 mil trabalhadores envolvidos nas atividades do Carnaval na capital baiana.

2.4.2. Inovações e melhorias

2.4.2.1. Boletim de “Boas Práticas Trabalhistas”

Em 2025, o MTE publicou o Boletim de Boas Práticas Trabalhistas, reunindo exemplos de cláusulas pactuadas em negociações coletivas. O documento aborda temas transversais, tais como:

- **Equidade e diversidade:** Equidade racial, inclusão de jovens e pessoas LGBTQAPN+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexo, Assexuais, Pansexuais, Não Binários e demais orientações e identidades);
- **Apoio à família:** Garantia do direito à creche;
- **Sustentabilidade:** Enfrentamento das mudanças climáticas.

A publicação destaca o papel da **negociação coletiva e do diálogo social** como instrumentos para a promoção da justiça social, da diversidade, da proteção ambiental e do fortalecimento de relações de trabalho mais humanas, inclusivas e responsáveis, buscando inspirar a celebração de novos acordos coletivos.

Figura 5 - Boletim boas práticas



Fonte: Secretaria de Relações do Trabalho (SRT/MTE).

2.4.2.2. Manual do Sistema Mediador



Em 2025, foi publicado para a sociedade o novo **Manual do Sistema Mediador**, com o objetivo de aprimorar a experiência do usuário e orientar adequadamente a utilização do serviço de registro de instrumentos coletivos de trabalho, amplamente empregado nas relações laborais. O material apresenta definições técnicas e orientações em linguagem simples, contribuindo para a correta utilização do sistema e reduzindo a necessidade de intermediários na atuação de dirigentes sindicais e representantes de empresas.

Figura 6 - Manual do sistema mediador



Fonte: Secretaria de Relações do Trabalho (SRT/MTE).

2.4.2.3. Revisão na Norma Regulamentadora nº 15 - Atividades e Operações Insalubres

Houve a **revisão do Anexo XI – Agentes Químicos da NR-15**, com o objetivo de atualizar os limites de tolerância aplicáveis à caracterização de insalubridade por exposição a agentes químicos, quando baseada em avaliação quantitativa da exposição ocupacional. Ressalte-se que esses limites ainda refletiam parâmetros fixados em 1978, o que demandava atualização para aderência técnica e alinhamento regulatório.

Trata-se de medida relevante para reforçar a segurança jurídica e a previsibilidade para todos os atores envolvidos. No tocante à publicação, a minuta foi tecnicamente consolidada, porém depende de deliberação conclusiva nas instâncias tripartites e, em seguida, de publicação oficial, para início de vigência.

2.4.2.4. Alteração na Norma Regulamentadora nº 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração

Após a revisão da NR-22, promovida pela **Portaria MTE nº 225, de 26 de fevereiro de 2024**, a presente alteração consolida um pacote de aprimoramentos regulatórios voltados a aumentar a clareza e a efetividade da norma. Nesse contexto, foram realizados ajustes redacionais em itens específicos, com foco em melhorar o entendimento pelos atores envolvidos e viabilizar a aplicação uniforme dos dispositivos pelas organizações.

Adicionalmente, foram incorporadas medidas para a tratativa do calor excessivo em atividades subterrâneas, reforçando a gestão de riscos e a proteção à saúde dos trabalhadores. Por fim, institui-se o Anexo V, destinado a disciplinar, de forma específica, as medidas de segurança e saúde aplicáveis à exposição a poeiras minerais. Em relação à publicação, os ajustes foram estruturados tecnicamente e seguem para o rito de deliberação final no âmbito tripartite, etapa antecedente à publicação ministerial.

2.4.2.5. Alteração na Norma Regulamentadora nº 9 - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos

Foram realizadas adequações na NR-9 com o objetivo de dar suporte à tratativa do calor excessivo em atividades subterrâneas prevista na NR-22, assegurando coerência normativa e melhor governança técnica do tema.

Os ajustes contemplam, entre outros pontos, a inclusão de Limite de Exposição Ocupacional para trabalhadores não aclimatizados, no Quadro 1 da NR-9, bem como a adequação da redação relativa à disponibilização de locais que permitam pausas de recuperação térmica nas atividades realizadas em locais abertos e distantes de edificações ou estruturas. Quanto à publicação, o texto já foi preparado tecnicamente, permanecendo pendente de deliberação conclusiva pelas instâncias tripartites competentes e posterior publicação oficial.

2.4.2.6. Alterações na NR Norma Regulamentadora nº 16 - Atividades e Operações Perigosas

A [Portaria MTE nº 2.021, de 3 de dezembro de 2025](#), aprova o Anexo V – Atividades Perigosas em Motocicletas da NR-16 (Atividades e Operações Perigosas), em regulamentação ao [§ 4º do art. 193 da CLT](#), incluído pela [Lei nº 12.997, de 18 de junho de 2014](#). O ato atualiza e reorganiza a disciplina do tema, substituindo a [Portaria MTE nº 1.565, de 13 de outubro de 2014](#), que regulamentava a matéria e foi revogada por determinação judicial.

Por sua vez, a [Portaria MTE nº 1.411, de 22 de agosto de 2025](#), aprova o Anexo VI – Atividades Perigosas dos Agentes das Autoridades de Trânsito da NR-16, em regulamentação ao inciso III do [art. 193 da CLT](#), inserido pela [Lei nº 14.684, de 20 de setembro de 2023](#), conferindo base normativa específica para o enquadramento e a aplicação uniforme do tratamento de periculosidade no respectivo contexto operacional.

No que se refere à publicação, os atos já foram formalmente editados e publicados, produzindo efeitos nos termos e prazos definidos nas respectivas Portarias.

2.4.2.7. Alteração na Norma Regulamentadora nº 35 - Trabalho em Altura

A [Portaria MTE nº 1.680, de 2 de outubro de 2025](#), aprova o Anexo III – Escadas de Uso Individual e promove ajustes na NR-35 (Trabalho em Altura), mediante a alteração do item 35.6.9.1.1 e do glossário. O novo Anexo III estabelece requisitos e medidas de prevenção para a utilização de escadas como meios de acesso ou como postos de trabalho em atividades realizadas em altura, reforçando a padronização e a aplicação prática dos controles de risco.

Ressalte-se que o Anexo III não altera os requisitos específicos sobre o tema já previstos em outras Normas Regulamentadoras, preservando-se o campo de aplicação de cada NR, e não se aplica às escadas de uso coletivo.

Quanto à publicação, a alteração já foi publicada, encontrando-se vigente, conforme disciplina estabelecida na Portaria de aprovação do Anexo III e ajustes correlatos.

2.4.3. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

2.4.3.1. Mediação coletiva

Eventual aumento da demanda por mediações coletivas, decorrente da ampliação do uso da negociação coletiva e da intensificação dos espaços participativos, poderá pressionar a capacidade institucional de conduzir esses processos de forma articulada, tempestiva e homogênea em todo o território nacional, o que exige coordenação contínua, padronização de procedimentos e fortalecimento da atuação das unidades responsáveis pelas relações do trabalho.

As oportunidades identificadas decorrem, sobretudo, do fortalecimento da agenda tripartite no âmbito do MTE, materializada, por exemplo: i) na realização da II Conferência Nacional do Trabalho; ii) na ampliação das mediações coletivas; iii) na intensificação das capacitações dos atores sociais; e iv) na produção de estudos, eventos e publicações voltados à negociação coletiva. Essas iniciativas favorecem a participação social qualificada, ampliam a legitimidade das decisões pactuadas e contribuem para a formulação de políticas públicas mais aderentes às dinâmicas contemporâneas das relações de trabalho.

As perspectivas para os próximos ciclos de gestão apontam para a ampliação do protagonismo do MTE na mediação social, no fortalecimento da negociação coletiva e na consolidação do diálogo tripartite como instrumento permanente de construção de consensos, promoção do trabalho decente e aprimoramento das relações laborais no país.

2.4.3.2. Programa Trabalho Sustentável

O PTS constitui o principal canal de diálogo social da Inspeção do Trabalho, permitindo uma atuação predominantemente orientadora, baseada na articulação institucional e na cooperação com atores sociais para alcançar um público mais amplo e diverso. Essa abordagem viabiliza a disseminação de informações sobre legislação trabalhista e devida diligência em direitos humanos, incentivando a adoção de conduta empresarial responsável, baseada na observância dos preceitos legais e na implementação de medidas de prevenção e enfrentamento de violações de direitos humanos e trabalhistas, com foco na preservação da dignidade dos trabalhadores.

O principal risco identificado refere-se à eventual perda de interesse institucional na manutenção dessa estratégia, o que poderia levar à descontinuidade do PTS. Um cenário dessa natureza comprometeria a continuidade das ações voltadas ao fortalecimento do trabalho decente e da responsabilidade empresarial nas cadeias produtivas, reduzindo capilaridade, previsibilidade e impacto sistêmico da atuação orientadora da Inspeção do Trabalho.

Para mitigar esse risco, foi prevista a criação de uma Coordenação-Geral no âmbito da Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE, responsável pela gestão do Programa Trabalho Sustentável (PTS). Soma-se a essa medida a perspectiva de alocação de novos Auditores-Fiscais do Trabalho para compor a unidade, fortalecendo a capacidade instalada, garantindo maior previsibilidade à execução e reduzindo a probabilidade de descontinuidade.

Além disso, avançou-se na elaboração de projetos setoriais específicos para os segmentos econômicos priorizados, com desenho operacional mais robusto, contemplando previsão de parcerias, delimitação geográfica, definição de atividades, estimativa de público-alvo e estabelecimento de resultados esperados. Essas medidas reforçam a governança, aprimoram a focalização e fortalecem a mensuração das entregas do PTS.

Entre os principais desafios enfrentados pelo PTS, destaca-se a necessidade de alinhar suas ações aos objetivos da fiscalização e aos compromissos assumidos nos pactos setoriais e nas mesas de diálogo. Esse alinhamento é fundamental para garantir coerência nas abordagens adotadas, fortalecer a articulação institucional e ampliar o impacto das iniciativas voltadas à promoção do trabalho decente. A integração efetiva entre essas frentes é crucial para assegurar que as ações do PTS sejam estratégicas, eficazes e sustentáveis, maximizando os resultados no enfrentamento das desigualdades e na promoção de melhores condições de trabalho.

Com potencial de ampliar a atuação em cadeias produtivas estratégicas, aprofundar o diálogo social e fortalecer a integração com ações de fiscalização e pactos setoriais, a institucionalização do PTS representa um marco relevante nessa agenda. Incorporado às Diretrizes de Fiscalização do Trabalho, o Programa passará a operar com metas e indicadores definidos, além de critérios e metodologia que assegurem execução efetiva e mensuração de resultados, fortalecendo a governança e a entrega de valor público. Para 2026, estão previstas Mesas Setoriais e o lançamento do Pacto Nacional da Construção Civil, ampliando a agenda do trabalho digno em setores estratégicos da economia.

2.4.3.3. Consolidação normativa

No âmbito da discussão tripartite, permanece como prioridade a consolidação de normas factíveis e exequíveis, aderentes à realidade produtiva e à capacidade de implementação das organizações, com foco na proteção efetiva do trabalhador e na redução de assimetrias de entendimento entre os atores envolvidos. Esse alinhamento tende a reduzir disputas interpretativas, elevar a conformidade e conferir maior previsibilidade regulatória, preservando a lógica histórica de concertação social como base do processo normativo.

2.4.3.4. Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)

Em 26 de maio de 2026, entrará em vigor a nova redação do capítulo 1.5 da NR-1 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), aprovada pela [Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024](#), e com vigência prorrogada pela Portaria [MTE nº 765, de 15 de maio de 2025](#). A atualização passa a incluir, de forma expressa, os fatores de risco psicossociais no escopo do GRO, reforçando o compromisso do Governo com uma gestão de riscos mais completa e aderente à realidade do trabalho, em conjunto com os demais riscos ocupacionais tradicionalmente considerados (físicos, químicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos).

2.4.3.5. Instituição de Mesas Setoriais de Diálogo no Meio Rural

Para o exercício de 2026, está prevista a instituição de Mesas Setoriais de Diálogo no Meio Rural, com a ampliação de sua abrangência para outras cadeias produtivas estratégicas, consolidando e expandindo a agenda do trabalho digno no setor agrícola. A iniciativa reforça o compromisso com a construção de soluções pactuadas entre governo, empregadores e trabalhadores, promovendo maior equilíbrio nas relações laborais e sustentabilidade econômica no campo.

2.4.3.6. Implementação do Pacto Nacional do Trabalho Decente na Construção Civil

No meio urbano, o Ministério do Trabalho e Emprego mantém esforços para estruturar instrumento normativo e programático voltado à implementação do Pacto Nacional do Trabalho Decente na Construção Civil, com ênfase na qualificação profissional como resposta às crescentes demandas do setor.

O documento, alinhado às diretrizes de inovação tecnológica e às novas formas de organização do trabalho, pretende impulsionar a modernização e a competitividade da construção civil, preparando os trabalhadores para os desafios do futuro do trabalho e promovendo a geração de empregos de maior qualidade, com valorização profissional. Embora inicialmente previsto para implantação em 2025, o projeto encontra-se em fase de ajustes estruturais, decorrentes do processo de negociação tripartite entre governo, empregadores e trabalhadores, a fim de assegurar maior aderência e efetividade.

2.4.3.7. Instituição de Pacto de Promoção do Trabalho Decente no setor de eventos

No âmbito dos grandes eventos, o Pacto de Promoção do Trabalho Decente no Carnaval de Salvador apresenta potencial para consolidar-se como referência nacional para a organização das festas populares em todo o país. Nesse contexto, o Ministério trabalha na proposta de instituição de grupo tripartite destinado a discutir a qualificação das relações de trabalho no setor de eventos, com vistas à garantia de condições mais justas, seguras e transparentes às trabalhadoras e aos trabalhadores envolvidos.

2.4.3.8. Instituição do Observatório dos Pactos de Trabalho Decente

Por fim, o Ministério pretende instituir o Observatório dos Pactos de Trabalho Decente, com a finalidade de sistematizar, produzir e divulgar dados, indicadores e evidências que demonstrem os avanços alcançados na agenda do trabalho decente, bem como reconhecer empresas que adotem boas práticas e padrões exemplares aplicáveis às diversas atividades econômicas. O Observatório também desempenhará papel estratégico na identificação e no monitoramento de riscos e desafios relacionados à implementação dos Pactos Nacionais do Trabalho Decente — tais como resistência empresarial, necessidade de redimensionamento das ações de fiscalização e ampliação de campanhas de conscientização ou programas de capacitação. Inicialmente previsto para 2025, o projeto teve seu cronograma ajustado em razão de questões técnico-metodológicas, visando assegurar maior robustez conceitual e efetividade operacional.

2.4.3.9. Direitos e garantias para terceirizados do serviço público federal

Em 2026, está prevista uma alteração no [Decreto nº 12.174/2024](#), que passará a conceder benefício de reembolso-creche aos empregados que possuam filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até cinco anos e onze meses de idade.

Também garantirá a alocação da empregada em posto de trabalho fixo após o retorno da licença maternidade, preferencialmente no mesmo local em que exercia suas atividades antes da licença ou em local próximo à sua residência.

Outro avanço previsto para a garantia de direitos de terceirizados do serviço público federal visará assegurar 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.

Previsão de mais

**Direitos e garantias
para terceirizados do**

serviço público federal



2.4.3.10. Apoio ao trabalhador por aplicativo

A regulamentação de trabalhadores por aplicativo está em debate na Câmara dos Deputados. Paralelamente, o MTE mantém esforços para implementar outras ações que visam a melhoria das condições desses trabalhadores. Prevista em 2025, a parceria para implantação de pontos de apoio a motoristas e entregadores passa por processo de negociação com os atores envolvidos. Por sua vez, o software público para organização e gestão de empreendimentos de economia popular e solidária que promovam o

trabalho por aplicativo teve cronograma alterado para ajustes de implementação, com previsão de teste de protótipo em 2026, e implantação da versão final no início de 2027. Por fim, o MTE elaborará um estudo de viabilidade e modelagem para uma política de crédito de aquisição de veículos voltada aos entregadores e motoristas plataformizados.

Está em Debate na Câmara dos Deputados a

Regulamentação

de trabalhadores por aplicativo



2.5. 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.

2.5.1. Principais atividades e resultados alcançados

2.5.1.1. Fomento às iniciativas de economia popular e solidária

O fortalecimento das iniciativas de economia popular e solidária baseia-se em um modelo de articulação institucional que privilegia parcerias estratégicas, com destaque para a viabilização de projetos via emendas parlamentares. Essas parcerias estão direcionadas ao fomento da comercialização (circuitos e feiras), à estruturação de redes produtivas, ao assessoramento técnico e às finanças solidárias.

Em 2025, foram investidos R\$ 73,7 milhões no fomento a iniciativas de economia popular e solidária, resultando em 53 novos instrumentos celebrados, sendo 51 Termos de Fomento e 2 Termos de Execução Descentralizada. A tabela abaixo apresenta o número de instrumentos acumulados e em execução até 31/12/2025.

Tabela 6 - Quantidade de instrumentos de parceria em vigência, com valores e beneficiários

Origem do recurso	Tipo de instrumento	Nº de instrumentos	Empreendimentos econômicos solidários beneficiados ^[1]	Pessoas beneficiadas ^[2]	Valores (R\$)[3]
Emendas parlamentares	Termos de Fomento	121	2.378	37.407	89.013.406,60
	Convênios	5	599	1.360	3.734.190,00
Discrecionário	Termos de Colaboração	1	70	102.000	20.827.153,69
	Termos de Fomento	11	286	2.827	13.101.924,73
	Termo de Execução Descentralizada	4	-	-	160.040.820,00
	Convênios	3	188	4.760	12.468.866,56
Outros Ministérios	Termo de Fomento[4]	2	3	45.000	19.999.250,00
TOTAL		147	3.524	193.354	319.185.611,58

Nota1 : Total de empreendimentos identificados como beneficiários nos instrumentos em execução.

Nota2: Estimativa de beneficiários diretos informadas nos instrumentos de parceria em execução

Nota3: Valores totais dos contratos, incluindo contrapartidas e valores ainda não repassados.

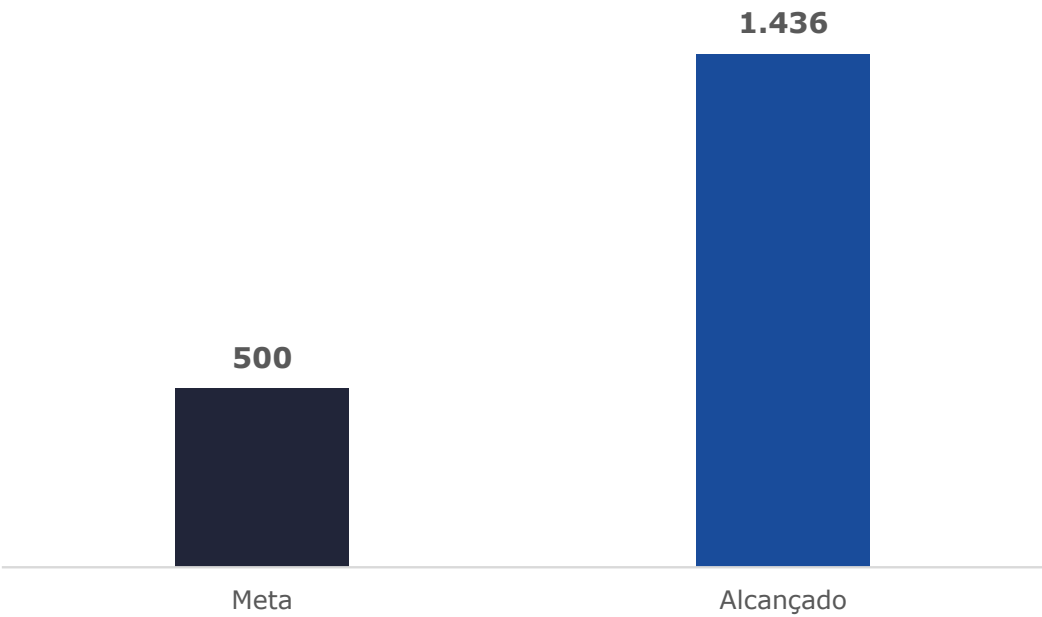
Nota4: Instrumentos com medida cautelar de suspensão de execução determinada pelo TCU.

Nota5: Os campos em branco referem-se a TEDs de caráter meio, que não possuem público finalístico definido. Já nos TEDs oriundos de emenda parlamentar há público definido, razão pela qual consta a respectiva quantificação.

Fonte: Plataforma Transferegov.

Em 2025, mesmo em um cenário de restrição de recursos discricionários, foram apoiadas 1,44 mil iniciativas, superando a meta anual prevista no PPA de beneficiar 500 Empreendimentos Econômicos Solidários (EES), o que corresponde a 287% de eficácia no cumprimento da meta. Esse resultado evidencia o empenho do MTE na articulação institucional e no fortalecimento da capacidade de execução das organizações parceiras.

Gráfico 23 - Iniciativas de economia popular e solidária implementadas em 2025



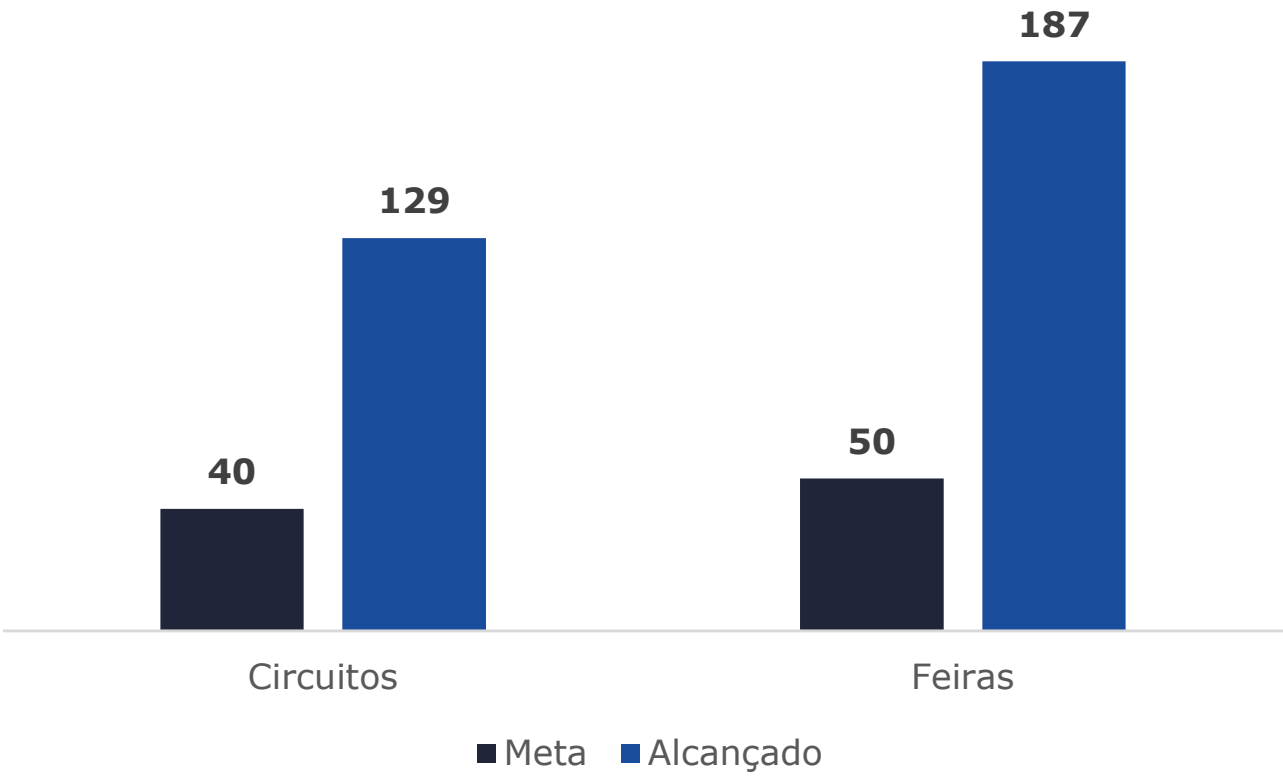
Fonte: Monitoramento SIOP (Espelho do Programa).

2.5.1.2. Apoio a iniciativas de comercialização

O MTE apresentou desempenho expressivo na implantação de circuitos, feiras e eventos que promovem a comercialização na Economia Popular e Solidária. As iniciativas realizadas permitiram estruturar ecopontos e redes locais de comercialização, ampliando o acesso dos EES aos mercados institucionais, como o Programa de Aquisição de Alimentação - PAA e o Programa Nacional de Alimentação Escolar - PNAE, e aos circuitos locais de consumo. Como resultado, foram implantadas 129 iniciativas de comercialização popular e solidária, superando de forma significativa a meta estabelecida, com 323% de eficácia.

Igualmente, observa-se evolução positiva na expansão do fomento às feiras e eventos de comercialização solidária. No período, foram implantadas 187 feiras de economia popular e solidária, superando a meta cumulativa prevista de 50, o que representa 374% de eficácia na execução.

Gráfico 24 - Circuitos e feiras de comercialização apoiados



Fonte: Monitoramento SIOP (Espelho do Programa).

2.5.1.3. Fortalecimento de redes, cadeias e arranjos locais

Em 2025, o MTE lançou o Edital 01/2025 de fomento a redes de cooperação solidária, no valor de R\$ 15 milhões. O edital marca a retomada de uma política importante para a consolidação da economia popular e solidária. Foram selecionadas 12 redes, com um total de 323 empreendimentos beneficiados.

Além disso, superando a meta prevista no PPA, 127 redes, cadeias e arranjos produtivos foram apoiados com organização coletiva, assistência técnica e infraestrutura (equipamentos, insumos e veículos), por meio de recursos de emendas parlamentares impositivas. As ações de apoio articularam comunidades tradicionais e grupos vulneráveis, com o objetivo de contribuir para a ampliação da renda e da autonomia.

Gráfico 25 - Redes, cadeias e arranjos produtivos apoiados em 2025, por região



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

2.5.1.4. 4ª Conferência Nacional de Economia Popular e Solidária

Em 2025, foi realizada a 4ª Conferência Nacional de Economia Popular e Solidária (Conaes), que se consolidou como espaço estratégico de avaliação e planejamento da política de economia popular e solidária. Essa Conferência reuniu 985 delegados eleitos, com representatividade de todos os estados, diversidade de gênero e geração, além de convidados e equipes de apoio, totalizando cerca de 1,23 mil participantes. O amplo processo conferencial, que se iniciou em 2024, mobilizou mais de 16 mil pessoas em 1,58 mil municípios, por meio da realização de 183 conferências locais, 26 estaduais, uma distrital e 14 conferências temáticas e livres, evidenciando a capilaridade da política e a capacidade de articulação do MTE nos territórios.

Como resultado dessa mobilização, o [Relatório Final da 4ª Conaes](#) sistematizou as diretrizes aprovadas pela plenária nacional, consolidando 80 propostas prioritárias. Este documento constitui o referencial estratégico que orientará a elaboração do 2º Plano Nacional de Economia Popular e Solidária, assegurando que as políticas de fomento, crédito e comercialização para o setor estejam fundamentadas em um diagnóstico fidedigno das necessidades territoriais.

2.5.1.5. Cadastro Nacional de Empreendimentos Econômicos Solidários

No exercício de 2025, o MTE consolidou a reestruturação do Cadastro Nacional de Empreendimentos Econômicos Solidários (Cadsol), cadastro criado para promover o reconhecimento público dos empreendimentos da economia solidária, de modo a permitir-lhes o acesso às políticas públicas de economia solidária e às demais políticas públicas a eles dirigidas.

Um dos principais avanços do período foi a atualização da Portaria de instituição do Cadsol ([Portaria MTE nº 481, de 28 de março de 2025](#)). Até o final de 2025, 2,6 mil empreendimentos econômicos solidários estavam cadastrados na nova versão do Cadsol.

Ao longo de 2025, as Comissões Estaduais, do Distrito Federal ou Municipais e a Comissão Nacional de Cadastro e Informação do Cadsol foram reconstituídas. Integrantes de 28 Comissões foram capacitados e habilitados para análise e deliberação sobre solicitações de cadastro de empreendimentos econômicos solidários no Cadsol, garantindo que a validação dos empreendimentos ocorra de forma descentralizada e próxima à realidade local.

Além da capacitação técnica, essas comissões integraram ações de acompanhamento promovidas pelo MTE, fortalecendo a rede de governança da economia solidária no Brasil.

2.5.2. Inovações e melhorias

2.5.2.1. Regulamentação da Lei Paul Singer

Em 2025, a [Lei 15.068, de 23 de dezembro de 2024](#) – Lei Paul Singer foi regulamentada pelo [Decreto nº 12.784, de 19 de dezembro de 2025](#), fruto de um processo de construção coletiva. Este novo arcabouço normativo reconhece o trabalho associativo, a cooperação e a autogestão como caminhos legítimos de geração de trabalho e renda ao estabelecer:

● **Política Nacional e identidade institucional:** O normativo define os parâmetros da Política Nacional de Economia Solidária e os critérios para o reconhecimento e certificação dos empreendimentos de economia solidária; e

● **Sistema Nacional de Economia Solidária:** O Decreto define as regras de adesão e funcionamento do Sistema, mecanismo de consecução da Política Nacional de Economia Solidária.

2.5.2.2. Inovações legislativas

Em 2025, o MTE priorizou a articulação de mecanismos legais inovadores para dotar a economia popular e solidária de instrumentos financeiros e tecnológicos compatíveis com as novas demandas do setor. Destacam-se dois avanços estratégicos no Poder Legislativo:

● **Regulamentação de moedas sociais (PL 4.476/2023):** Este Projeto de Lei estabelece a definição jurídica das moedas sociais no Brasil e regula sua emissão e transação. Esta iniciativa inovadora visa fortalecer a autonomia econômica de comunidades periféricas.

● **Acesso aos recursos do FAT e modernização financeira (PL 3.008/2020):** Este Projeto propõe uma mudança estrutural na política de financiamento ao alterar a [Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#), e a [Lei nº 13.483, de 21 de setembro de 2017](#). A inovação consiste em:

- Integrar os empreendimentos de economia solidária no rol de beneficiários dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);
- Estabelecer que as operações de financiamento à inovação, à digitalização de empreendimentos da economia solidária sejam remuneradas pela Taxa Referencial (TR), reduzindo o custo de capital e promovendo a inserção tecnológica do setor.

2.5.2.3. Finanças populares e solidárias

A estruturação do Sistema Nacional de Finanças Solidárias (Sinafis), demanda histórica das Conferências Nacionais de Economia Solidária, incluindo a 4ª CONAES, teve seu marco inicial em 2025. O Sistema visa integrar as iniciativas de finanças solidárias, formadas por bancos comunitários, fundos solidários e cooperativas populares de crédito.

Para viabilizar o planejamento e a estruturação do Sistema, o MTE firmou com a Universidade Federal da Bahia (UFBA) um Termo de Execução Descentralizada no valor de R\$ 1 milhão.

Essa medida inédita, que será construída em diálogo com as instituições financeiras públicas, tem a finalidade de ampliar o acesso das populações vulneráveis ao crédito e aos meios de fomento.

2.5.2.4. Fortalecimento de iniciativas de economia solidária digital

Desde 2023, o MTE tem liderado o debate acerca do cooperativismo de plataforma, integrando os princípios da economia solidária ao ambiente digital. Em 2025, esse debate resultou em duas iniciativas, que totalizam investimento de mais de R\$ 16 milhões:

- 1. Aprovação de um projeto junto ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos, do Ministério da Justiça e Segurança Pública. O projeto apoiará o desenvolvimento de um aplicativo e plataforma em software público para expandir iniciativas de motoristas cooperados. Uma das iniciativas apoiadas pelo MTE é a Ligacoop (Federação Nacional de Cooperativas de Transportes por Aplicativos); e
- 2. Desenvolvimento de software público voltado a outros serviços de plataforma, baseados na cooperação e autogestão, como entregadores, cuidados, diaristas, prestadores de serviços e reparos.

2.5.3. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

2.5.3.1. Articulação Intersetorial e Diversificação de Fontes de Fomento

Em 2025, a implementação das iniciativas de economia popular e solidária enfrentou dois desafios centrais: a escassez de recursos próprios para investimentos estruturantes — como centros públicos e redes de finanças solidárias — e a acentuada dependência de emendas parlamentares para a execução orçamentária.

Como resposta a esse cenário, o MTE adotou a articulação interinstitucional como estratégia de curto prazo para a continuidade das políticas de economia popular e solidária. A parceria estabelecida com o Fundo de Defesa dos Direitos Difusos, do Ministério da Justiça e da Segurança Pública, viabilizou o aporte de recursos para ações de reparação de danos trabalhistas, sob a ótica da organização do trabalho de maneira coletiva e autogestionária.

Complementarmente, as parcerias com a Fundação Banco do Brasil, Ministério da Saúde e Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome possibilitaram a execução transversal de projetos, garantindo a manutenção do fomento mesmo em cenários de restrição fiscal.

Foi iniciado também um processo mais rigoroso de revisão de metas institucionais, fundamentado nos resultados dos anos anteriores e nas perspectivas orçamentárias para 2026. Iniciou-se, ainda, maior detalhamento dos resultados das parcerias, com o objetivo de identificar metas subdimensionadas ou que demandem ajustes nas entregas.

2.5.3.2. Gestão Operacional de Parcerias

O alto volume de parcerias firmadas, impulsionado majoritariamente por emendas parlamentares, superou a estrutura administrativa disponível para o acompanhamento e a fiscalização dessas parcerias. Para além do número de servidores, há uma lacuna na qualificação contínua necessária para lidar com a complexidade dos novos instrumentos de parcerias. A ausência de uma estrutura de suporte técnico-administrativo robusta atua como uma barreira à eficiência, limitando a capacidade de monitoramento dos resultados esperados. Como resposta ao risco, o MTE trabalhou para a ampliação do número de servidores, de gratificações e funções e também realizou treinamentos com a equipe sobre a celebração, o monitoramento e a avaliação das parcerias.

2.5.3.3. Fortalecimento e visibilidade da política de economia solidária

O Cadastro Nacional de Empreendimentos Econômicos Solidários (Cadsol) se apresenta como oportunidade de fortalecimento e visibilidade da política de economia solidária. A reestruturação e capacitação das comissões de cadastro e informação do Cadsol ampliaram a capacidade técnica de verificação dos empreendimentos registrados na base de dados atual. Além disso, a atuação de agentes de economia solidária nos territórios potencializou a mobilização de novos cadastros.

2.5.3.4. Sistema Nacional de Economia Solidária

A regulamentação da [Lei 15.068/2024](#) pelo [Decreto 12.784/2025](#) abre uma enorme oportunidade para implantação e consolidação do Sistema Nacional de Economia Solidária, envolvendo os entes federados e a coparticipação na implementação das iniciativas prioritárias. A medida também pode consolidar iniciativas bem-sucedidas, como apoio a feiras, redes e circuitos de comercialização.

2.5.3.5. Fomento às Finanças Solidárias

No âmbito do fomento às finanças solidárias, a implantação do Sistema Nacional de Finanças Solidárias projeta-se como um avanço para a superação da oferta de crédito e de oportunidades de negócio mais acessíveis aos empreendimentos econômicos solidários.

Soma-se a isso a perspectiva de inclusão da economia solidária como beneficiária de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), medida que, uma vez concretizada, poderá viabilizar crédito aos empreendimentos mais consolidados.

2.5.3.6. Estratégia para o desenvolvimento dos territórios

A implementação de ações integradas de fomento e assessoria técnica poderá ampliar o acesso dos Empreendimentos Econômicos Solidários às compras institucionais, viabilizar a abertura de novos mercados e alavancar redes de cooperação solidária como estratégia fundamental para o desenvolvimento dos territórios.

2.5.3.7. Agenda de transição justa

As iniciativas de economia solidária podem se aproximar ainda mais da agenda de transição justa, oferecendo respostas aos desafios dos territórios relacionados ao clima e ao meio ambiente. Essa integração permitirá posicionar o setor não apenas como alternativa de renda, mas como peça-chave para a sustentabilidade ambiental por meio do fortalecimento de:

- Experiências em agroflorestas e turismo de base comunitária, que aliam a preservação de biomas à geração de valor para as populações locais;
- Valorização da reciclagem popular, transformando o manejo de resíduos em um processo de inclusão social e eficiência ecológica; e

- Fomento à produção energética de baixo impacto em comunidades periféricas, promovendo autonomia e reduzindo a vulnerabilidade dessas populações diante da crise climática.

Produção energética de **BAIXO IMPACTO**



2.6. 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.

2.6.1. Principais atividades e resultados alcançados

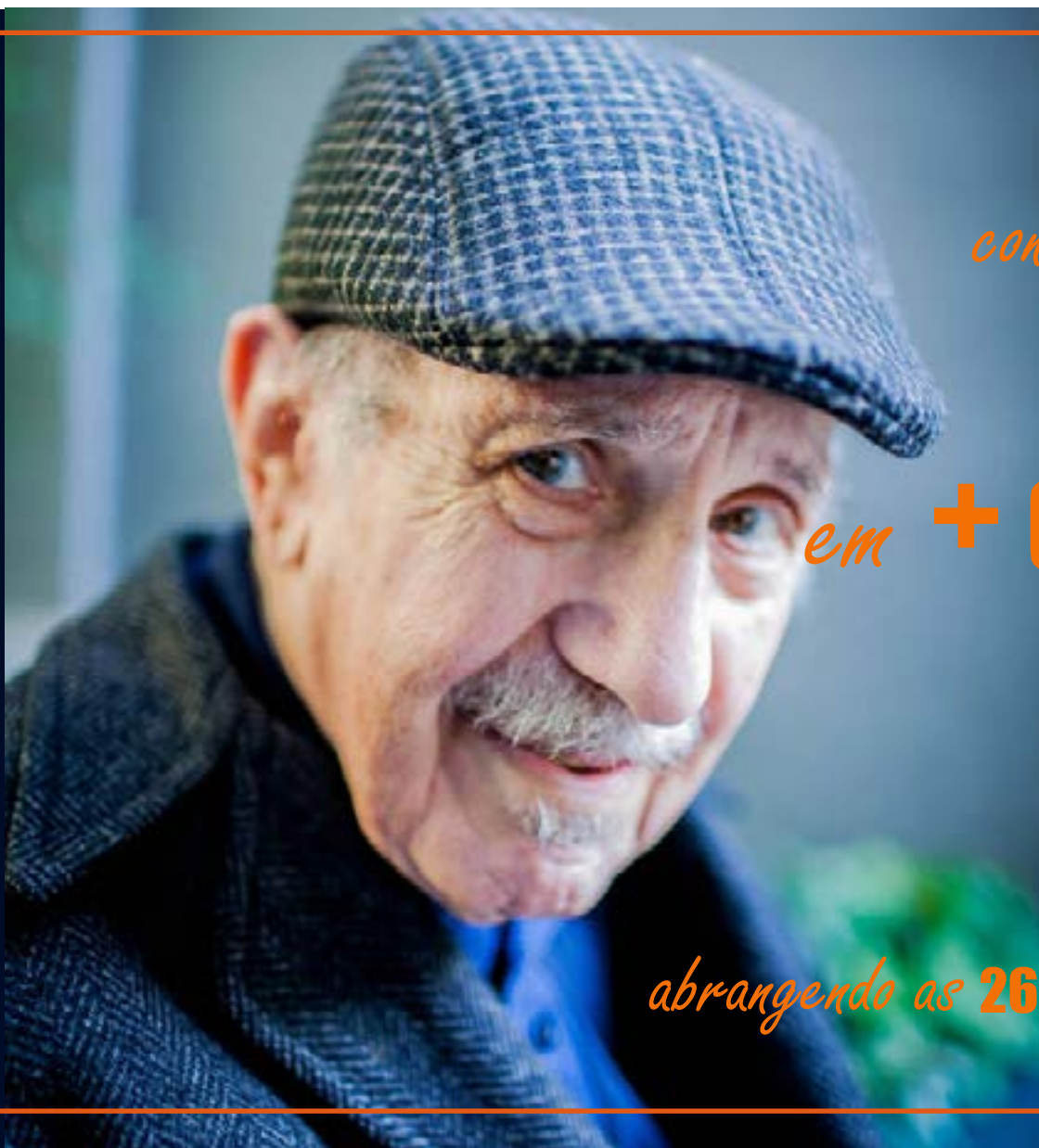
2.6.1.1. Programa de Formação Paul Singer - Agentes de Economia Popular e Solidária

Por intermédio do **Programa Paul Singer** foram:

Em 2025, por intermédio do Programa Paul Singer foram **contratados 503 agentes territoriais**, que organizaram e conduziram mais de **17 mil atividades formativas em 866 municípios**, abrangendo as 26 unidades da Federação e o Distrito Federal. Esses agentes também aplicaram a metodologia pesquisa-ação em 1,44 mil empreendimentos de economia solidária – que busca resolver problemas práticos enquanto produz conhecimento –, gerando dados relevantes sobre a economia solidária brasileira e promovendo a autonomia e o fortalecimento dos empreendimentos e coletivos.

Para recomposição da equipe nacional do Programa, o MTE lançou o Processo simplificado nº 03/2025, resultando na contratação de mais 16 educadores.

Além disso, foram realizados dois módulos de formação com os agentes territoriais, coordenadores estaduais e a equipe nacional do Programa, com a finalidade de orientar as etapas de imersão territorial e a atuação dos agentes em seus territórios. O primeiro módulo foi realizado entre os meses de junho e julho de 2025, e o segundo módulo aconteceu nos meses de novembro a dezembro de 2025.



contratados **503** *agentes territoriais*

em **+ de 17 mil** *atividades formativas*

em **866** *municípios*

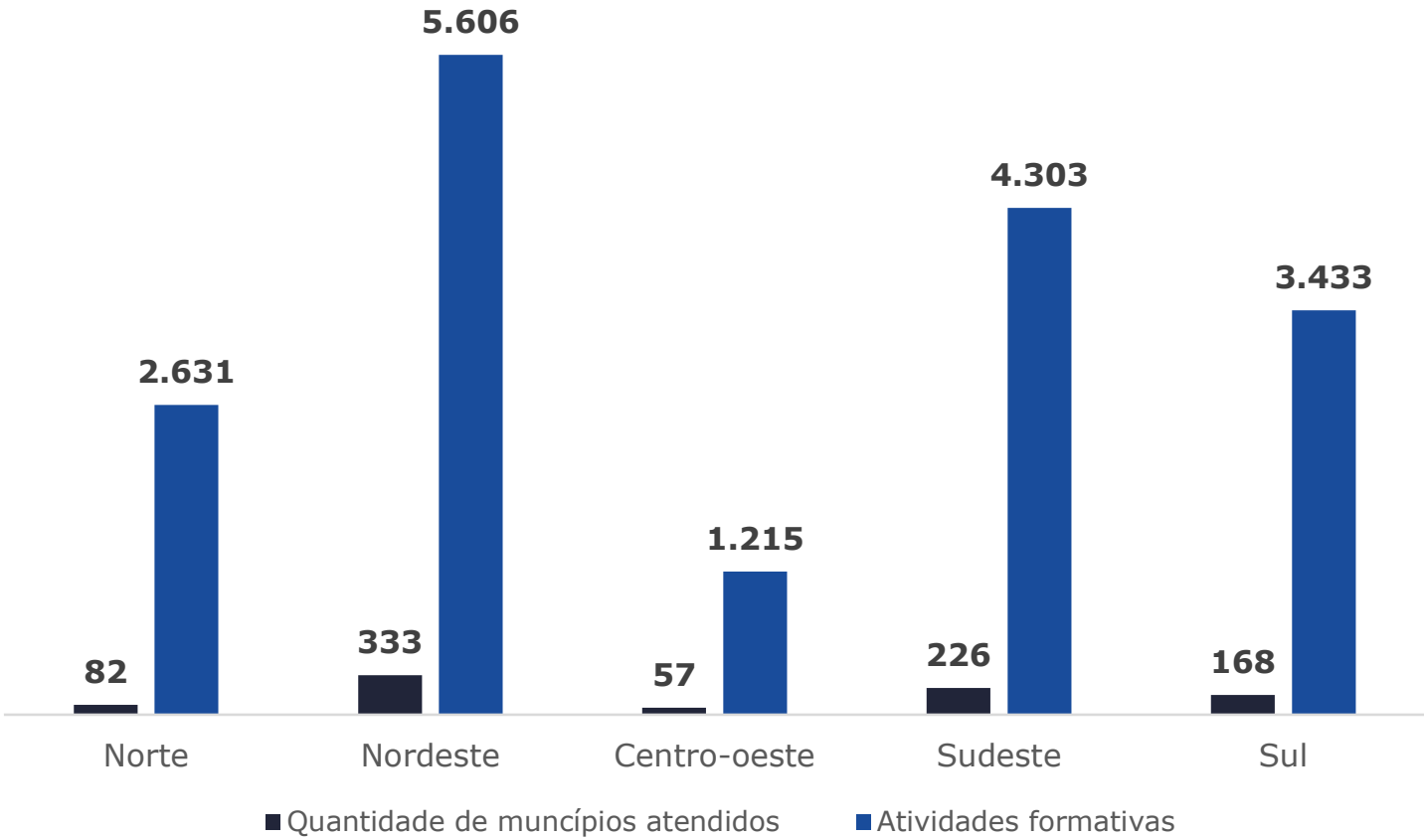
abrangendo as **26 unidades da Federação e o Distrito Federal**

Figura 9 - Agentes territoriais contratados no âmbito do Programa *Paul Singer* (2025)



Fonte: Edital 10/2024 (Fundacentro).

Gráfico 24 - Atividades formativas e municípios atendidos por agentes territoriais (2025)

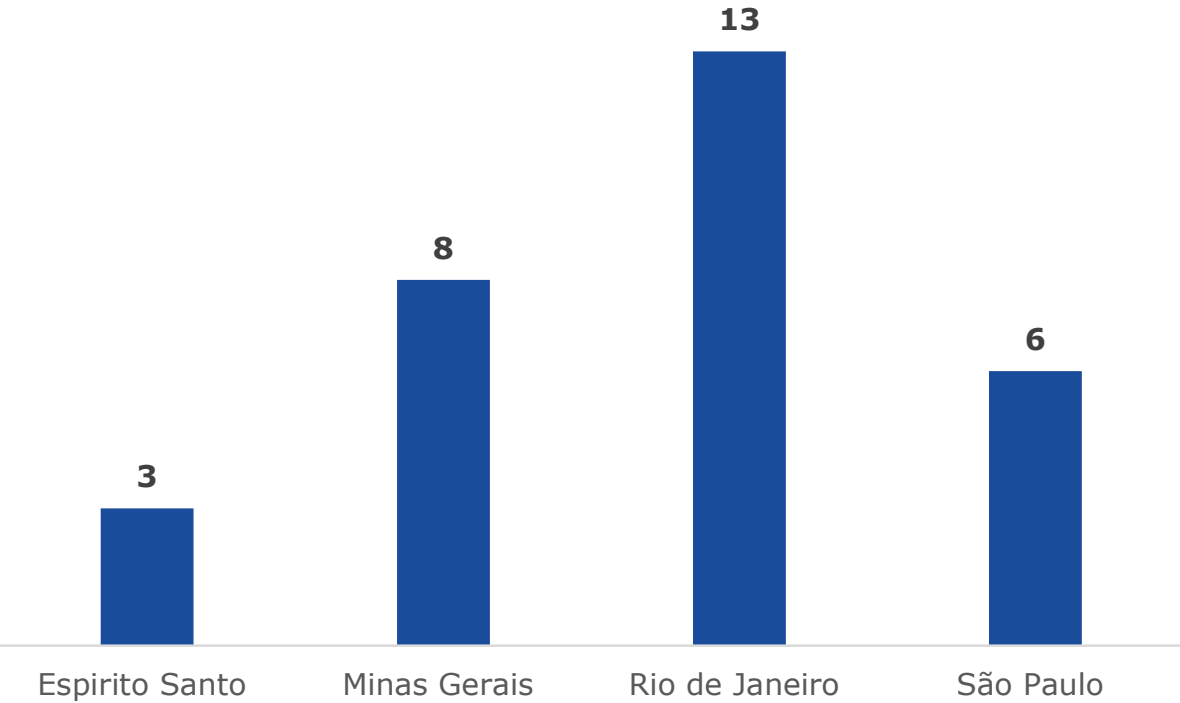


Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária (SENAES/MTE).

2.6.12. Formação de Gestores Públicos

O MTE, em parceria com a Rede de Gestores, a Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários (Unisol) e a Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), ofertou um curso de formação de gestores na região Sudeste, com 60 vagas e carga horária de 60 horas. O curso formou 30 gestores públicos, que elaboraram e apresentaram projetos, ações e políticas a serem implementados em seus territórios, com base nos temas abordados na formação.

Gráfico 25 - Gestores públicos formados



Fonte: Relatórios da Rede de Gestores.

2.6.1.3. Programa Manuel Querino de Qualificação Social e Profissional

O Programa Manuel Querino de Qualificação Social e Profissional (PMQ) manteve, em 2025, o compromisso de promover o acesso de populações em situação de vulnerabilidade social a ações de qualificação profissional, com vistas ao fortalecimento das capacidades produtivas dos trabalhadores, contribuindo para o aumento da probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente, bem como para a ampliação da participação em processos de geração de oportunidades de trabalho e renda, inclusão social, redução da pobreza, combate à discriminação e diminuição da vulnerabilidade social.

A operacionalização do PMQ fundamenta-se em cinco eixos de articulação:

- Qualificação social e profissional executada de forma descentralizada por meio da rede SINE nos estados e municípios;
- Desenvolvimento de projetos em parceria com universidades federais e Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia;

- Parcerias com as Organizações da Sociedade Civil;
- Expansão do programa Caminho Digital e da Escola do Trabalhador 4.0; e
- Ações direcionadas para ampliar a efetividade social e a inserção de jovens no mercado via política de aprendizagem profissional.

Em 2025, para a execução das ações do PMQ, foram destinados aproximadamente R\$ 73,6 milhões, aplicados no financiamento de cursos e demais atividades voltadas à qualificação do trabalhador.

Programa Manuel Querino de Qualificação Social e Profissional

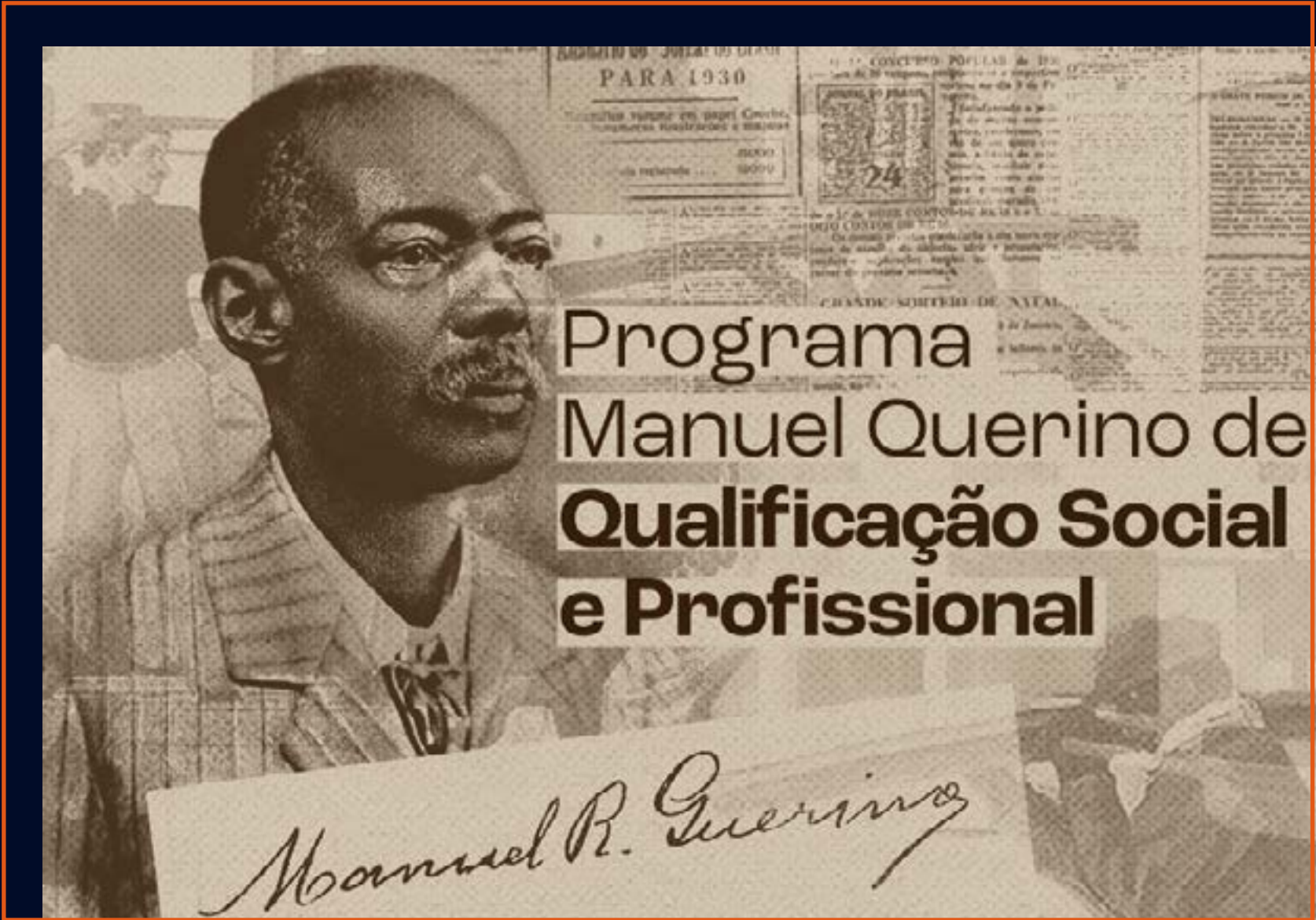
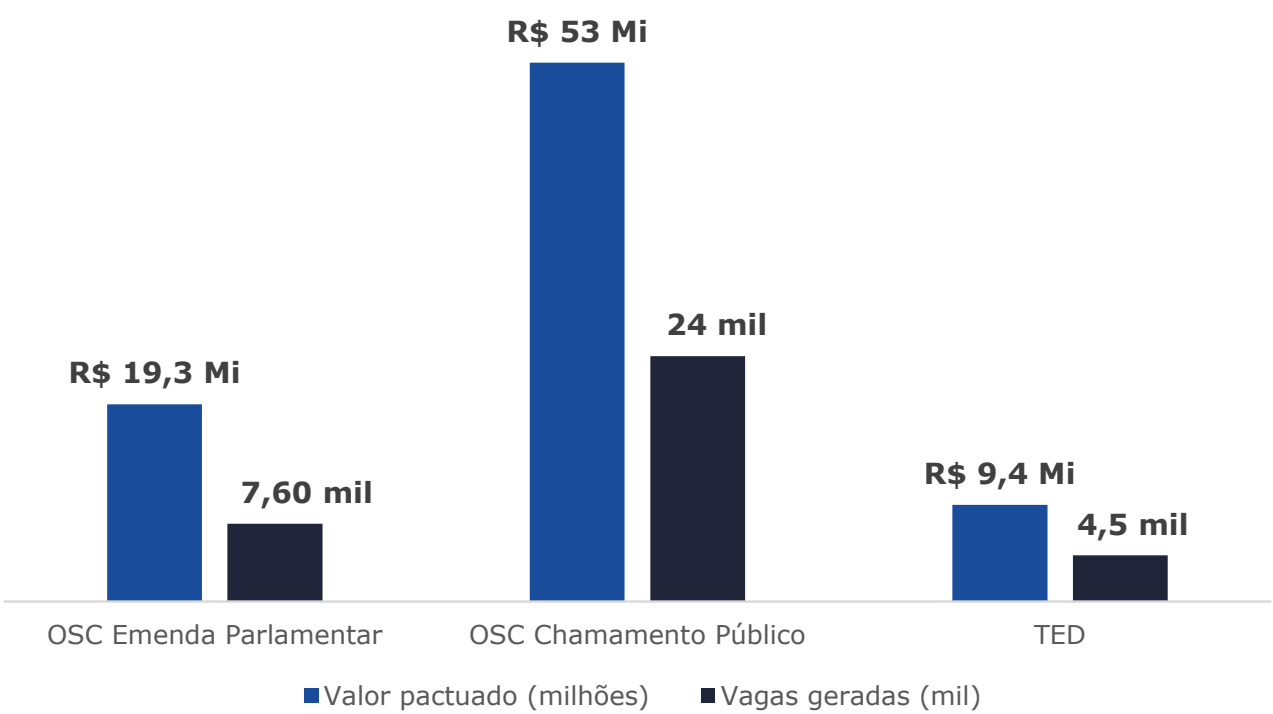


Gráfico 26 - Recursos pactuados (milhão) e vagas geradas (mil) em ações de qualificação social e profissional em 2025



Fonte: Secretaria Nacional de Qualificação, Emprego e Juventude (SEQ-MTE).

2.6.14. Parcerias com organizações da sociedade civil (OSC):

Com o objetivo de ampliar a articulação com Organizações da Sociedade Civil (OSCs), reconhecidas por sua capilaridade territorial e capacidade de atuação em diferentes regiões do País, foi lançado o Edital de Chamamento Público nº 02/2025, com a finalidade de ofertar qualificação profissional gratuita a trabalhadores e trabalhadoras, priorizando públicos em situação de vulnerabilidade social.

O Chamamento Público nº 02/2025 – SEMP/MTE registrou elevada participação, com 239 propostas válidas. Após análise técnica, 150 propostas foram classificadas para a etapa seguinte, evidenciando a robustez e a diversidade da rede de entidades aptas à execução das ações de Qualificação Social e Profissional (QSP). No exercício, considerando os limites técnicos e orçamentários, foram celebrados 30 termos de fomento, totalizando R\$ 43,2 milhões de investimento, o que garantirá abrangência nacional e impacto social qualificado, com previsão de geração de 18 mil vagas de qualificação.

Também foi realizada a segunda convocação de OSCs classificadas no Edital de Chamamento realizado em 2024, tendo sido pactuadas oito novas parcerias, com investimento de R\$ 9,6 milhões para geração de 6 mil vagas de qualificação.

Figura 10 - Distribuição regional dos cursos selecionados nos editais



Fonte: Transfere.Gov.

2.6.1.5. Parceria com a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Foram celebrados dois TEDs com a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB).

O primeiro tem por objeto o acompanhamento, monitoramento e avaliação do PMQ, com vistas ao fortalecimento da cooperação técnico-científica e ao aperfeiçoamento contínuo da política pública de qualificação profissional, com investimento total de R\$ 14 milhões, dos quais R\$ 8 milhões foram descentralizados ainda no ano de 2025.

O segundo, que é um desdobramento do Pacto pelo Trabalho Decente no Carnaval de Salvador assinado entre o MTE, o Governo do Estado da Bahia e o Município de Salvador, tem por objeto capacitação e treinamento profissional de 4,5 mil trabalhadores do carnaval de Salvador, com investimento de R\$ 1,44 milhão.

2.6.1.6. Execução de Emendas Parlamentares:

Ao longo do exercício de 2025, foram celebrados 30 novos instrumentos voltados ao desenvolvimento de ações de QSP, financiados com recursos de emendas parlamentares, no montante de R\$ 19,3 milhões, para abertura de 7,6 mil vagas de qualificação, garantindo eficiência administrativa na execução das prioridades legislativas do orçamento.

2.6.1.7. Atualizações normativas

No campo normativo, alterações essenciais para ampliar a efetividade das ações de qualificação foram aprovadas pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), conforme detalhado na tabela a seguir:

Tabela 7 - Alterações normativas

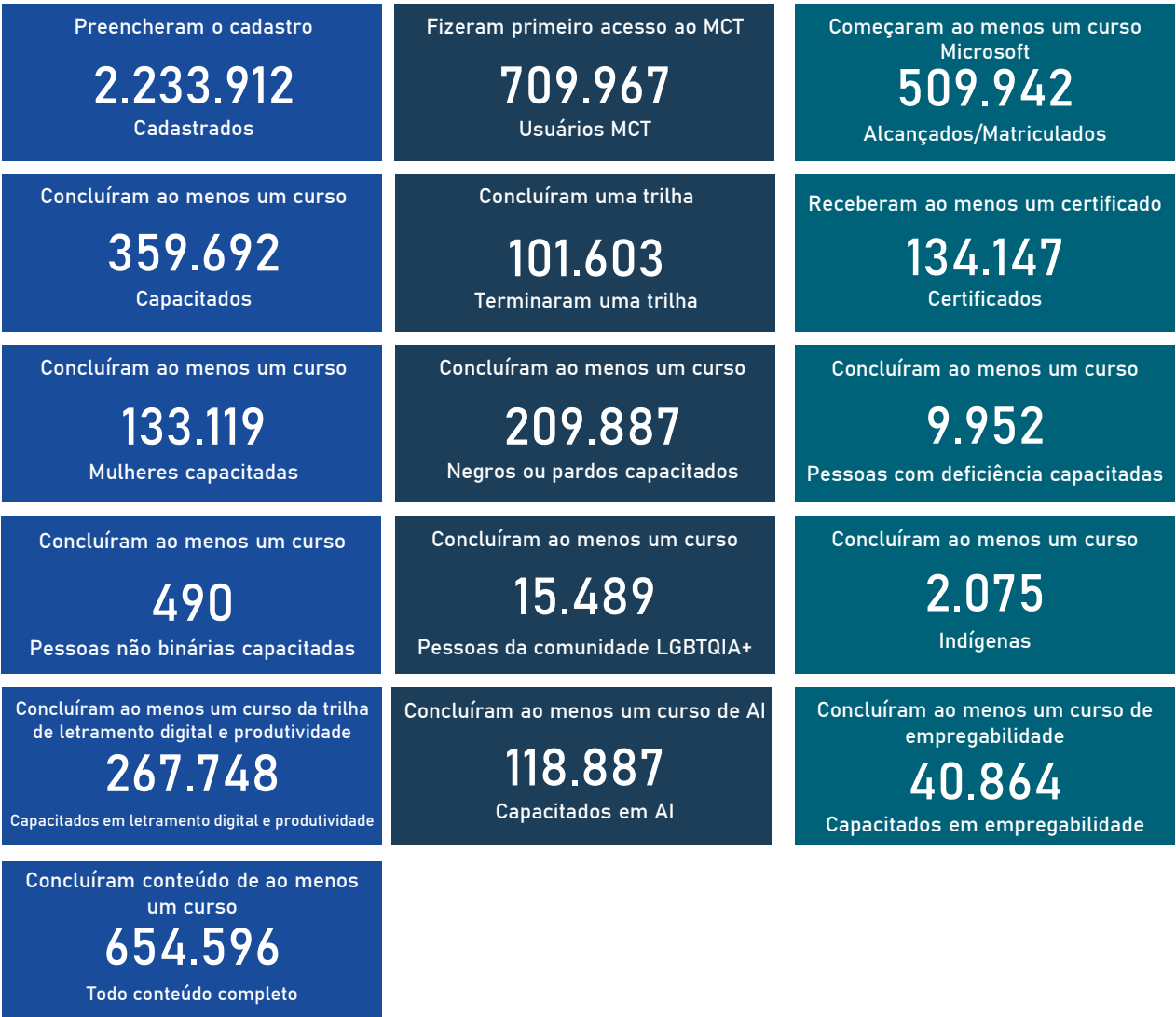
Objeto da Alteração	Instrumento Normativo
Inclusão da modalidade de capacitação e treinamento profissional de curta duração para emergências sociais e ambientais e para ações voltadas à transição justa em contextos de mudanças tecnológicas	Resolução Codefat nº 1.024/2025
Atualização do valor de referência do custo aluno/hora para atender turmas exclusivas de pessoas com deficiência	Resolução Codefat nº (Aguardando assinatura do presidente do Conselho)

Fonte: Secretaria Nacional de Qualificação, Emprego e Juventude (SEQ-MTE).

2.6.1.8. Programa Caminho Digital – Escola do Trabalhador 4.0

Com a renovação da parceria entre o MTE e a Microsoft, a Escola do Trabalhador 4.0 (ET 4.0), pode alcançar o potencial de disponibilização de 10 milhões de vagas em cursos gratuitos e online na área de tecnologia da informação e comunicação. No período de março de 2021 até dezembro de 2025, a plataforma registrou mais de 2,2 milhões de pessoas cadastradas, 359 mil concluintes de pelo menos um curso e mais de 267 mil pessoas concluíram ao menos um curso da trilha de letramento digital. Em 2025, foram registrados 476,8 mil novos cadastros e 73,99 mil trabalhadores concluíram ao menos um curso no país, destacando-se o número de pretos e pardos e de mulheres, que representam, respectivamente, cerca de 56,6% e 32,1% dos concluintes nos cursos do programa.

Figura 11 - Dados da escola do trabalhador 4.0 (3/2021 a 12/2025)



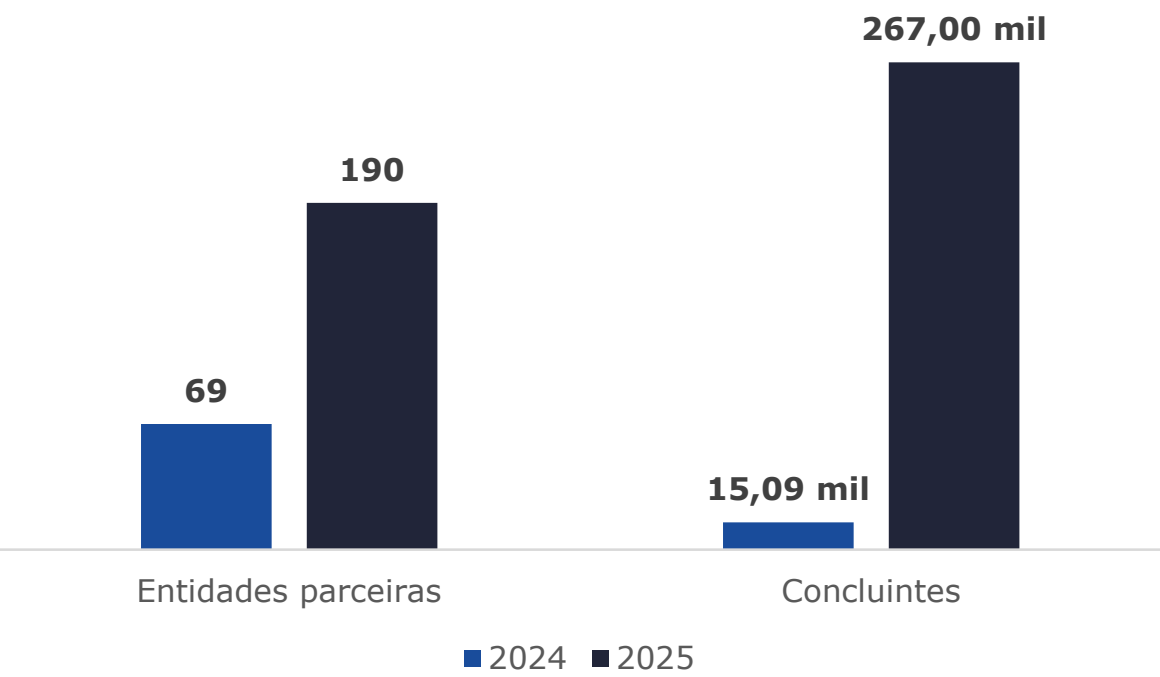
Fonte: Power BI da Escola do Trabalhador.

2.6.1.9. Adesão à Escola do Trabalhador 4.0 – ET 4.0

Com a publicação da [Portaria MTE nº 3.222, de 21 de agosto de 2023](#), o MTE disponibilizou o Termo de Adesão Simplificada, que permite estabelecer parcerias com órgãos governamentais, entes aderidos ao SINE e organizações da sociedade civil para disponibilização: i) de espaço físico com infraestrutura adequada; e ii) recursos humanos das instituições aderentes, capacitados gratuitamente pela ET 4.0, que atuam como facilitadores junto ao público em situação de maior vulnerabilidade.

Em 2025, houve a duplicação do número de entidades parceiras, alcançando mais de 190 parceiros, distribuídos em 17 estados e no Distrito Federal. A adesão de entidades para a realização de cursos com apoio presencial tem sido fundamental para a ampliação do alcance da Escola do Trabalhador 4.0, especialmente no curso de letramento digital, cujo número de concluintes aumentou de 15,09 mil para 267 mil.

Gráfico 27 - Entidades parceiras e concluintes da ET 4.0 2024-2025



Fonte: Secretaria Nacional de Qualificação, Emprego e Juventude (SEQ-MTE).

2.6.2. Inovações e melhorias

2.6.2.1. Institucionalização do Programa Paul Singer

O ano de 2025 marcou um avanço qualitativo na política de formação em economia popular e solidária com a institucionalização do Programa de Formação Paul Singer – Agentes de Economia Popular e Solidária, por meio da [Portaria MTE nº 1.974, de 21 de novembro de 2025](#). Mais do que uma iniciativa de capacitação, o Programa inova ao estabelecer uma estrutura formal de diálogo político-institucional e fortalecimento da participação social, conectando governos, empreendimentos e movimentos populares.

Em 2026, a perspectiva é que o Programa viabilize a contratação de mais 500 agentes territoriais, atuando como facilitadores locais e desempenhando um papel estratégico na implementação da Política Nacional de Economia Popular e Solidária.

2.6.2.2. Integração Curricular da Economia Solidária na Educação de Jovens e Adultos

Após diálogos com o Ministério da Educação, foi implementada sob a direção daquele Ministério o Programa Nacional de Formação para a Docência na Educação de Jovens e Adultos (ProeEJA), que foi desenvolvido no âmbito do Pacto Nacional pela Superação do Analfabetismo e Qualificação da EJA. O curso busca contribuir na formação dos gestores e professores da EJA quanto ao entendimento das abordagens da Economia Solidária em seus diferentes contextos sociais e econômicos.

2.6.2.3. Sistemas de acompanhamento das ações de qualificação

O Sistema de Gestão da Qualificação Social e Profissional (SGQSP), em desenvolvimento pela Dataprev desde o final de 2023, possibilitará o registro estruturado de informações sobre as entidades parceiras, os cursos ofertados, as turmas e os alunos. Em março de 2025, atingiu-se um marco operacional com o início da fase de testes do Sistema junto às entidades parceiras.

Ainda em 2025, iniciou-se o processo de evolução do Sistema para incluir dados mais detalhados do público beneficiário, como: i) escolaridade; ii) gênero; iii) geração; e iv) aspectos identitários, reforçando a perspectiva de uma gestão baseada em evidências.

Paralelamente, iniciou-se o desenvolvimento do Painel da QSP, ferramenta estratégica que permitirá consultas em tempo real a gráficos, tabelas e mapas referentes à execução das ações desde 2023, ampliando a capacidade de monitoramento, a transparência e o suporte à tomada de decisão.

2.6.3. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

2.6.3.1. Redução do alcance e qualidade das ações de formação em economia popular e solidária

Iniciativas como o Programa Paul Singer, o Projeto Educar e Cooperar, o Programa Nacional de Incubadoras de Cooperativas Populares (PRONINC) e o Programa Manuel Querino (PMQ) apresentam-se como estratégias promissoras para a ampliação das ações de formação em economia popular e solidária.

No entanto, para que essa expansão seja bem-sucedida, é necessário enfrentar alguns desafios, como as limitações orçamentárias. A alocação insuficiente de recursos orçamentários 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.

2.6.3.2. Projeto educar e cooperar: capacitação em economia solidária

O Projeto Educar e Cooperar, em parceria com o Sebrae, Fundação Banco do Brasil e Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo, visa ampliar o acesso ao conhecimento e à capacitação em economia solidária. Para 2026, a expectativa é de garantir a realização de ao menos uma turma de formação em 17 estados, no mínimo; ofertando assessoramento técnico para fortalecer as competências de gestão, cooperativismo e associativismo entre os empreendimentos solidários.

2.6.3.3. Parcerias para apoiar as incubadoras sociais do país

Para 2026, no âmbito do PRONINC, há expectativa de celebrar parcerias com os Ministérios da Saúde, da Justiça e Segurança Pública, da Ciência e Tecnologia e da Educação, com alocação de recursos orçamentários específicos para apoiar incubadoras sociais vinculadas a instituições federais de ensino.

2.6.3.4. Retomada do Programa de Qualificação Manuel Querino na economia popular e solidária

Para 2026, planeja-se a retomada do PMQ, no âmbito da economia popular e solidária, com o objetivo de alcançar novos estados, ampliar o número de participantes e aumentar as vagas oferecidas.

2.6.3.5. Fortalecimento da Política de Qualificação Social e Profissional: Desafios, Aperfeiçoamentos e Perspectivas

Os recursos orçamentários próprios destinados à política ativa de qualificação do trabalhador ainda não acompanham a elevada demanda da população brasileira, mesmo com o crescente volume de emendas parlamentares.

Ainda assim, o alto número de projetos e de recursos em execução simultânea no âmbito do PMQ exige ampliação robusta da capacidade de acompanhamento e monitoramento em abrangência nacional. Nesse contexto, o apoio da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) para o trabalho de fortalecimento do PMQ, efetivado no último trimestre de 2025, permitirá cumprir essa tarefa.

Foi investido na orientação aos nossos parceiros para a elaboração de estudos e prospecções na perspectiva de maior assertividade na relação entre os cursos ofertados e os trabalhadores e trabalhadoras demandados pelo mundo do trabalho no território. Viabilizou-se ainda, por meio de Instrução Normativa no final de 2024, a transferência bancária identificada do auxílio alimentação e transporte para os cursistas, ampliando as possibilidades de permanência e conclusão dos cursos de qualificação profissional.

Vem sendo intensificada, em parceria com o MEC, a integração entre a qualificação profissional e a elevação da escolaridade.

Para 2026, a perspectiva é concluir a implementação do SGQSP, o que permitirá a obtenção de dados seguros e em tempo real sobre a execução dos cursos de QSP, possibilitando a análise das ações por meio de gráficos, mapas e tabelas.

2.7. FOMENTAR A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Compreende a promoção de iniciativas para a inclusão de adolescentes e jovens de 14 a 24 anos, bem como das 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.

2.7.1. Principais atividades e resultados alcançados

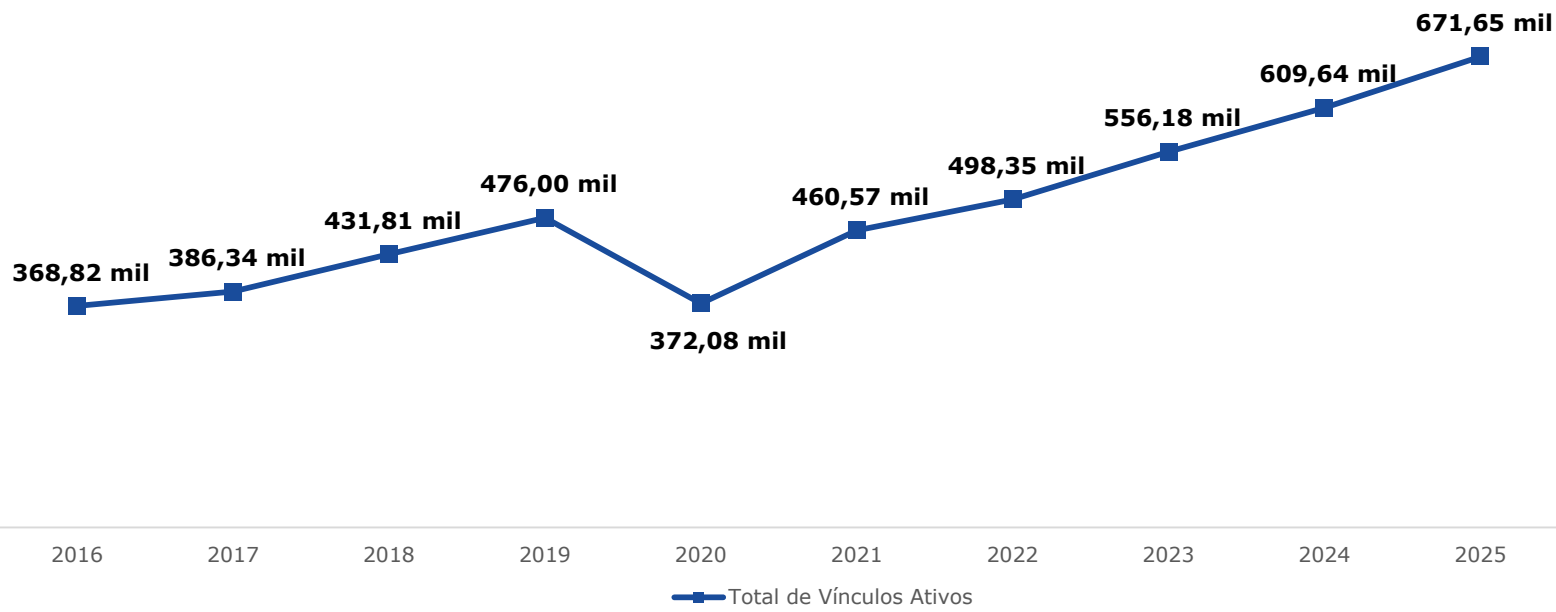
2.7.1.1. Inserção de aprendizes

No âmbito da Aprendizagem Profissional, o MTE atua de forma integrada para ampliar a ocupação das vagas legalmente previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e assegurar a efetividade dessa política pública. Essa atuação envolve:

- **Diálogo social:** Promoção de instâncias de pactuação com a sociedade;
- **Capacitação:** capacitação de agentes parceiros; e
- **Fiscalização permanente:** Execução de ações fiscais permanentes pela Inspeção do Trabalho, com foco no cumprimento da cota legal de aprendizes, na supervisão das entidades formadoras e na garantia de uma inserção qualificada de adolescentes e jovens no mercado de trabalho.

Em 2025, foram registrados 671,65 mil vínculos de aprendizes ativos, o que representa um aumento de cerca de 10,17% em relação ao ano anterior, com pico de 715,4 mil vínculos de aprendizes ativos no mês de novembro.

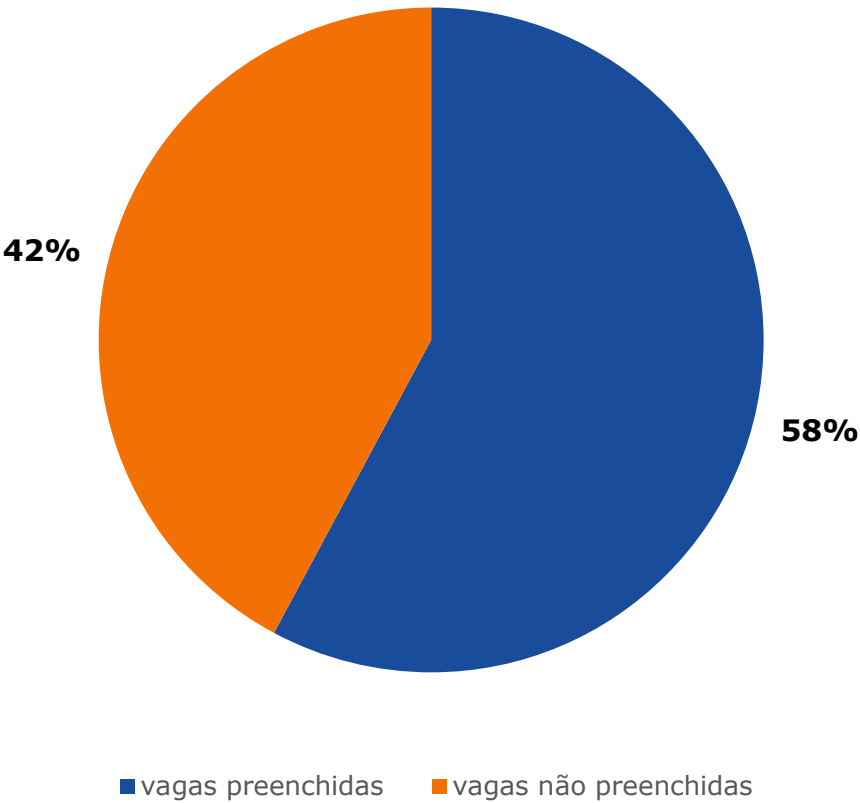
Gráfico 28 - Total de aprendizes com vínculo ativo



Fonte: RAIS e Novo Caged.

O potencial de vagas para aprendizes em território nacional é de 1,12 milhão, sendo que, em dezembro de 2025, cerca de 58% dessas vagas estavam preenchidas. Esse percentual superou a meta estabelecida no Plano Plurianual (PPA) para 2025, que era de 50,14% de ocupação das vagas disponíveis.

Gráfico 29 - Percentual de vagas para aprendizes preenchidas (12/2025)

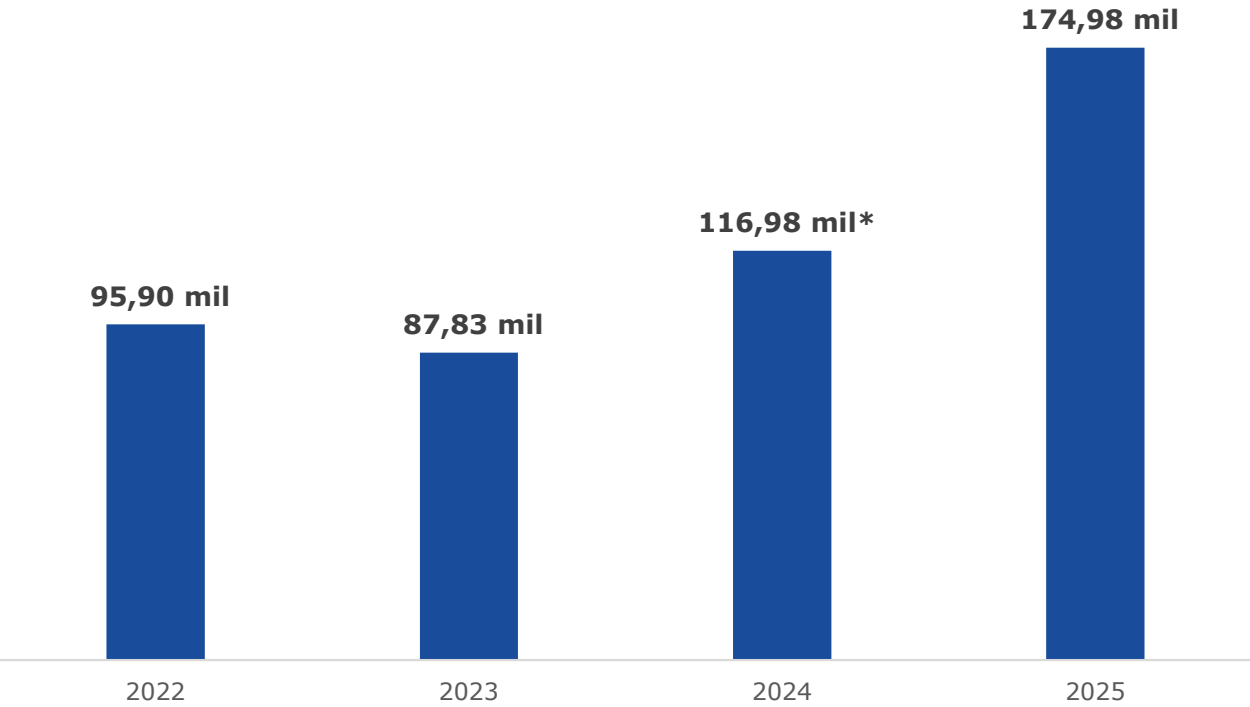


Fonte: Portal AFT – dados do eSocial (12/2025).

2.7.1.2. Aprendizes inseridos sob ação fiscal

Em 2025, a inspeção do trabalho inseriu 174,98 mil aprendizes no mercado de trabalho, o que representa um aumento de 49,3% em relação a 2024. Embora a inserção de aprendizes decorrente das ações fiscais represente apenas uma das diversas iniciativas para promover o cumprimento da cota legal de aprendizes, trata-se de um indicador relevante para monitorar o potencial de ocupação das vagas disponíveis.

Gráfico 30 - Aprendizizes inseridos sob ação fiscal



Nota (*): o número de aprendizizes inseridos sob ação fiscal no relatório de 2024 (117,06 Mil) foi retificado neste relatório (116,98 Mil) devido à atualização na base de dados.

Fonte: SFITWEB.



2.7.1.3. Fiscalização das entidades formadoras de aprendizizes

Em 2025, foram inspecionadas 122 entidades formadoras, visando a assegurar o desenvolvimento da qualidade da política pública, por meio da fiscalização da regularidade das entidades e dos cursos de Aprendizagem Profissional.

2.7.1.4. Cursos sobre Aprendizagem Profissional disponibilizados pela Escola Nacional de Inspeção do Trabalho

Em 2025, a Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT) disponibilizou o tutorial “Utilização dos Sistemas Informatizados nas Fiscalizações de Aprendizagem Profissional”, com o objetivo de orientar Coordenadores Regionais de Aprendizagem Profissional e Auditores-Fiscais do Trabalho quanto à utilização de novos mecanismos informatizados de planejamento e fiscalização de Aprendizagem Profissional.

Com a disponibilização desse tutorial, o MTE registrou o cumprimento integral da meta prevista no PPA 2024-2027, que estabelecia a entrega de um curso no exercício de 2025.

2.7.1.5. Semana Nacional de Aprendizagem Profissional

No segundo semestre de 2025, o MTE promoveu a Semana Nacional de Aprendizagem Profissional. O evento foi realizado 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, contando com a participação de empresas de diversos estados brasileiros.

No planejamento das ações, as unidades da federação tiveram autonomia para selecionar as CNAEs (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) consideradas mais estratégicas, com vistas a impulsionar a política pública em seus respectivos territórios, considerando as especificidades econômicas regionais e as dinâmicas locais do mercado de trabalho. Essa definição permitiu direcionar os esforços institucionais para os setores com maior potencial de ampliação da contratação de aprendizizes.

Os formatos da Semana Nacional da Aprendizagem também foram diversificados, incluindo a realização de audiências públicas, palestras técnicas e feirões de aprendizagem. As atividades contaram com a participação dos Fóruns Estaduais de Aprendizagem Profissional, das entidades formadoras, de aprendizizes, das empresas e dos demais atores institucionais responsáveis pela organização e execução do evento, reforçando o caráter articulado e interinstitucional da política pública.

A realização deste evento consolidou o cumprimento da meta estabelecida no PPA 2024-2027 para o exercício de 2025, que previa a execução de um Seminário Nacional voltado à promoção e ao fortalecimento da Aprendizagem Profissional.

2.7.1.6. Encontros estaduais sobre Aprendizagem Profissional

O MTE, por meio de suas unidades descentralizadas e em parceria com instituições nacionais e locais, promoveu encontros estaduais voltados à discussão da política de Aprendizagem Profissional. Superando a meta inicialmente estabelecida de dois encontros estaduais, foram realizados 61 eventos nos estados de Minas Gerais, Pernambuco, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo.

As atividades abordaram temáticas relacionadas à inserção de jovens no mercado de trabalho, à qualidade dos cursos de aprendizagem e à fiscalização do cumprimento da legislação. Como resultado dessas iniciativas, foram criadas redes estaduais de aprendizagem, fortalecendo o diálogo entre os atores envolvidos e contribuindo para a melhoria contínua dos programas.

2.7.2. Inovações e melhorias

2.7.2.1. Ampliação da eficiência da fiscalização da Aprendizagem

Em 2025, o MTE deu continuidade ao processo de implementação de melhorias no sistema Portal AFT, essencial para que os Auditores-Fiscais do Trabalho realizem as fiscalizações do cumprimento da cota de Aprendizagem. Dentre as melhorias desenvolvidas no âmbito do Portal AFT, menciona-se a implementação plena da emissão de autos de infração e dossiês de empresas em lote, além de adoção de nova tecnologia para melhorar o desempenho e correções de problemas que foram solucionados. Com isso, espera-se uma maior eficiência na fiscalização, levando ao aumento do número de empresas fiscalizadas e, consequentemente, maior crescimento no número de aprendizes inseridos.

2.7.2.2. Institucionalização do Grupo Especial de Fiscalização de Entidades Formadoras

Em dezembro de 2025, por meio do Ofício Circular nº 969, o Grupo Especial de Fiscalização de Entidades Formadoras passou a integrar de forma permanente a estratégia de fiscalização de entidades formadoras. Criado em 2023 em caráter transitório, o Grupo consolidou-se como essencial para a garantia da qualidade da Aprendizagem no Brasil, mediante a execução de ações fiscais de amplitude nacional e alta complexidade.

2.7.2.3. Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes

O Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes, instituído pelo [Decreto nº 11.853, de dezembro de 2023](#), visa promover a inclusão produtiva de jovens vulneráveis no mercado de trabalho até 2030, por meio de oportunidades de trabalho e formação profissional. Atualmente, o Pacto conta com mais de uma centena de organizações engajadas em promover a inclusão produtiva das juventudes.

Em 2025, o Comitê Gestor realizou seis reuniões, nas quais foram consolidadas ações multissetoriais. Entre os principais temas abordados destacaram-se: i) a organização anual dos grupos de trabalho e comissões temáticas; ii) a discussão do *briefing* da campanha de comunicação; iii) o planejamento das estratégias de difusão dos materiais produzidos; iv) a comemoração dos 20 anos da Política Pública de Juventude, com o lançamento da campanha de comunicação institucional; e v) o acompanhamento geral das ações estratégicas do comitê gestor ao longo do ano.

Outro esforço iniciado foi a estruturação de estratégias voltadas à transição justa, com destaque para a atuação em cooperação com a Agência Alemã de Cooperação Internacional (GIZ), na elaboração de estudos sobre empregos verdes, incluindo a análise de possibilidades de criação de programas de aprendizagem voltados para esse setor. Busca-se, assim, estabelecer parcerias estratégicas que ofereçam respostas e alternativas aos desafios do futuro do trabalho.

Em agosto de 2025, foi lançada uma campanha de comunicação conjunta com a sociedade civil, com o intuito de promover o debate social sobre a importância da ampliação de oportunidades de trabalho para jovens em situação de vulnerabilidade econômica e social.

2.7.2.4. Fórum Nacional da Aprendizagem Profissional FNAP

O Fórum Nacional da Aprendizagem Profissional (FNAP), recriado pelo [Decreto nº 11.876, de 5 de janeiro de 2024](#), realizou seis encontros ao longo de 2025, nos quais foram abordados temas centrais para o fortalecimento da política de aprendizagem profissional. Entre os pontos principais, discutiram-se os impactos do Novo Ensino Médio na aprendizagem, a parametrização dos registros das entidades formadoras junto aos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), aspectos da aprendizagem na administração pública, melhorias regulatórias e aprimoramento das resoluções de Conselhos de Direitos, com o objetivo de simplificar a atuação das entidades formadoras, estabelecer critérios padronizados em nível nacional e promover a articulação do ecossistema da aprendizagem na defesa da política pública.

2.7.2.5. Evento de celebração dos 25 anos da Lei nº 10.097/2000

A celebração dos 25 anos da [Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000](#), representou um marco histórico ao reconhecer o avanço e o fortalecimento da Aprendizagem Profissional no Brasil. Para marcar a data, o MTE, promoveu evento, em 10 de dezembro de 2025, em Brasília, com programação dedicada à juventude, reunindo oficinas, palestras, ações de orientação profissional e a realização da Feira da Aprendizagem.

A iniciativa teve como público prioritário jovens de 14 a 24 anos, incluindo estudantes da rede pública, e contou com a participação de entidades formadoras, representantes do Sistema S, gestores públicos e organizações da sociedade civil, reforçando o compromisso interinstitucional com a inclusão produtiva da juventude.

O evento destacou não apenas a consolidação da política ao longo de um quarto de século, mas também o expressivo crescimento alcançado nos últimos anos, refletindo o compromisso com a inclusão produtiva da juventude e o empenho conjunto de entidades formadoras, empresas, governo e sociedade civil. A iniciativa reafirma o papel da aprendizagem na ampliação de oportunidades, na redução das desigualdades e na promoção do desenvolvimento socioeconômico por meio do trabalho protegido e qualificado.

2.7.3. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

2.7.3.1. Retrocesso normativo

Há iniciativas de alterações legislativas em curso que podem representar mudanças no regramento legal da Aprendizagem Profissional, podendo resultar na retração da política pública. Dentre essas possíveis alterações, vale mencionar o Estatuto da Aprendizagem Profissional – Projeto de Lei nº 6.461, de 16 de dezembro de 2019.

Dessa forma, a articulação com parlamentares, entidades formadoras e parceiros institucionais mostrou-se fundamental para que o referido Projeto de Lei não fosse aprovado na Câmara dos Deputados no ano de 2025.

2.7.3.2. Ineficiência da publicidade do Cadastro Nacional de Aprendizagem

O Cadastro Nacional de Aprendizagem (CNAP) decorre do processo de avaliação dos cursos de Aprendizagem Profissional ofertados por entidades formadoras, e sua adequada publicidade depende de funcionalidades do sistema que o abriga, o qual demanda aprimoramentos.

Registra-se que não foram adotadas providências executórias no âmbito da Inspeção do Trabalho, considerando que a competência para operacionalizar e promover a evolução do CNAP é da Secretaria Nacional de Qualificação, Emprego e Juventude (SEQ/MTE), conforme a Portaria MTE nº 3.872/2023. Ressalte-se que a SEQ/MTE já tem ciência das demandas de aprimoramento, cuja implementação foi temporariamente inviabilizada pelas limitações orçamentárias impostas no exercício de 2025.

2.7.3.3. Descumprimento da Cota de Aprendizagem por 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.

Dessa forma, com vistas a aumentar o diálogo social, trazendo elucidações sobre a política pública e as diversas formas de cumprimento da obrigação legal, a Inspeção do Trabalho realiza anualmente a Semana Nacional da Aprendizagem, projeto executado em parceria com o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho, além de dezenas de eventos regionais conduzido pelos Coordenadores Estaduais da Aprendizagem.

2.7.3.4. Inobservância das Cotas de Aprendizagem em contratos da Administração Pública

Embora a Lei de Licitações ([Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021](#)) estabeleça a obrigação de o contratado cumprir a exigência de reserva de cargos para aprendizes durante toda a execução do contrato, o descumprimento dessa exigência constitui motivo para extinção do contrato, e verifica-se que diversos órgãos da administração direta ainda não cumprem essa obrigação legal.

Atualmente, o maior número de vagas de aprendizes em aberto concentra-se no segmento econômico “Atividades administrativas e serviços complementares”, que corresponde principalmente aos contratos com a administração pública.

Segundo dados do eSocial atualizados até dezembro de 2025, nesse segmento há um potencial de 156,51 mil vagas, das quais apenas 32,22% estão preenchidas, restando, portanto, 106,09 mil vagas de aprendizagem em aberto.

Durante o ano, a Inspeção do Trabalho ampliou a fiscalização nesse segmento econômico, além de iniciar diálogo com a Advocacia-Geral da União para tratar do tema.

2.7.3.5. Consolidação do marco regulatório da aprendizagem profissional

Para 2026, projeta-se a ampliação da conformidade e o ganho de escala da Aprendizagem Profissional, sustentados pela estabilização do marco regulatório de 2023 — já internalizado e operacionalizado nas rotinas de orientação, pactuação e fiscalização — em consonância com as diretrizes do [Decreto nº 11.479, de 6 de abril de 2023](#), e da [Portaria MTE nº 3.872, de 21 de novembro de 2023](#). Superada a fase inicial de acomodação, o foco passa a ser a padronização de critérios, o fortalecimento da governança e a indução de resultados, com expectativa de incremento do quantitativo de aprendizes inseridos no mundo do trabalho.

No mesmo ciclo, prevê-se a elaboração e divulgação de Protocolo de Fiscalização de Entidades Formadoras, como instrumento técnico-operacional para qualificar a oferta, reduzir assimetrias de interpretação e elevar a consistência das intervenções fiscais, contribuindo para o atingimento das metas pactuadas no PPA.

2.7.3.6. Implementação do novo Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional e do novo Sistema da Aprendizagem

Para 2026, pretende-se avançar na execução das ações estruturantes iniciadas nos últimos anos, com prioridade para a modernização da Política de Aprendizagem Profissional. Os eixos centrais incluem a implementação do novo Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (CONAP) e do novo Sistema da Aprendizagem, bem como o aprofundamento das reflexões sobre a Aprendizagem na Administração Pública. Também foram planejados o aperfeiçoamento da análise técnica dos cursos, o fortalecimento do diálogo com entidades formadoras e empresas, a expansão das ações do Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes.

2.8. 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.

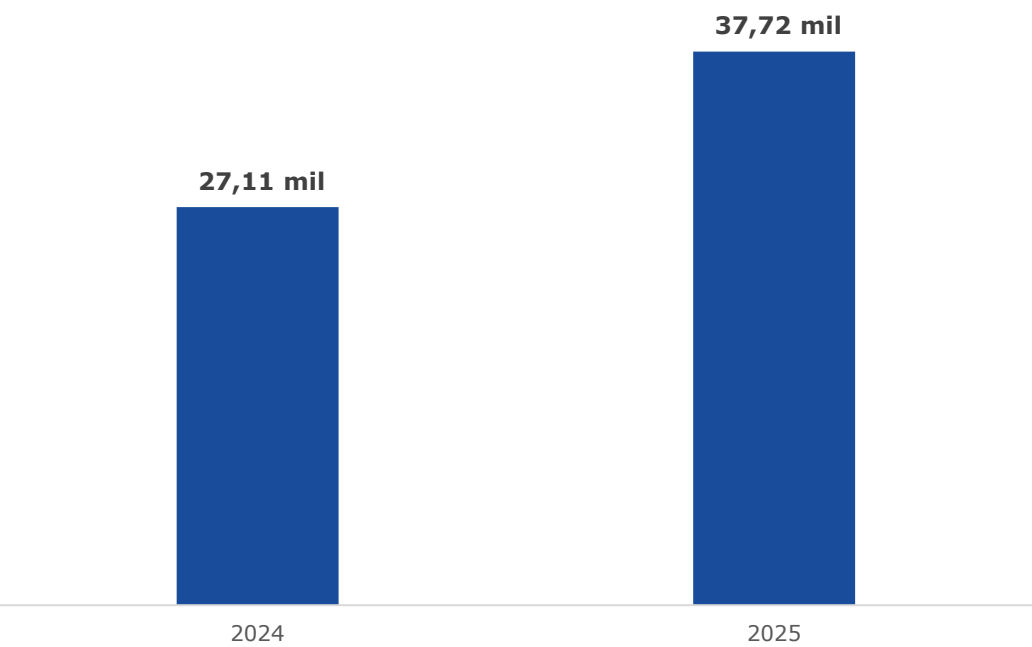
2.8.1. Principais atividades e resultados alcançados

2.8.1.1. Empregados com deficiência ou reabilitados contratados por força da ação fiscal

Em 2025, foram realizadas **mais de 8,68 mil ações fiscais voltadas à promoção da inclusão de pessoas com deficiência (PCD) e reabilitadas**, com resultados expressivos em termos de efetividade e indução de conformidade. No período, a atuação da inspeção do trabalho resultou em **mais de 37,72 mil contratações por força da fiscalização e na autuação de 4,21 mil empresas**, reforçando o papel regulatório do Estado na implementação da política de inclusão.

O desempenho obtido representa a superação da meta estabelecida no Plano Estratégico do MTE, fixada em 30,67 mil contratações. O resultado alcançado foi aproximadamente 23% superior ao planejado. Esse resultado dialoga diretamente com o indicador do PPA “Percentual de cumprimento de cotas de PCD ou reabilitadas no mercado de trabalho formal”, na medida em que o incremento de contratações decorrentes da ação fiscal e a indução de regularização pelas empresas obrigadas a cumprir cota tendem a elevar o grau de aderência do mercado formal ao comando legal, com impacto positivo no percentual de cumprimento agregado.

Gráfico 31 - Evolução na contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas por força direta da ação fiscal



Fonte: SFITWEB.

Registra-se, ainda, que **mais de 93% das PCDs contratadas encontram-se em empresas obrigadas pela Lei de Cotas**, evidenciando a aderência do resultado ao público-alvo legal e a focalização das ações nos empregadores sujeitos à obrigação normativa.

Gráfico 32 - Distribuição de empregados com deficiência ou reabilitados



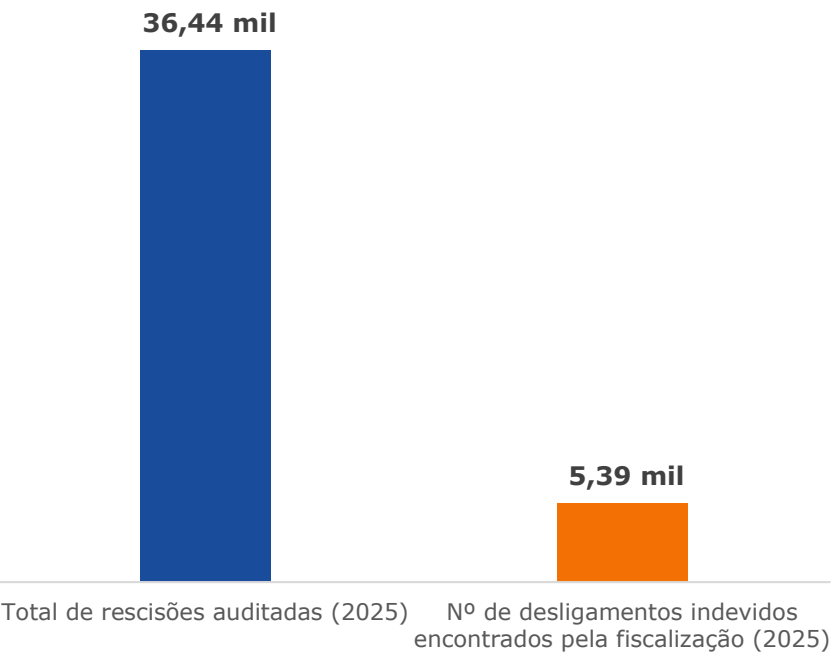
Fonte: eSocial 12/2025

2.8.1.2. Fiscalizações para coibir desligamentos irregulares de empregados com deficiência ou reabilitados

Em 2025, foram fiscalizadas cerca de 36,44 mil rescisões envolvendo trabalhadores com deficiência (PCD) ou reabilitados, reforçando o controle de conformidade e a proteção contra desligamentos em desacordo com a legislação. No período, foram identificados mais de 5,39 mil desligamentos irregulares, o que evidenciou fragilidades recorrentes no cumprimento das regras aplicáveis.

Como desdobramento, houve a autuação de mais de 1,4 mil empresas por descumprimento da legislação, com efeito direto na correção de condutas e no fortalecimento da efetividade da política de inclusão no mercado de trabalho.

Gráfico 33 - Rescisões de pessoas com deficiência ou reabilitadas auditadas



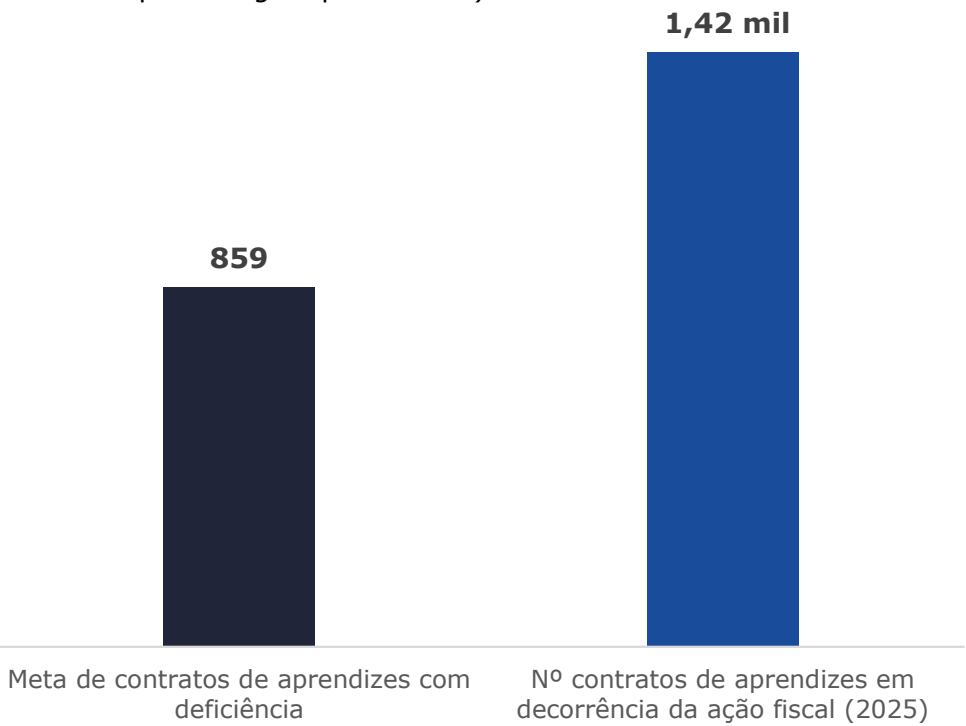
Fonte: SFITWEB.

2.8.1.3. Qualificação de pessoas com deficiência por meio do contrato de aprendizagem profissional

A fiscalização também induziu a qualificação profissional de pessoas com deficiência, fortalecendo a inclusão por meio da aprendizagem. Nesse contexto, foi assegurada a inclusão de cerca de 1,42 mil aprendizes, resultado 64,84% acima da meta fixada nas Diretrizes para Ajustes no Planejamento da Inspeção do Trabalho (PAIT 2025–2027) — instrumento de planejamento operacional interno da Inspeção do Trabalho, distinto do PPA e do Plano Estratégico do MTE —, contribuindo para ampliar a empregabilidade e a permanência desse público no mundo do trabalho.

Para viabilizar esses avanços, foram firmados mais de 240 Termos de Compromisso com empregadores, entendidos como instrumentos formais de pactuação e acompanhamento utilizados pela Inspeção do Trabalho para organizar planos de ação, prazos e responsabilidades voltados à formação profissional de pessoas com deficiência, assegurando governança, previsibilidade e efetividade às medidas acordadas.

Gráfico 34 - Meta e resultado de aprendizes com deficiência qualificados por incentivo da fiscalização (quantidade de contratos de aprendizagem profissional)



Fonte: SFITWEB.



2.8.14. Fiscalização de acessibilidade nos ambientes de trabalho

A fiscalização da acessibilidade foi sistematizada em âmbito nacional, com metas operacionais e padronização de procedimentos, elevando a previsibilidade, a uniformidade de critérios e a comparabilidade de resultados entre unidades, com reforço do modelo de governança e do controle gerencial.

No período, foram inspecionados mais de 210 estabelecimentos em todo o Brasil, com verificação de acessibilidade arquitetônica, comunicacional e organizacional. Em termos de desempenho frente ao Plano

Estratégico do MTE, o resultado superou a meta de 150 ações fiscais diretas em 2025, atingindo patamar superior a 140% de execução (210/150), isto é, mais de 40% acima do planejado, o que reforça o compromisso institucional com ambientes de trabalho inclusivos e a indução de conformidade.

Figura 12 - Auditor fiscalizando acessibilidade



Fonte: SIT/MTE.

mais de **210**
estabelecimentos
auditados
para a verificação de atendimentos às
normas de acessibilidade

2.8.2. Inovações e melhorias

2.8.2.1. Regulamentação da ferramenta de transparência ativa de cumprimento da cota legal por parte dos empregadores

Em 2025, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) regulamentou, por meio da [Portaria nº 547, de 11 de abril de 2025](#), a Certidão de Regularidade na Contratação de Pessoas com Deficiência e Reabilitados, iniciativa voltada a ampliar a transparência e o controle social sobre o cumprimento da cota legal. Disponível no portal do MTE, a certidão passa a funcionar como instrumento padronizado de consulta pública, conferindo mais previsibilidade e uniformidade ao acompanhamento do tema.

A certidão informa se o empregador cumpre a obrigação de manter entre 2% e 5% dos postos de trabalho

preenchidos por pessoas com deficiência ou reabilitadas, com atualização diária a partir dos dados do eSocial. Esse desenho fortalece a rastreabilidade das informações e qualifica a gestão do compliance, com ganho direto na confiabilidade do indicador.

A medida integra o [Plano Nacional Novo Viver Sem Limites](#) e reforça uma estratégia de indução regulatória, ao estimular o cumprimento voluntário da cota, qualificar a atuação fiscal e fortalecer, de forma estruturada, as políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho.

2.8.2.2. Publicação de Orientações Técnicas para uniformização da fiscalização de cotas

Em 2025, foram publicadas as Orientações Técnicas (OT) SIT nº 16 e nº 17, com o objetivo de padronizar a atuação fiscal e reduzir assimetrias de interpretação entre as unidades. Trata-se de iniciativa de governança

normativa que consolida entendimentos e reforça a uniformidade de procedimentos, com reflexos diretos na previsibilidade do cumprimento da legislação.

Tabela 8 - Orientações técnicas publicadas

Orientação Técnica	Objeto e Finalidade	Fundamentação / Impacto
OTSIT nº 16	Estabelece critérios para a caracterização da deficiência auditiva.	Alinhamento à Lei nº 14.768/2023, garantindo precisão técnica na identificação do público-alvo.
OTSIT nº 17	Define diretrizes para a auditoria de demissões por acordo de PCDs incluídos na cota legal.	Reforça parâmetros objetivos para análise de conformidade e mitigação de riscos de fraude.

Em conjunto, as orientações fortalecem a segurança jurídica, asseguram coerência interpretativa e elevam a efetividade da política pública de inclusão, ao reduzir divergências operacionais, minimizar litígios e aumentar a consistência das decisões fiscais em todo o país.

Fonte: SIT/MTE.

2.8.2.3. Criação de plataforma de capacitação continuada para a Auditoria

Em 2025, foi lançada uma plataforma de aprendizado voltada aos Auditores-Fiscais do Trabalho, reunindo, em um único ambiente, acesso a normas, tutoriais, atualizações, estudos técnicos e conteúdos orientados a estratégias de atuação. A iniciativa consolida um repositório institucional de referência, fortalecendo a padronização e a qualidade técnica das ações.

A plataforma apoia, ainda, o desenvolvimento de capacidades para coibir fraudes e aperfeiçoar as fiscalizações, ao difundir orientações operacionais e boas práticas, aumentando a previsibilidade, a coerência interpretativa e a efetividade da atuação em campo.

2.8.3. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

2.8.3.1. Ausência de acessibilidade nos ambientes de trabalho e desconhecimento da realidade da população de pessoas com deficiência

Após 34 anos da Lei de Cotas, ainda persiste a ausência de acessibilidade em muitos ambientes de trabalho, com barreiras arquitetônicas, comunicacionais e organizacionais. Em diversos casos, observa-se cumprimento apenas formal da norma, com a contratação de pessoas “já adaptadas”, sem a eliminação efetiva de barreiras e sem a adoção de adaptações razoáveis, o que reduz a efetividade da política de inclusão e tende a ampliar conflitos e judicialização.

Soma-se a isso o desconhecimento, por parte de empregadores, acerca da realidade da população de pessoas com deficiência. Permanece recorrente a alegação de falta de pessoas qualificadas, embora dados oficiais do Censo IBGE e do eSocial indiquem potencial de preenchimento das cotas em escala muito superior, sugerindo que a principal vulnerabilidade é, frequentemente, atitudinal e organizacional, com reflexos diretos na capacidade de cumprimento das metas e no desempenho futuro da política de inclusão.

Nesse contexto, a Inspeção do Trabalho vem ampliando e qualificando a atuação fiscal, com reforço das ações de orientação e maior uso de sistemas informatizados. Esse movimento abre oportunidade para auditorias mais precisas, fortalecimento da inteligência fiscal e maior capacidade de indução à conformidade, com entregas mais previsíveis e consistentes.

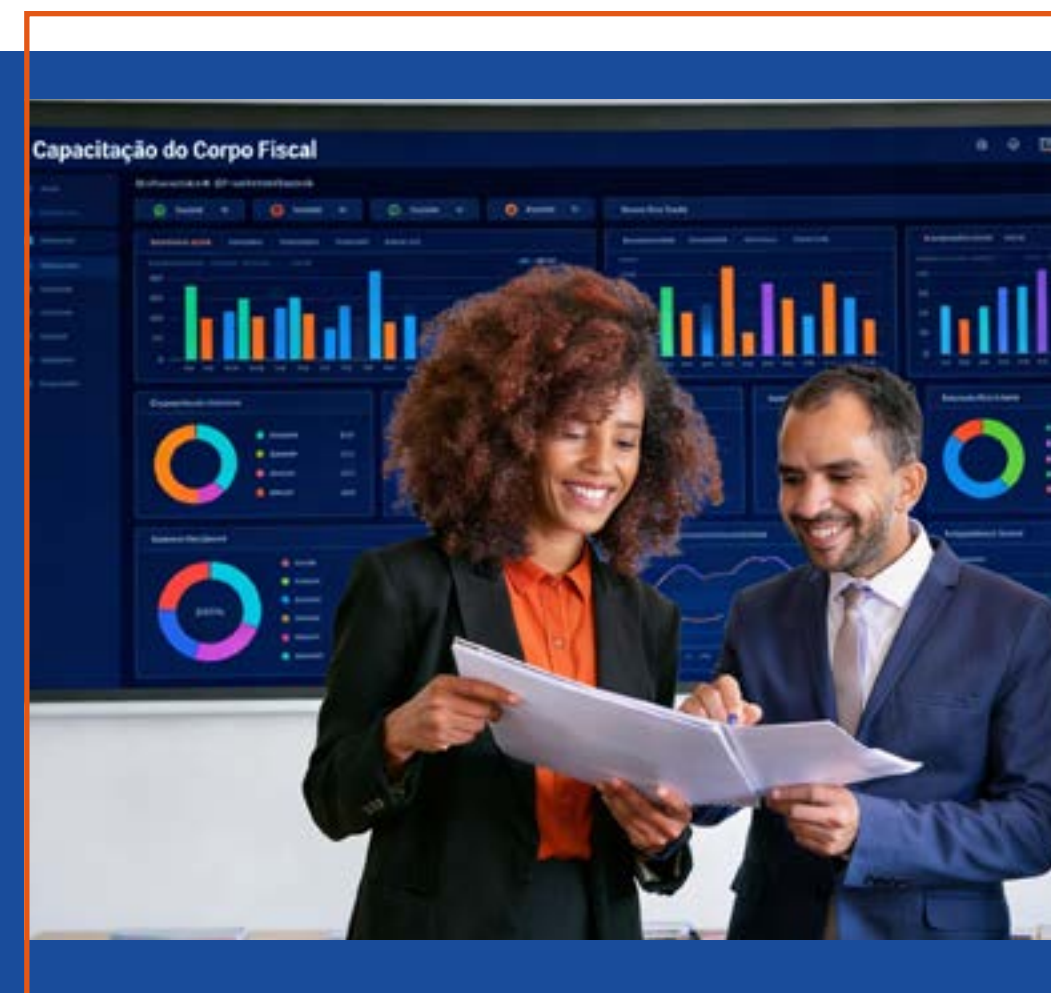
Além disso, a consolidação dessas ferramentas e rotinas tende a ampliar a articulação com outros órgãos, permitindo atuação mais integrada e efetiva para fortalecer a política pública, com melhor focalização de riscos, redução de retrabalho e aumento do impacto institucional.

2.8.3.2. Ampliação da capacitação do corpo fiscal e da articulação interinstitucional

Em 2026, além do cumprimento das metas de estabelecimentos vistoriados, a inspeção do trabalho incorporará foco específico em tecnologias assistivas e adaptações razoáveis nos postos de trabalho, qualificando a análise das condições efetivas de inclusão. Também será atualizado o panorama da empregabilidade, com base no Censo 2022, no eSocial e em dados sociais, fortalecendo o diagnóstico e o direcionamento das ações.

2.8.3.3. Ampliação da capacitação do corpo fiscal e da articulação interinstitucional

No mesmo ciclo, prevê-se a ampliação da capacitação do corpo fiscal e a intensificação da articulação interinstitucional, com vistas a enfrentar desafios remanescentes, aumentar a consistência das intervenções e sustentar a entrega dos objetivos estratégicos da política de inclusão.



**Ampliação da
Capacitação
do corpo fiscal**

2.9. MELHORAR A EFICIÊNCIA DA INTERMEDIÇÃO 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.

2.9.1. Principais atividades e resultados alcançados

2.9.1.1. Monitoramento das metas e resultados da rede Sine

As ações do Sine demonstraram que, mesmo diante da redução progressiva dos recursos disponíveis, foi possível ampliar a efetividade na promoção do acesso ao emprego e da inclusão no mercado laboral, em alinhamento às metas do PPA. Em 2023, a taxa de eficiência nos encaminhamentos alcançou 9,88%, enquanto em 2024, mesmo com orçamento pouco mais de um terço do ano anterior, o índice evoluiu para 14,12%, resultando na colocação de quase 550 mil trabalhadores. Em 2025, com orçamento ainda menor, manteve-se desempenho satisfatório de 14,03%, superando 560 mil colocações no mercado formal.

O monitoramento automatizado da rede Sine, baseado nos Planos de Ações e Serviços (PAS) e em indicadores de desempenho, assegura maior efetividade das unidades de atendimento. Essas iniciativas reforçam o compromisso do Sine com a transformação digital e a ampliação da empregabilidade, criando um ambiente mais ágil, integrado e orientado para resultados, conforme detalhado a seguir:

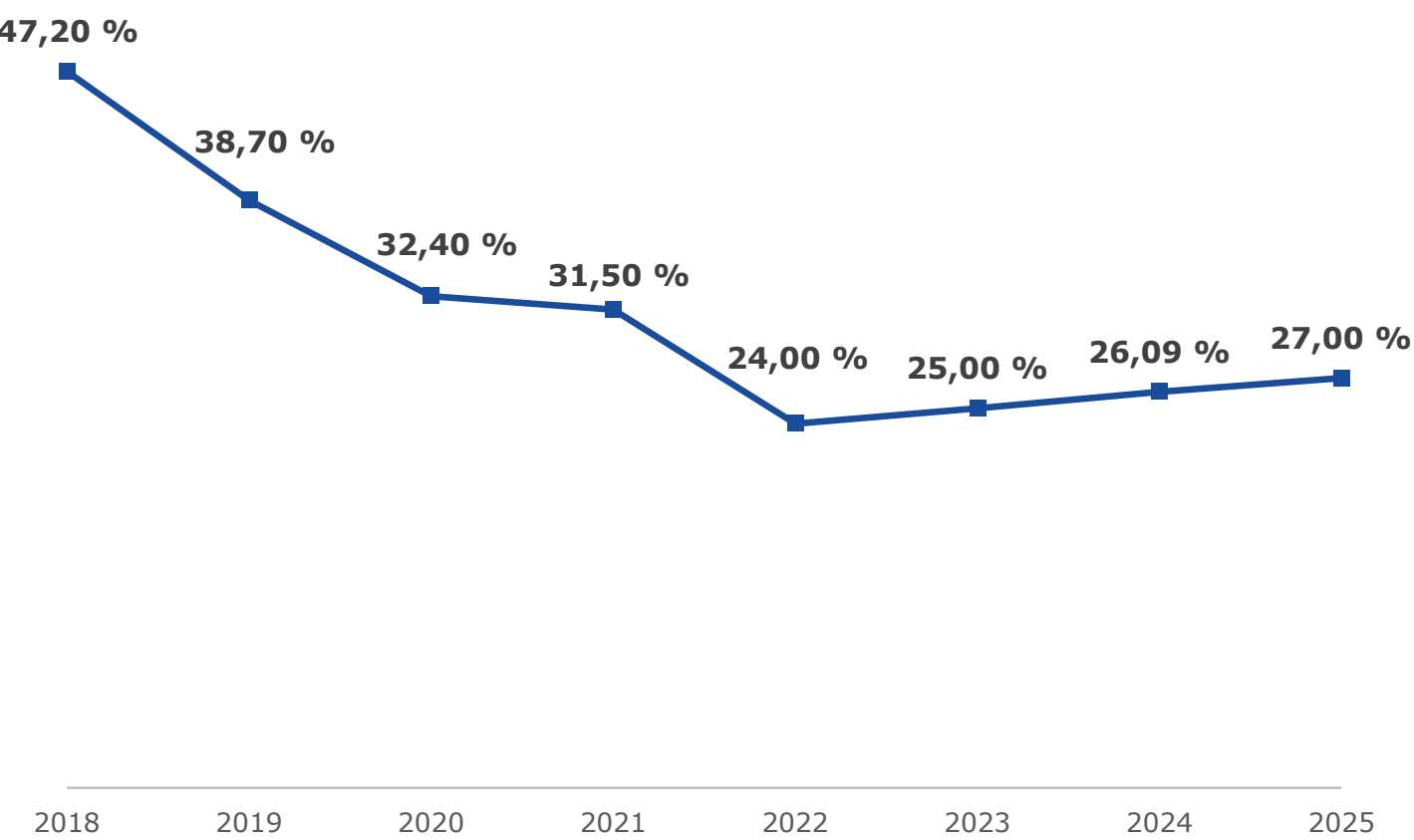
a) Esforço na Captação de Vagas: trata-se de indicador que mede a relação entre a quantidade de vagas ofertadas e a quantidade de inscrições e ativações de cadastro de trabalhadores. A redução do desempenho do indicador “**Esforço na captação de vagas**” entre 2023 e 2025 decorre, principalmente, de alterações estruturais no perfil de acesso dos trabalhadores ao Sine e de limitações tecnológicas ainda presentes no sistema de gestão de vagas. Embora em 2023 o indicador tenha alcançado 62,78%, com 1,84 milhão de vagas oferecidas diante de 2,92 milhões de inscrições e ativações, a partir de 2024 observa-se forte expansão no número de trabalhadores que passaram a se registrar no Sine por meio da **CTPS Digital**, sem necessariamente buscar atendimento presencial, o que elevou de forma expressiva o denominador do cálculo do indicador (trabalhadores inscritos + ativados), reduzindo artificialmente seu resultado. Assim, mesmo com o aumento das vagas disponíveis — 2,22 milhões em 2024 e 2,26 milhões em 2025 — o volume de inscrições e ativações mais do que dobrou, atingindo 4,45 milhões em 2024 e 5,09 milhões em 2025, acarretando quedas nos percentuais para 49,90% e 44,30%, respectivamente.

Soma-se a isso o fato de que as ações estratégicas de melhoria na captação de vagas, como o **EmpregAI** — plataforma de inteligência artificial voltada à recomendação de empresas com postos disponíveis — ainda não estão integradas ao sistema atual de atendimento (IMO). A plena efetividade dessas ferramentas será percebida com a implantação da **Nova IMO**, que contará com módulo específico de captação de vagas e deverá consolidar, até 2027, essa funcionalidade ainda não integrada. Dessa forma, a queda do indicador não reflete diminuição do esforço institucional, mas sim um descompasso temporário entre a velocidade de crescimento da base de inscritos e o estágio de integração tecnológica das soluções voltadas à ampliação da oferta de vagas.

b) Adequação do Perfil das Vagas: esse indicador calcula a proporção entre a quantidade de colocações de trabalhadores e a quantidade de vagas ofertadas.

A inteligência de mercado é uma pauta prioritária da gestão atual. Nesse cenário, tem-se buscado implementar ferramentas que permitam uma análise mais detalhada da vaga e do perfil do candidato. O foco é permitir ao(à) trabalhador(a) encontrar uma vaga adequada ao seu perfil, em nível de assertividade satisfatória. Nos casos em que o perfil não esteja em conformidade com os requisitos exigidos, a ferramenta deve sugerir cursos de Qualificação Social e Profissional (QSP) com base nos *gaps* identificados. A perspectiva é transformar o Sine em uma plataforma ainda mais ágil, eficiente e digital, sem renunciar ao atendimento presencial e humanizado, que alcança públicos prioritários em situação de vulnerabilidade. As iniciativas têm por escopo a implementação de tecnologias avançadas para aprimorar os serviços de intermediação da mão de obra, como o desenvolvimento de ferramentas inovadoras para auxiliar os trabalhadores na transição de carreira e na aquisição de novas competências. Uma dessas iniciativas, já em funcionamento, é a recomendação de vagas, por meio da Inteligência Artificial EmpregAi, que utiliza análise de dados para sugerir oportunidades alinhadas ao perfil do usuário. Além disso, foram implementadas melhorias no sistema de notificações ao trabalhador, como o recurso de agendamento de entrevistas de emprego diretamente pela plataforma e a inclusão de objetivos profissionais no cadastro do trabalhador, elevando a qualidade e a personalização do atendimento.

Gráfico 35 - Taxa de adequação das vagas (%)

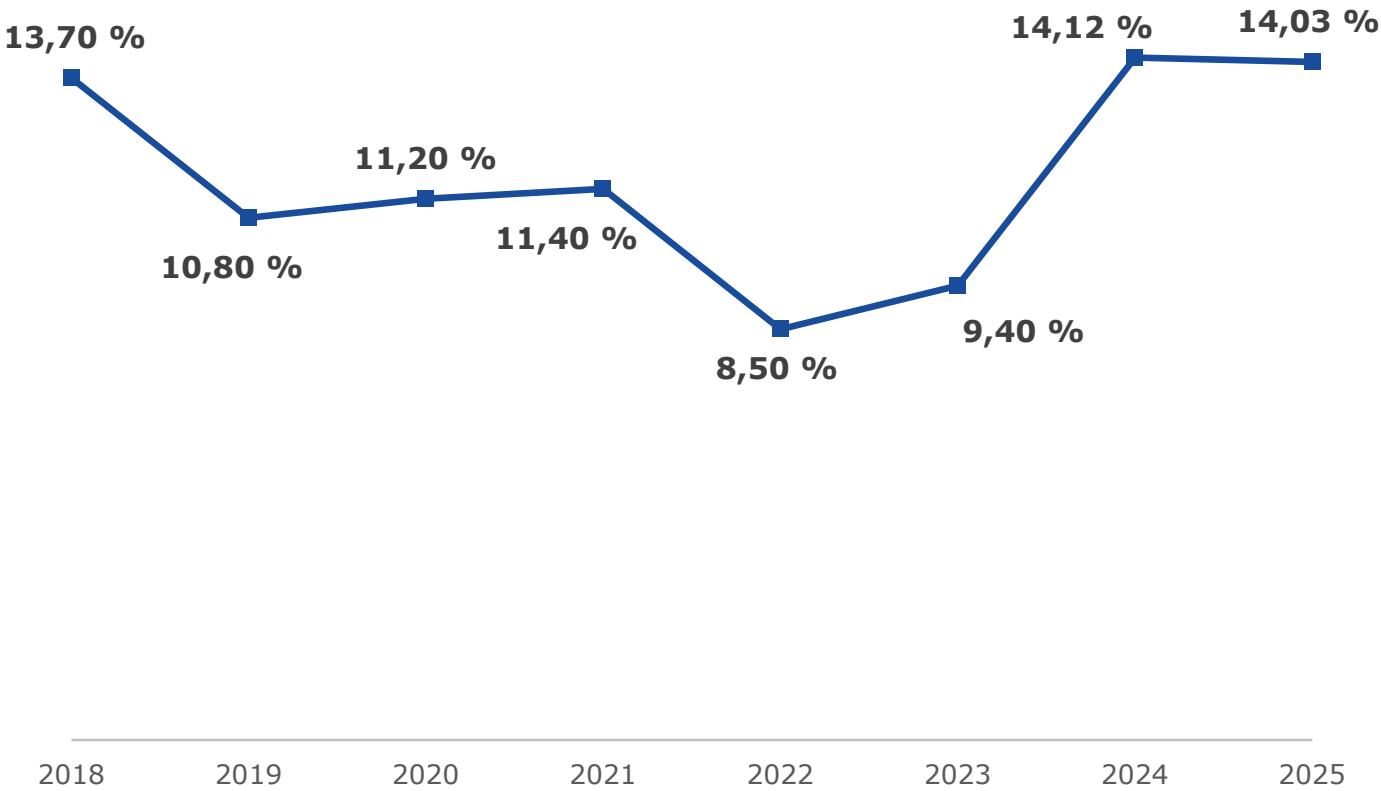


Fonte: DEMP/SEQ/MTE.

c) Eficiência dos encaminhamentos: calculada pela razão entre a quantidade de colocações de trabalhadores e o total de encaminhamentos realizados. Em 2025, o indicador apresentou um leve recuo em comparação com 2024 (ano que registrou o ápice do período de 2023 a 2025), mantendo, contudo, um nível de estabilidade que reflete os esforços para aprimorar a assertividade dos encaminhamentos e garantir que o trabalhador seja direcionado à vaga adequada.

A despeito da variação anual, o desempenho de 2025 demonstrou elevada eficácia em relação ao planejado. Frente à meta estabelecida no Plano Plurianual (PPA) para o exercício, fixada em 12,70%, o resultado alcançado superou significativamente o projetado.

Gráfico 36 - Taxa de eficiência do encaminhamento (%)



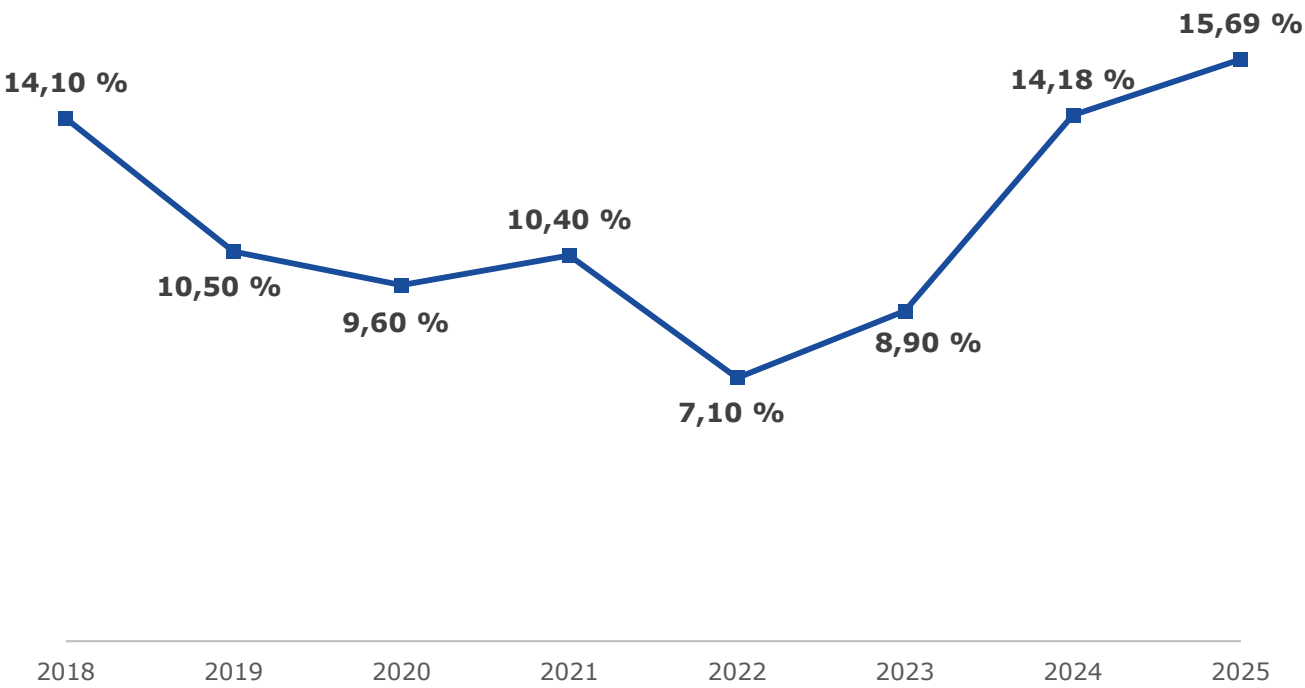
Fonte: DEMP/SEQ/MTE.

d) Eficiência dos encaminhamentos dos requerentes do seguro-desemprego: mede a razão entre a quantidade de colocações de trabalhadores requerentes do seguro-desemprego e o total de encaminhamentos realizados desses trabalhadores. A evolução dos resultados a partir de 2023 demonstra avanços significativos na assertividade das ações da Rede Sine. Esse desempenho reflete o aprimoramento dos processos de intermediação.

No exercício de 2025, o indicador manteve sua trajetória de êxito, situando-se acima da meta prevista no Plano Estratégico, estabelecida em 11,70%. Este resultado consolida a eficácia das novas ferramentas de filtragem e de recomendação de vagas, como é o caso do EmpregAI, que permite otimizar o tempo de retorno do trabalhador segurado ao mercado de trabalho.

A importância desse indicador vai além da eficiência operacional. A recolocação célere de beneficiários do seguro-desemprego no mercado de trabalho representa economia de recursos públicos, que podem ser direcionados para políticas ativas de emprego e qualificação profissional. No ano de 2025 foram economizados cerca de R\$ 166 milhões em parcelas do seguro que deixaram de ser pagas. A tendência positiva evidencia o impacto das estratégias adotadas, como integração de sistemas, uso de inteligência artificial e aprimoramento da gestão, consolidando o Sine como um instrumento essencial para reduzir o tempo de permanência no seguro-desemprego e ampliar a empregabilidade no país.

Gráfico 37 - Taxa de eficiência do encaminhamento dos requerentes do seguro-desemprego (%)



Fonte: DEMP/SEQ/MTE.

2.9.2. Inovações e melhorias

2.9.2.1. Projeto Casa do Trabalhador

Lançado em 2023, o projeto da Casa do Trabalhador é uma iniciativa estratégica para aprimorar os postos de atendimento da Rede Sine. O objetivo é a transição para unidades padronizadas com equipes especializadas e uma gama de serviços para a orientação integral do trabalhador.

Até o encerramento do exercício de 2025, foram inauguradas nove unidades, com a seguinte distribuição:

Tabela 9 - Distribuição de unidades casa do trabalhador

Ano	Quantidade	Unidades da Federação (Municípios)
2024	4	Pernambuco (Recife, Caruaru, Igarassu) e São Paulo (Mauá).
2025	5	Maranhão (São Luís, Paço do Lumiar); Alagoas (Arapiraca); Bahia (Salvador) e Rio de Janeiro (Rio de Janeiro).

Fonte: DEMP/SEQ/MTE.

No que tange às metas estabelecidas no planejamento estratégico do MTE, que previa a inauguração de um total de 43 unidades da Casa do Trabalhador entre 2023 e 2025, observa-se que o resultado alcançado representa uma execução de 20,9% da meta do triênio.

Essa variação entre o planejado e o realizado é atribuída, primordialmente, ao contingenciamento e aos cortes orçamentários e ao descompasso entre a programação orçamentária e a execução financeira dos recursos repassados aos entes parceiros

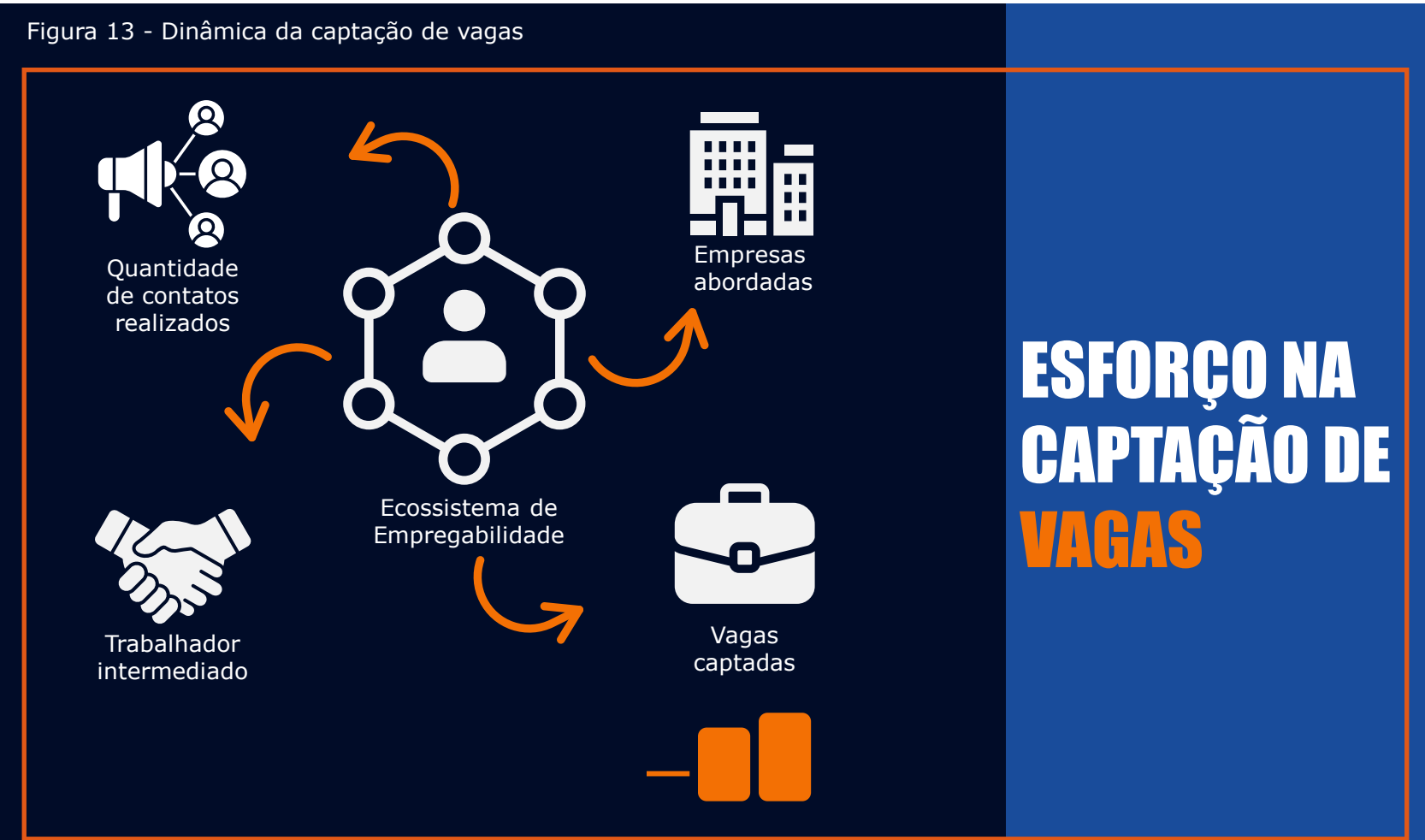
Por oferecerem uma carta de serviços ampliada, a expectativa é que as unidades da Casa do Trabalhador apresentem produtividade superior à dos postos convencionais. Entretanto, a avaliação técnica de desempenho deve considerar:

- Tempo de Maturação: Unidades recém-inauguradas, como a de Paço do Lumiar/MA, ainda não possuem série histórica suficiente para gerar indicadores comparativos fidedignos; e
- Levantamento de Dados: está em processo de desenvolvimento para garantir que a comparação com o cenário anterior à Casa do Trabalhador seja precisa, evitando distorções dos dados.

2.9.2.2. Aperfeiçoamento das ações e procedimentos do Sine

Com o objetivo de ampliar as ações e aperfeiçoar os procedimentos da Rede, o Sistema Nacional de Emprego (Sine) vem passando por um processo contínuo de modernização, pautado na concepção do Ecossistema de Empregabilidade. Essa arquitetura digital integra plataformas como o Sistema de Intermediação de Mão de Obra (Sistema IMO), o Portal Emprega Brasil e a Carteira de Trabalho Digital, além de incorporar soluções inovadoras como o uso de Inteligência Artificial, por meio do EmpregAI.

Esse processo de transformação digital do Sine possibilita funcionalidades avançadas, como retorno automático das cartas de encaminhamento, redução do tempo médio entre o cadastro da vaga e o encaminhamento do trabalhador (de 26 dias em 2022 para cinco dias em 2025), bem como recomendações inteligentes de vagas e perfis por meio de inteligência artificial.



Fonte: DEMP/SEQ/MTE.

As iniciativas implementadas em 2025 foram estruturadas em três eixos, detalhados a seguir:

a) Fortalecimento da Estrutura e Inovação em Serviços Digitais:

Neste eixo, as entregas realizadas ao longo de 2025 focaram na capacidade de captação da rede e nas ferramentas digitais inteligentes:

- **Expansão e de fortalecimento dos observatórios locais do trabalho:** Estabelecimento de centrais de captação de vagas para otimizar a articulação entre a oferta e a demanda regional;
- **Mecanismo de recomendação de vaga por IA:** Implementação de algoritmo para recomendação de vagas, por meio da Inteligência Artificial EmpregAi; e
- **Aperfeiçoamento do sistema de notificações ao trabalhador:** Disponibilização de recursos para o agendamento de entrevistas de emprego diretamente pela plataforma e a inclusão de objetivos profissionais no cadastro do trabalhador.

b) Avanços na Interoperabilidade e Enriquecimento de Dados:

Esta frente de atuação, iniciada em 2025, contempla a incorporação de novas bases de dados ao Sistema da Intermediação de Mão de Obra (IMO), com vistas ao aprimoramento da gestão e da oferta de serviços públicos de emprego. Entre as iniciativas previstas estão a integração das bases de qualificação do Sistema Nacional de Informações da Educação Profissional e Tecnológica (SISTEC), das bases de pessoas com deficiência (PCDs) e reabilitados do INSS, bem como a integração dos dados do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico).

A iniciativa encontra-se em fase de tratativas técnicas conduzidas pela DATAPREV e tem como objetivo promover a interoperabilidade entre os sistemas, possibilitando: (i) a integração do sistema da IMO com a base do SISTEC; (ii) a integração do sistema da IMO com as bases do INSS relativas a PCDs e reabilitados; e (iii) a integração do sistema da IMO com a base do CadÚnico. Espera-se que essa integração contribua para o aprimoramento do direcionamento de políticas públicas de emprego e qualificação profissional, ampliando a capacidade de identificação de perfis de trabalhadores e de encaminhamento a oportunidades de trabalho e formação.

c) **Cooperação Internacional e Inteligência de Mercado:**

No exercício de 2025, iniciou-se a execução de parceria com o Banco Mundial para o desenvolvimento do Sistema de Informação do Mercado de Trabalho (SIMT) para o Brasil. Esta iniciativa está alinhada às ações da Rede Sine e ao Portal Emprega Brasil, desenvolvido pela Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (Dataprev).

O foco inicial concentra-se em duas áreas de alta prioridade: Inteligência de Mercado de Trabalho e Orientação de Carreira e Habilidades. Com essa estrutura, o projeto visa reforçar o papel do Sine como a principal fonte de dados sobre o emprego no país, elevando a capacidade da política pública de responder dinamicamente às transformações econômicas e às necessidades de qualificação do trabalhador para o mercado de trabalho nacional.

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. A soma dessas entregas representa uma transformação substancial na qualidade e na eficácia do atendimento oferecido pela rede Sine ao público, com ênfase no trabalhador e nas populações em situação de vulnerabilidade.

2.9.3. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

A gestão atual enfrenta desafios herdados do período de 2018 a 2022, quando o programa “Sine Aberto” preteriu a parceria federativa e gerou obsolescência sistêmica.

O principal risco atual é a insuficiência de recursos frente ao custo da inovação. Embora o exercício de 2023 tenha contado com um aporte superior a R\$ 100 milhões, os contingenciamentos sofridos em 2024 e 2025 limitaram a implementação da Casa do Trabalhador e a plena interoperabilidade de bases como CadÚnico e SISTEC. Sem a superação dessas barreiras financeiras, a obsolescência tecnológica pode comprometer a assertividade no cruzamento de vagas e candidatos e, conseqüentemente, acarretar a perda de credibilidade e confiança de trabalhadores e empregadores.

Para mitigar esses riscos e viabilizar a consolidação da Casa do Trabalhador, o MTE tem adotado as seguintes alternativas:

- **Nova metodologia de distribuição:** Alocação de recursos de forma mais equânime entre os entes da rede Sine, respeitando os limites da LOA;

- **Mobilização da rede:** Estímulo ao aporte de contrapartidas orçamentárias pelos entes estaduais e municipais para auxiliar no financiamento local; e
- **Articulação parlamentar:** Iniciativas junto ao Congresso Nacional para a destinação de emendas parlamentares voltadas à expansão das unidades físicas.

O exercício de 2025 marca a retomada do papel central da política de emprego no âmbito do Sine e representa uma oportunidade para reverter o quadro de defasagem tecnológica herdado de períodos anteriores. A oportunidade vivenciada neste exercício não se restringiu à disponibilidade financeira — que permaneceu condicionada aos limites orçamentários —, mas manifestou-se na eficiência operacional e na reconstrução do pacto federativo.

Neste ano, a execução de inovações, como o uso de inteligência artificial, pode restaurar, ainda mais, a relevância do Sine como a principal ferramenta de acesso ao emprego. Esses avanços foram direcionados prioritariamente à população em situação de vulnerabilidade. O foco foi garantir que, mesmo diante de limitações financeiras, a tecnologia atuasse para garantir agilidade no acesso a oportunidades de emprego, ao seguro-desemprego e à qualificação profissional.

2.10. 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.

2.10.1. Principais atividades e resultados alcançados

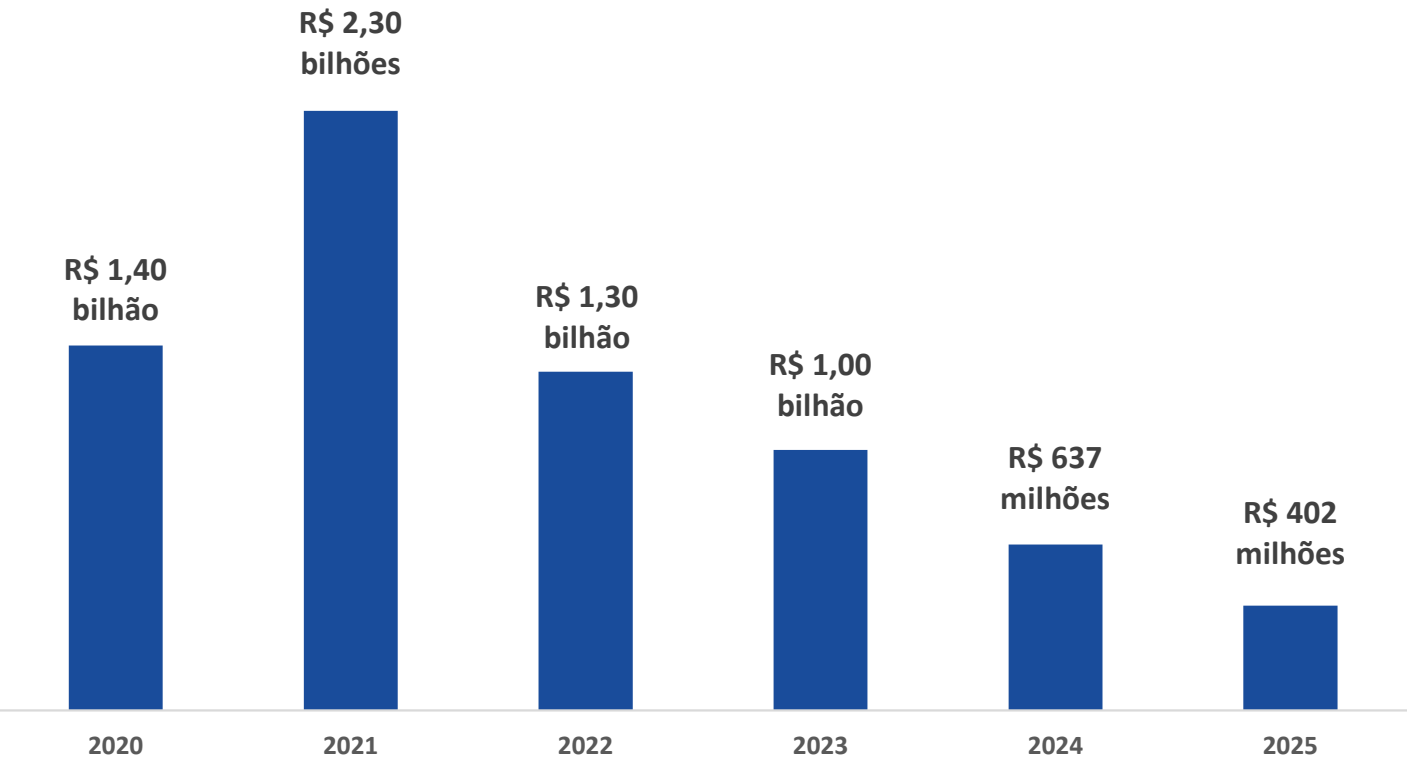
2.10.1.1. Programa de Geração de Emprego e Renda

O Programa de Geração de Emprego e Renda do FAT (PROGER) é um instrumento estratégico que visa fortalecer a política pública de combate ao desemprego no Brasil. Por meio de financiamentos direcionados a empreendimentos em diversos setores da economia, o programa impulsiona a geração de oportunidades e fomenta o desenvolvimento sustentável.

Além disso, descentraliza recursos para linhas voltadas à empregabilidade do trabalhador, como o Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF), PROGER Urbano e FAT Fomenta.

Em 2025, foram operacionalizados aproximadamente R\$ 402 milhões, reafirmando o compromisso do PROGER com a geração de oportunidades e o fortalecimento da economia nacional. No entanto, com a ausência de novas aplicações para o PROGER, o volume de recursos aplicados vem diminuindo gradualmente. Os bancos oficiais (BNDES e Banco do Brasil) têm operado com saldos remanescentes de exercícios anteriores, o que evidencia um cenário de retração contínua na disponibilização de recursos para o programa.

Gráfico 38 - Volume de recursos aplicados no PROGER



Fonte: DEM/SEQ/MTE.

2.10.1.2. Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO)

O Programa Nacional do Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO) é um importante instrumento de promoção da inclusão financeira e do desenvolvimento produtivo. Sob a gestão do MTE, o programa mantém o cadastro das instituições habilitadas a operar o microcrédito produtivo orientado em todo o país.

Os dados de janeiro a dezembro de 2025 demonstram a relevância dessa iniciativa, que aplicou R\$ 18,9 bilhões, atendendo a mais de 4,8 milhões de microempreendedores, dos quais 67% são mulheres.

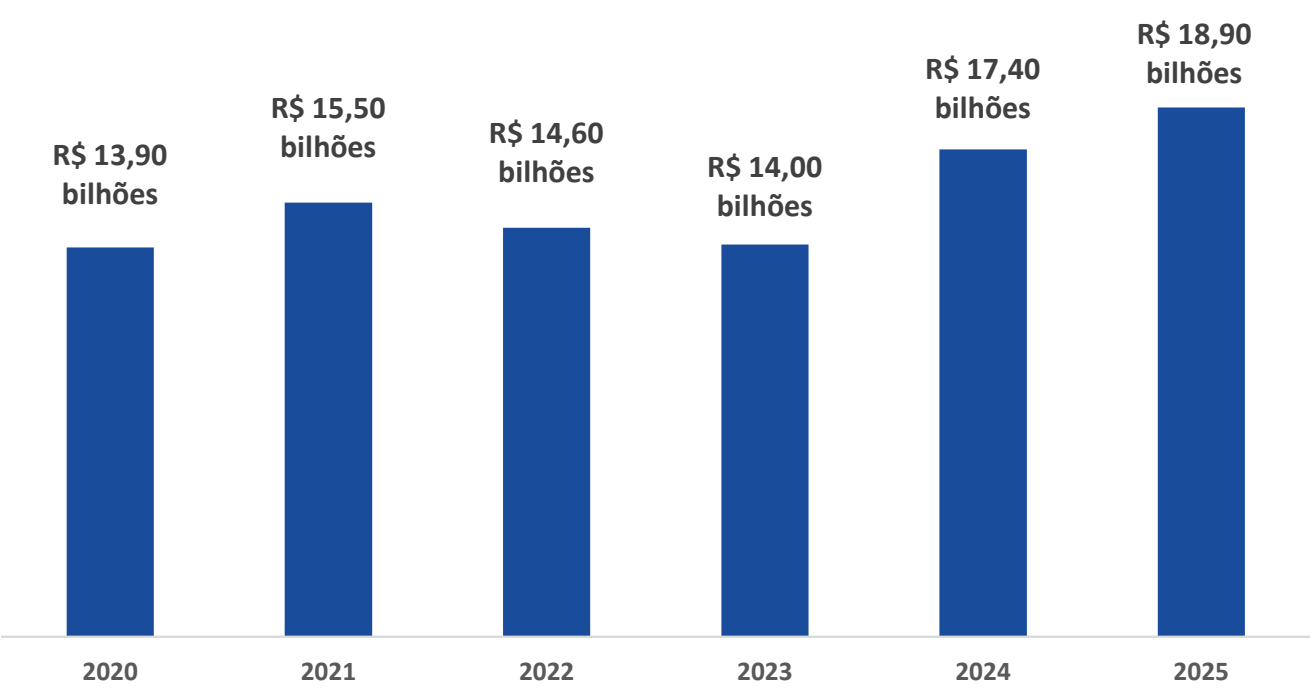
O desempenho do PNMPO em 2025 superou significativamente as expectativas estabelecidas no Plano Plurianual. Frente à meta prevista para o exercício, que era de 3 milhões de clientes atendidos, o programa alcançou a marca de 4,8 milhões entre janeiro e dezembro de 2025, o que representa uma execução de 160% em relação ao planejado.

Figura 14 - Programa nacional de microcrédito produtivo orientado



Fonte: DEM/SEQ/MTE.

Gráfico 39 - Volume de recursos aplicados no PNMPO



Fonte: DEM/SEQ/MTE.

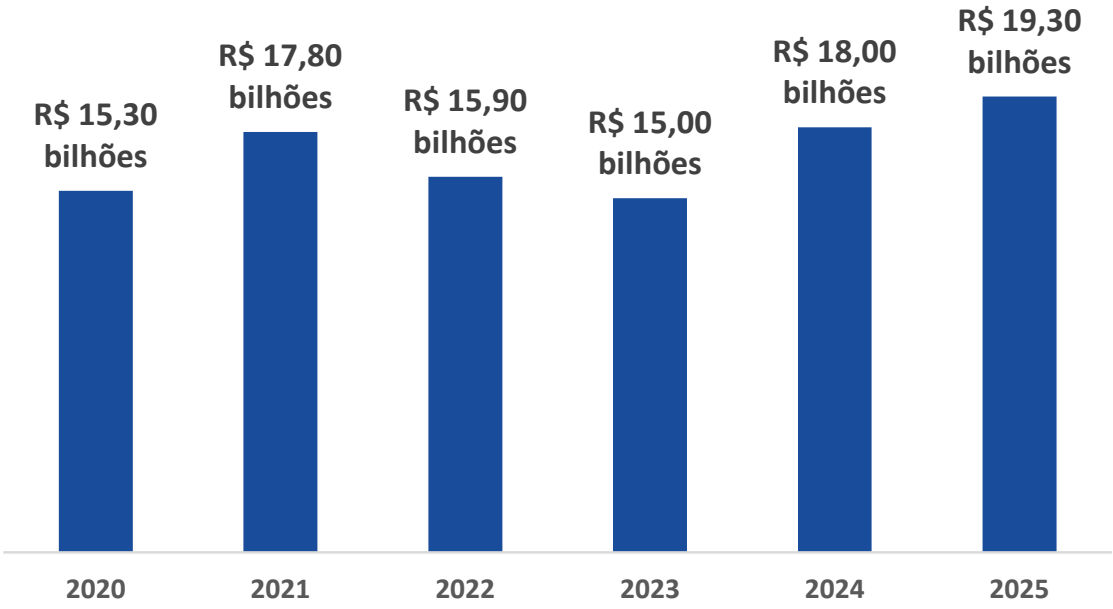
2.10.1.3. Volume de recursos aplicados em programas de fomento produtivo e geração de renda

No exercício de 2025, as políticas de crédito voltadas ao fomento produtivo e à geração de renda apresentaram resultados robustos, superando as metas estabelecidas no

Plano Plurianual (PPA). Com um total de R\$ 19,3 bilhões concedidos, o programa superou em mais de 100% da meta do PPA projetada para o período em R\$ 9 bilhões.

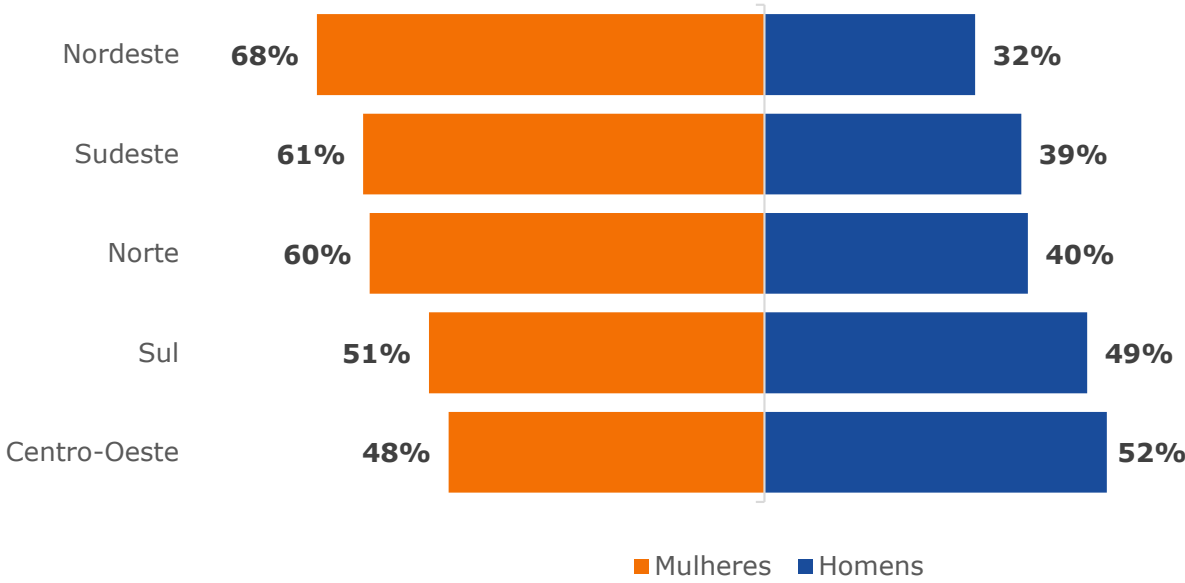
As políticas de crédito superaram as metas previstas no PPA

Gráfico 40 - Volume de recursos aplicados no PROGER e no PNMPO



Fonte: DEM/SEQ/MTE.

Gráfico 41 - Percentual de execução do PNMPO por gênero e região (%)



Fonte: DER/SEMP/MTE.

2.10.2. Inovações e melhorias

2.10.2.1. Fortalecimento do PNMPO

No exercício de 2025, o MTE implementou um conjunto de ações estratégicas voltadas ao fortalecimento do PNMPO. As principais inovações do período incluem:

Retomada do monitoramento bimestral: Foi restabelecida a coleta contínua de informações bimestrais, visando garantir maior transparência da gestão do PNMPO;

Avaliação do PNMPO: Em parceria com a Universidade Federal de Goiás (UFG) foi elaborado o livro “Avaliação do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado”, que a partir da pesquisa realizada pela Universidade, apresenta um panorama sobre a efetividade do programa e propostas para aprimorar a política pública voltada ao incentivo ao empreendedorismo e à geração de renda;

Plena operação do Fórum Nacional de Microcrédito: Foram realizadas reuniões presenciais e virtuais ao longo de 2025, além da criação de Grupos de Trabalho temáticos; e

Realização do Seminário Nacional do Microcrédito: Foram promovidas oficinas e seminários regionais, culminando na realização do Seminário Nacional do Microcrédito, em Brasília, nos dias 4 e 5 de novembro de 2025. O evento reuniu especialistas e gestores para debater propostas legislativas voltadas à expansão do crédito, à inclusão de mulheres e idosos e à redução da pobreza, além de marcar o lançamento do livro “Avaliação do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado”.

Essas iniciativas representam um marco na modernização do PNMPO e na promoção de políticas públicas voltadas à geração de renda e ao desenvolvimento econômico sustentável.



Figura 15 - Acesso ao livro eletrônico da avaliação do PNMPO

Acesse o livro eletrônico da avaliação do PNMPO

Fonte: SEQ/MTE.

2.10.3. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

2.10.3.1. Gestão de dados e fortalecimento da governança do PNMPPO

Em relação ao PNMPPO, o exercício de 2025 consolidou a transição dos desafios diagnosticados em 2024 para a implementação de soluções estruturantes. Embora os riscos permaneçam presentes, a gestão avançou na mitigação de impactos e na criação de novas perspectivas para o PNMPPO.

Persiste, como desafio central, a ausência de instrumentos de garantia adequados para empreendedores populares. Contudo, em 2025, o desafio foi o fortalecimento da governança, articulação e acompanhamento da política de microcrédito produtivo orientado, que ainda deve perdurar nos próximos exercícios, considerando a necessidade permanente de avaliação e identificação de oportunidades de melhoria.

Um fator chave a ser considerado é a ampliação dos indicadores e expansão das funcionalidades do sistema SIMPO, que atualmente monitora o volume de crédito e o número de clientes atendidos, mas que tem potencial de aperfeiçoamento para um modelo mais abrangente, que permita uma análise qualitativa dos clientes atendidos, cruzamento de dados e focalização de crédito, conforme o perfil dos tomadores. No entanto, a melhoria do sistema enfrenta limitações financeiras e operacionais que precisam ser superadas.

Apesar desses obstáculos, as perspectivas são positivas diante das medidas já implementadas para mitigar riscos e ampliar oportunidades. A plena operação do Fórum e os resultados da parceria com a Universidade Federal de Goiás para avaliação do PNMPPO representam avanços significativos na governança e no diagnóstico das necessidades dos beneficiários mais vulneráveis. Essas ações, aliadas à expansão do número de instituições participantes e à realização de eventos nacionais e regionais, apontam para um cenário de fortalecimento da política, com potencial para promover maior inclusão produtiva, geração de renda e desenvolvimento econômico sustentável.

2.10.3.2. Desafios estruturais de financiamento e a nova estratégia de fortalecimento institucional do PROGER

No âmbito do PROGER, o principal risco identificado é a redução gradual e contínua do volume de recursos aplicados. O financiamento do Programa é realizado por meio de aplicações dos depósitos especiais do FAT. Esses valores são aplicados para fins de rendimento e utilizados pelos bancos oficiais (BNDES, BASA e Banco do Brasil) para financiamento de linhas de crédito criadas no âmbito do programa. No entanto, a ausência de novos aportes tem gerado um cenário de descapitalização.

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

Trata-se da captação de informações sobre a realidade do mercado de trabalho brasileiro, produção de estatísticas, estudos e informações e promoção de debates e reflexões para subsidiar a elaboração, monitoramento e avaliação das políticas públicas de trabalho e orientar empregadores e trabalhadores nas suas decisões.

2.11.1. Principais atividades e resultados alcançados

2.11.1.1. Atualizações na Classificação Brasileira de Ocupações

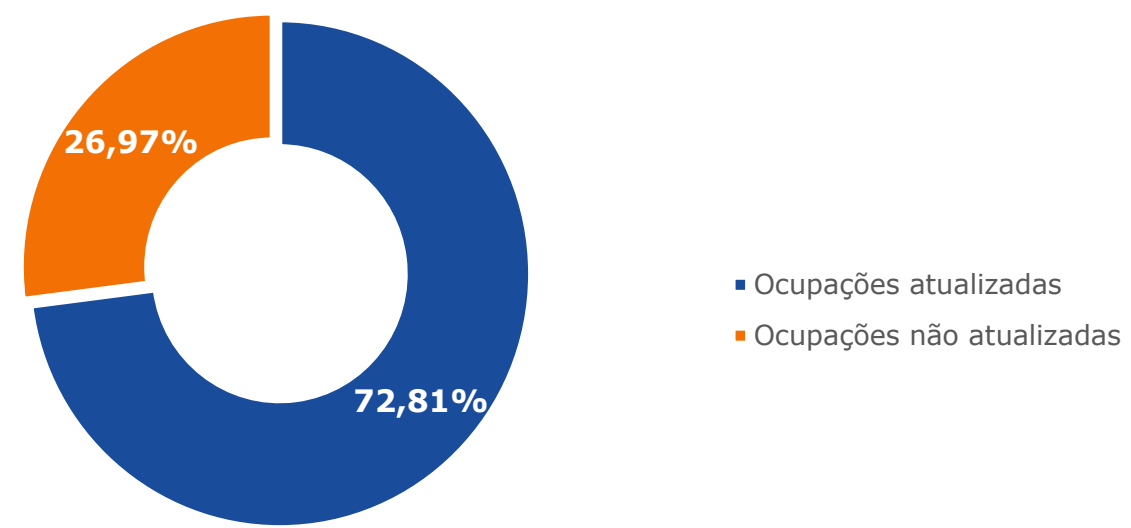
A partir de 2024, o MTE implementou uma nova metodologia de atualização da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), baseada em um estudo de grande escala. Essa abordagem permitiu ampliar significativamente o número de revisões, elevando a frequência de atualizações de cerca de 12 por ano para mais de 275 famílias ocupacionais que apresentavam descrições desatualizadas, assegurando maior precisão e aderência às transformações do mercado de trabalho.

Desde a implantação dessa metodologia, o processo de revisão ganhou ritmo acelerado:

- **Em 2024:** Foram revisadas aproximadamente 1,1 mil ocupações;
- **Em 2025:** Totalizou 935 ocupações revisadas e/ou atualizadas; e
- **Novas Inclusões:** O período também contemplou a criação de seis novas ocupações.

Até o final de 2025, o esforço resultou na atualização de cerca de 73% da estrutura da CBO, superando a meta do PPA projetada em 60% para o exercício. A proposta é concluir a revisão de toda a estrutura da Classificação Brasileira de Ocupações até maio de 2026.

Gráfico 42 - Atualizações da classificação brasileira de ocupações (2024-2025)



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

Neste período, destaca-se o alinhamento da CBO ao Quadro Brasileiro de Ocupações, o que possibilita o mapeamento de informações estruturantes - como conhecimentos, habilidades e atitudes - para cerca de 2,7 mil ocupações que compõem a estrutura da CBO. Ademais, foi realizado um estudo sobre Empregos Verdes, que servirá de referência para o ajuste e a atualização de ocupações relacionadas a esse tema a partir de 2026.

2.11.1.2. Rede de Observatórios do Mercado de Trabalho

Durante o ano de 2025, a Rede de Observatórios do Mercado de Trabalho manteve-se ativa e empenhada em suas atividades. Foram promovidos seminários virtuais com a participação de representantes de gestores locais, sindicatos, empregadores e órgãos de controle. Ao longo do ano, foram realizadas oito reuniões e três oficinas técnicas de apoio à rede, que reuniram mais de 1,3 mil participantes, proporcionando um debate qualificado e aprofundado sobre o mundo do trabalho brasileiro no Brasil.

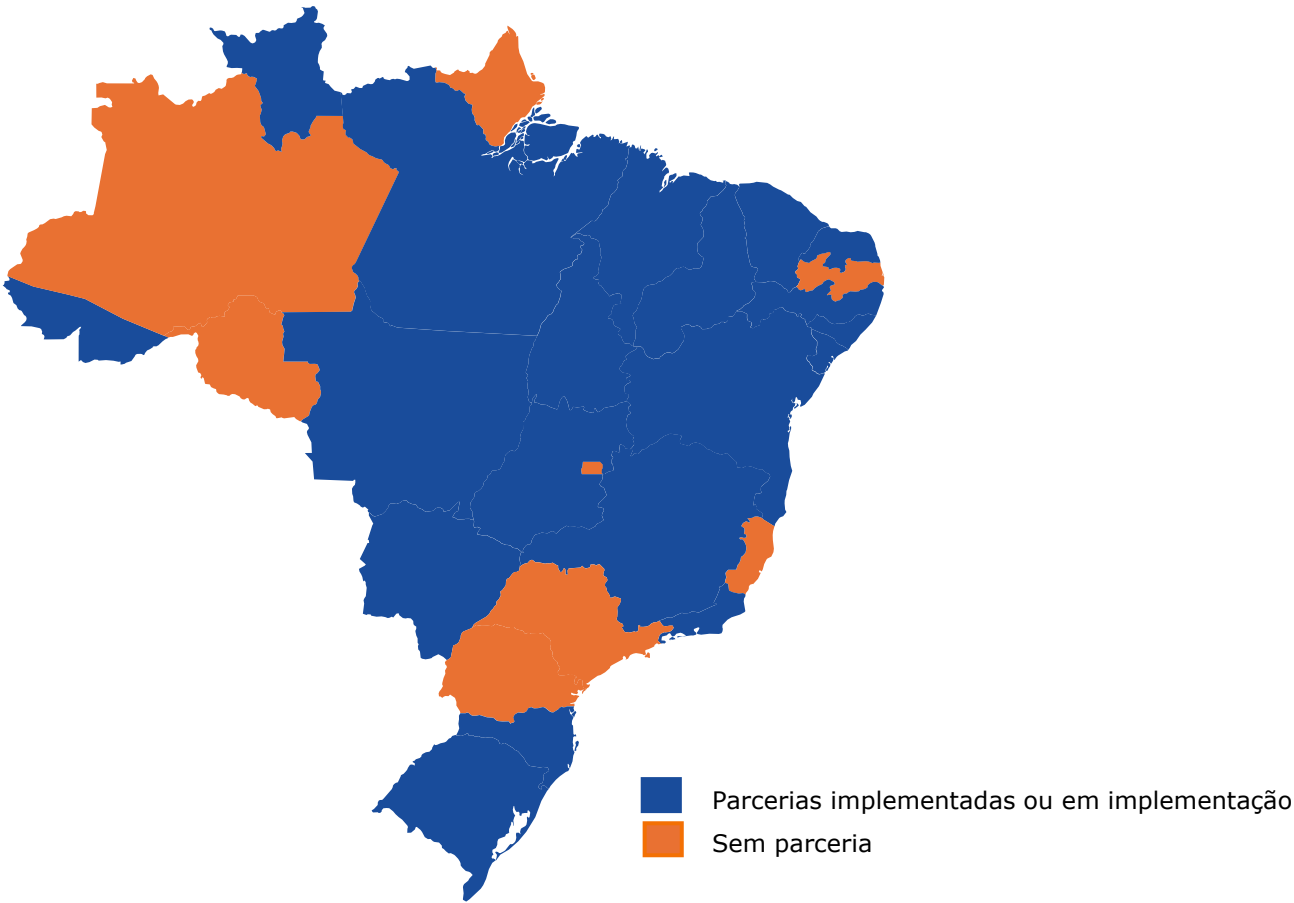
Como desdobramento desse processo, em agosto de 2025 foi realizado o 2º Encontro Nacional da Rede de Observatórios do Trabalho, em Brasília. O evento, promovido em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), fomentou a troca de experiências e ampliou as discussões sobre as políticas públicas de trabalho, emprego e renda, em âmbito nacional e regional. Ao longo de três dias, o encontro contou com a participação presencial de mais de 90 pessoas e alcançou mais de 290 participantes por meio de transmissão on-line no Youtube.

2.11.1.3. 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 apoio permanente à retomada e ao fortalecimento da Rede de Observatórios do Mercado de Trabalho. Entre suas atividades estão a coleta, a análise e a divulgação de dados sobre o mercado de trabalho local e às ações e serviços do Sine, bem como o apoio técnico à consolidação dos observatórios locais.

No encerramento do exercício de 2025, o desempenho frente às metas do Plano Plurianual (PPA) apresentou resultados de destaque. A meta estabelecida para o período previa a participação de 15 observatórios regionais (unidades da federação, municípios e sub-regiões) na rede. O resultado apurado superou essa projeção, contabilizando 32 entes com observatórios implementados ou em fase final de aprovação no Conselhos de Trabalho e Renda e outros 21 em processo de implantação, distribuídos em diversos estados brasileiros.

Figura 16 - Observatórios do mercado de trabalho implementados ou em implementação por Unidade da Federação



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

2.11.14. Divulgação do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

Na divulgação mensal dos dados de admissões e desligamentos constantes do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), são disponibilizadas informações sobre as movimentações do mercado de trabalho, com distinção entre vínculos típicos e atípicos, bem como detalhamento de sexo, raça/cor e condição de deficiência e de nacionalidade.

Esse conjunto de informações permite identificar eventuais inversões de tendências, como períodos em que as contratações de mulheres superaram as de homens, de pessoas com deficiência, de pessoas com diferentes níveis de escolaridade ou de jovens em relação aos adultos. Também possibilita o acompanhamento da situação de pessoas pretas e indígenas em comparação à de pessoas brancas, que, em geral, ocupam postos de trabalho com melhor remuneração.

Tabela 10 - Admissões, desligamentos e saldo acumulado 2025 – típicos e não típicos

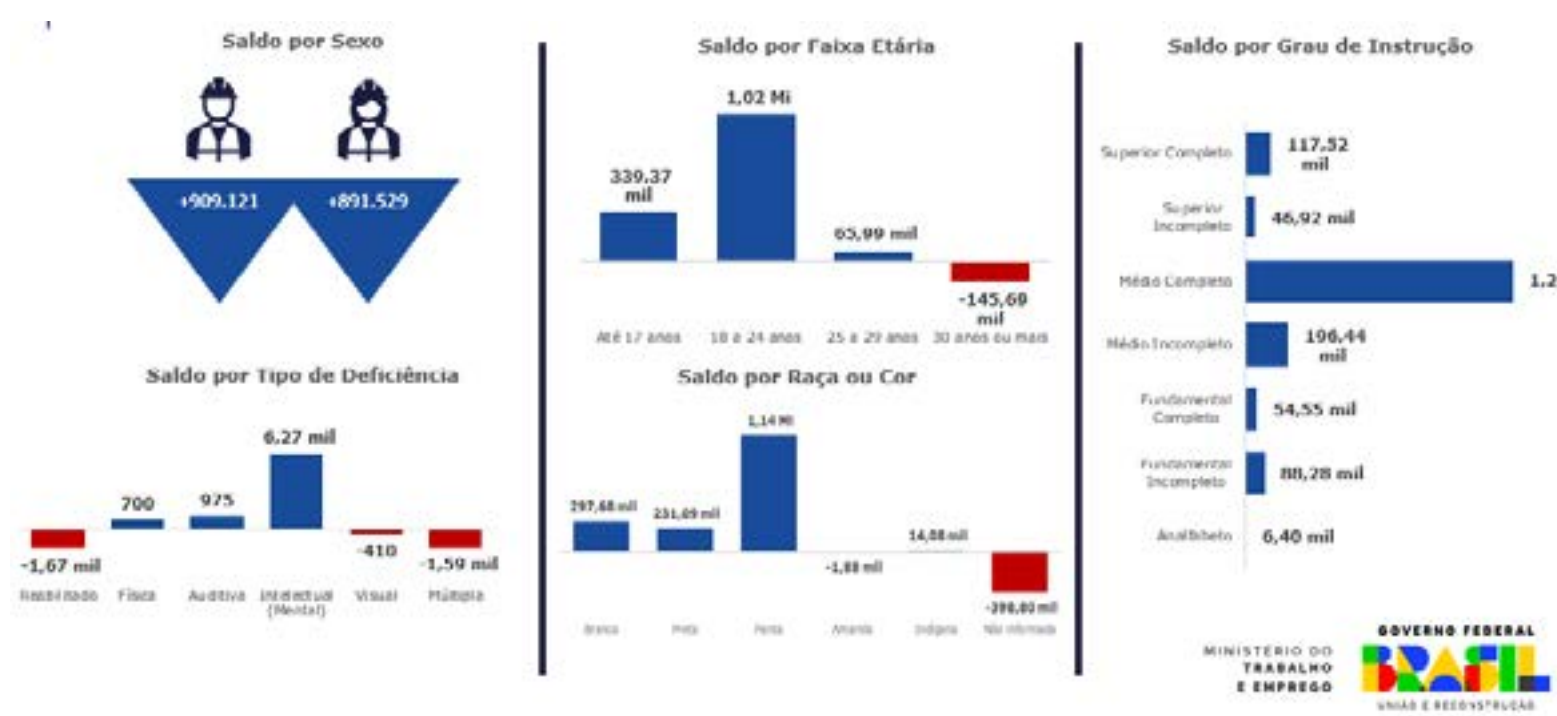
Tipo de vínculo	Admissões	Desligamentos	Saldo
Total de movimentações	26.599.777	25.320.279	1.279.498
Típicos	22.901.723	21.899.028	1.002.695
Não típicos*	3.698.054	3.421.251	276.803

Nota (*): São considerados não típicos os trabalhadores intermitentes, temporários, contratados por CAEPF.

Fonte: Novo CAGED.



Figura 17 - Saldo por características individuais - Brasil, 2025



Fonte: Novo CAGED.

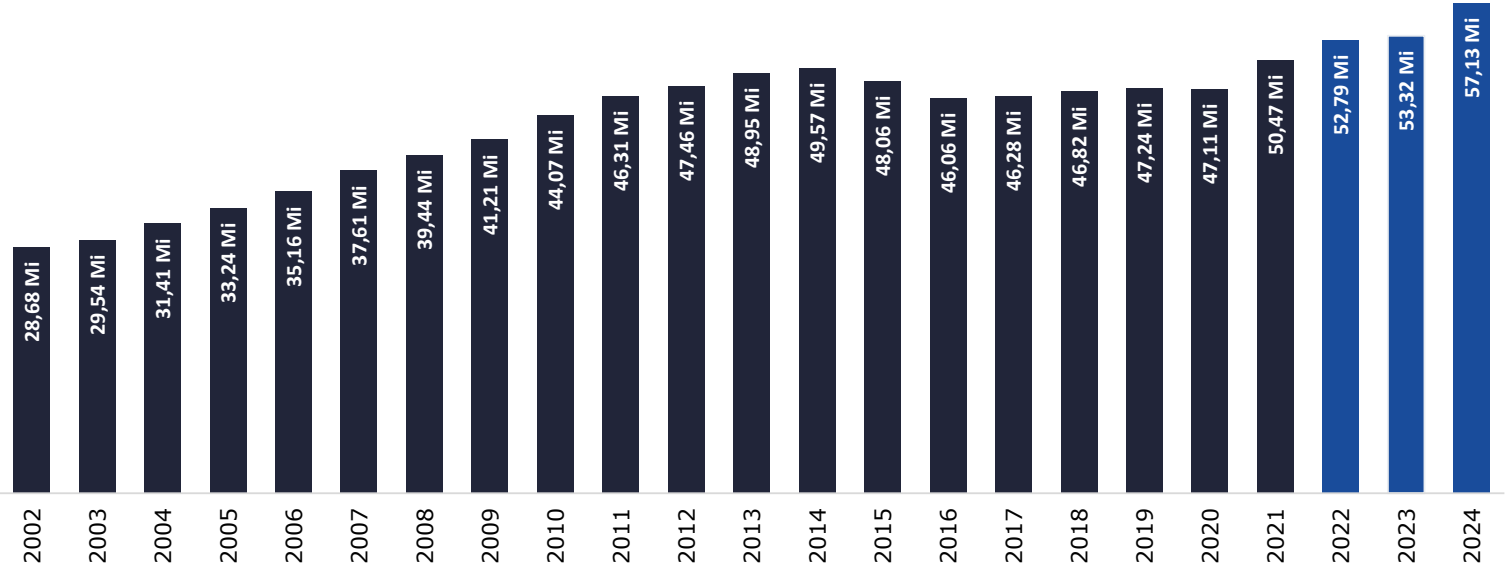
2.11.15. Divulgação da Relação Anual de Informações Sociais 2024

Em dezembro de 2025, foi divulgada a versão completa da [Relação Anual de Informações Sociais \(Rais\), ano-base 2024](#). A publicação ocorreu de forma escalonada: publicação da versão referente ao setor privado em março, em conjunto com os Relatórios de Igualdade Salarial, complementada em dezembro com as informações do setor público.

Os dados da Rais 2024 revelam que, entre 2023 e 2024, foram gerados 1,8 milhão de novos empregos formais, o que representou um crescimento de 3,3% e elevou o estoque total para 57,1 milhões de vínculos. Esse resultado decorreu, sobretudo, da expansão de 1,3 milhão de postos de trabalho típicos, correspondente a um aumento de 3,4%. No período compreendido entre 2022 e dezembro de 2024, o mercado de trabalho formal registrou a criação de 4,3 milhões de empregos.

O rendimento médio dos empregados formais apurado pela Rais no período de 2023 a 2024, mostrou variação relativa de 1,3%, passando de R\$4.236,27 para R\$4.290,24. Esse valor foi superado apenas pelos rendimentos médios observados no Distrito Federal, em São Paulo, Roraima, Rio de Janeiro, Mato Grosso e Rio Grande do Sul.

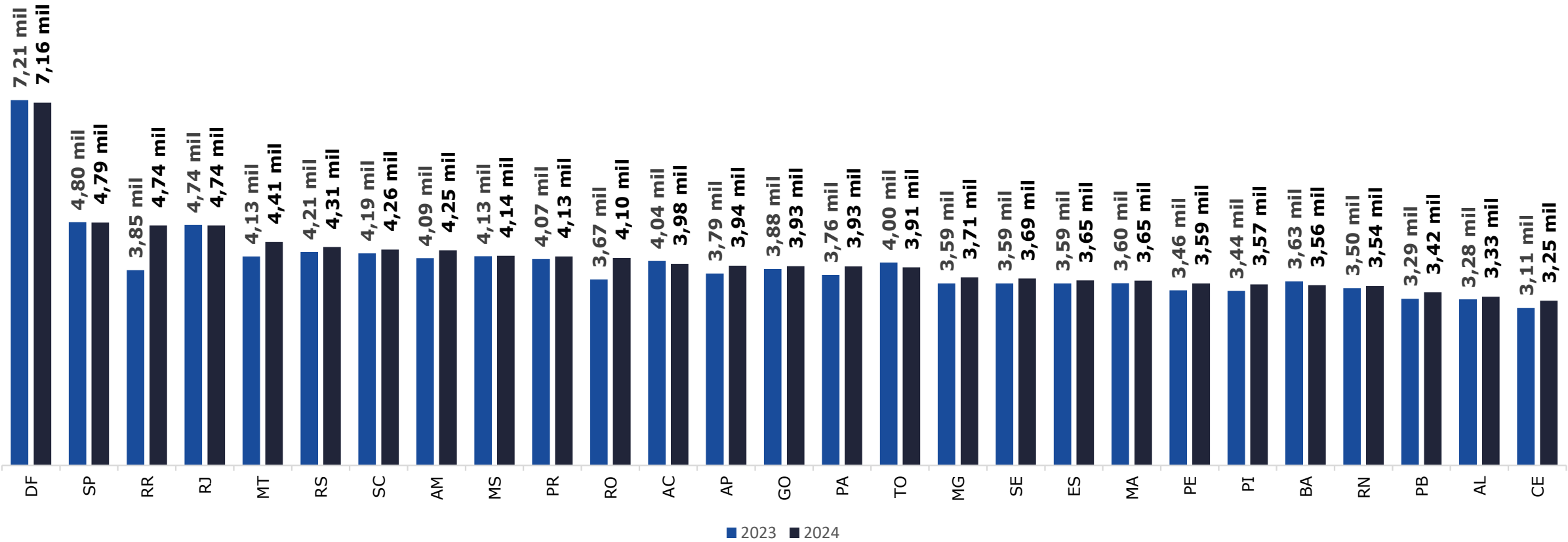
Gráfico 43 - Evolução do emprego formal no Brasil de 2002 a 2024



Nota: Dados de 2019 e 2022 ajustados considerando estudo de 2024. Ver Nota Rais 2022, com a ruptura da série anterior.

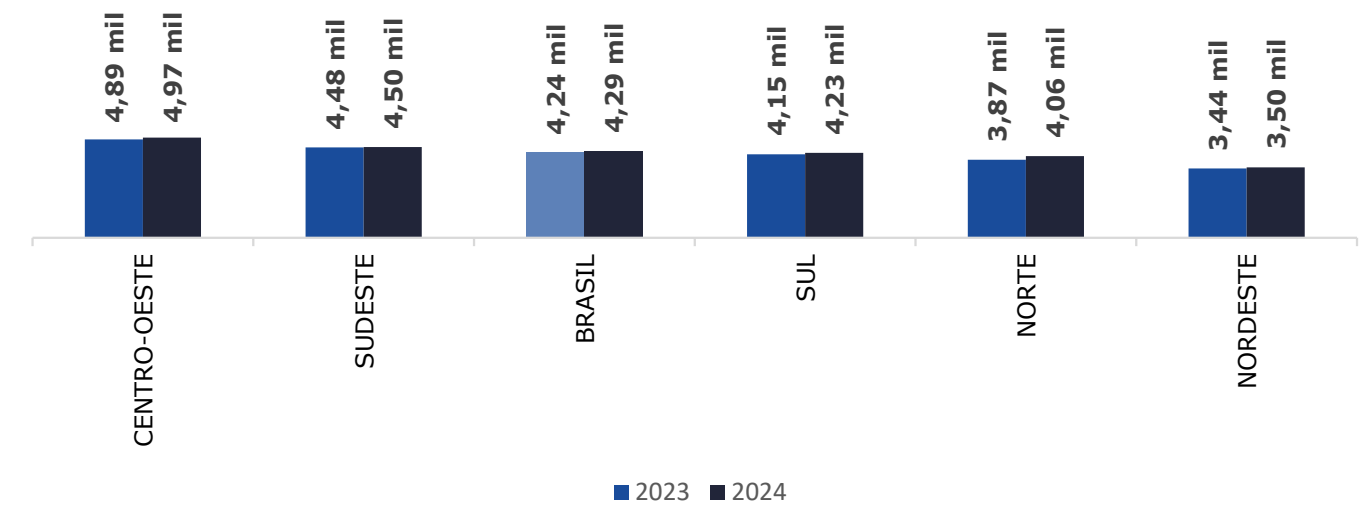
Fonte: MTE eSocial.

Gráfico 44 - Rendimento médio dos empregados, por unidade da federação – Brasil 2023-2024



Fonte: Rais, eSocial.

Gráfico 45 - Rendimento médio dos empregados, por região – Brasil 2023-2024



Fonte: Rais, eSocial.

2.11.1.6. eSocial

Tabela 11 - Funcionalidades implantadas no eSocial em 2025

eSocial <i>eliminou as informações redundantes</i>	
O eSocial eliminou a necessidade de produção de informações redundantes por parte das empresas, reduzindo custos e ampliando a eficiência da gestão pública ao centralizar a entrega e o acesso às informações trabalhistas de forma eletrônica. Em 2025, o sistema alcançou 4,76 milhões de estabelecimentos (excluídos os empregadores domésticos) e 87 milhões de vínculos, passando a oferecer novas funcionalidades voltadas ao aprimoramento da coleta, da segurança e do acesso às informações. Dentre as principais iniciativas, destacam-se:	Iniciativa
	Objetivo e Impacto
	Aprimorar o controle e a liquidação de notificações de débito de FGTS lavradas pela Inspeção do Trabalho.
	Viabilizar a evolução do Sistema COMPREV, responsável pela compensação previdenciária entre regimes, assegurando o adequado suporte financeiro ao pagamento de benefícios previdenciários e permitindo o destravamento de milhares de processos de aposentadorias e pensões de trabalhadores do serviço público brasileiro.
	Alteração nos leiautes
	Possibilitar a escrituração, na folha de pagamento do eSocial, e a geração automatizada de guia do FGTS Digital para o pagamento de parcelas de empréstimos no âmbito do Programa Crédito do Trabalhador, beneficiando 8,2 milhões de trabalhadores, com 15,1 milhões de contratos ativos e um volume total de R\$ 94,2 bilhões em empréstimos concedidos
	Ferramenta "Relatório Gerencial"
	Nova funcionalidade que consolida vínculos e dados contratuais/cadastrais, oferecendo ao empregador uma visão global da escrituração.
	Módulo de Segurança (Demanda TCU)
	Implementação de sistema que permite aos entes partícipes a marcação de vínculos com indícios ou sob suspeita de fraude, viabilizando o tratamento dessas informações em seus próprios sistemas e bases de dados.

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

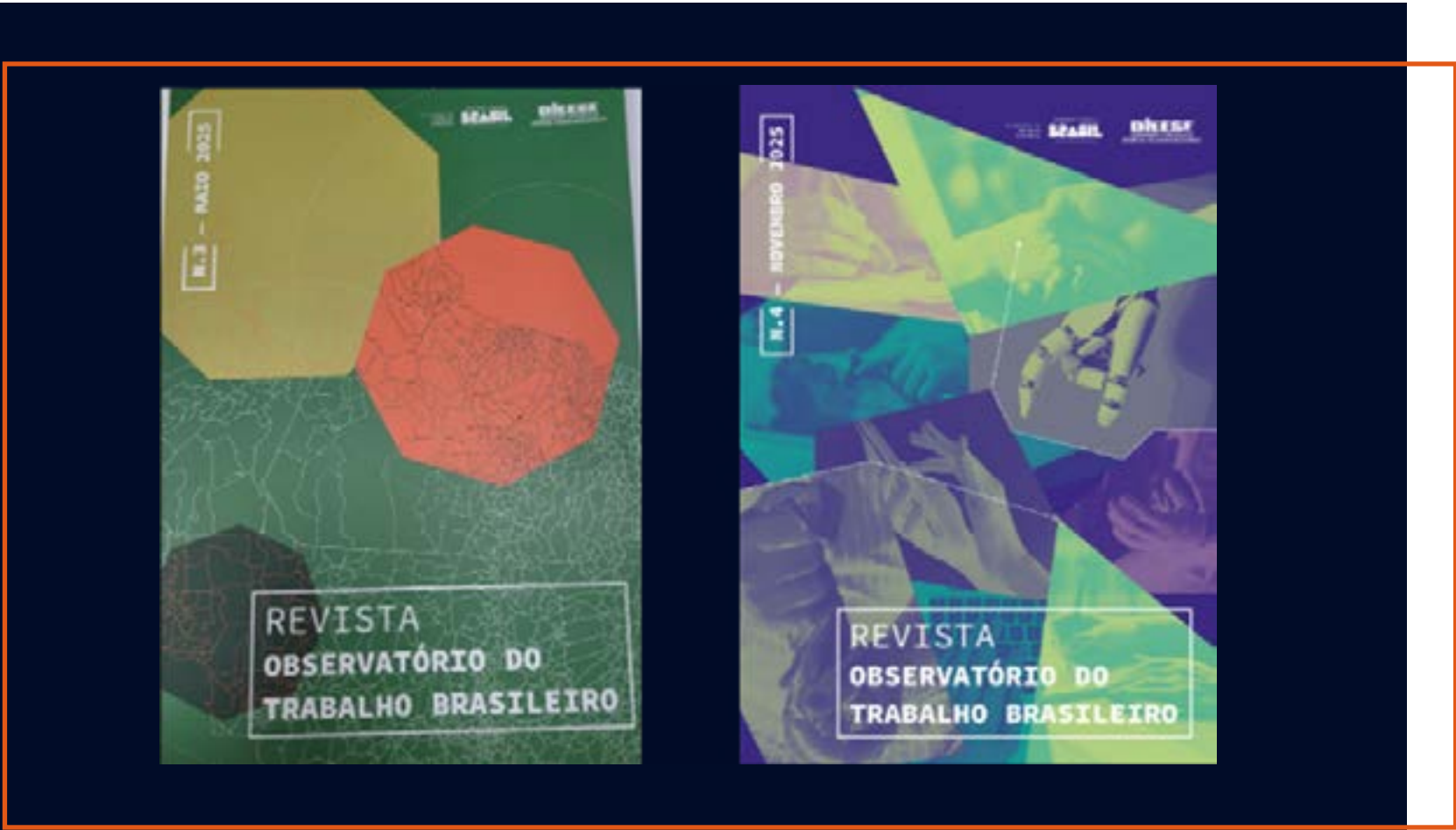
2.11.1.7. Revista Observatório do Trabalho Brasileiro

Em 2025, foram publicadas duas edições da Revista Observatório do Trabalho Brasileiro.

A edição de maio 2025 (nº 3) refletiu os temas debatidos nos seminários mensais da rede ao longo de 2024. O conteúdo completo pode ser acessado em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/onmt/pdf/0109_revista-3_dieese_2025_web.pdf/].

Já a edição de novembro (nº 4) teve como objetivo sintetizar os debates realizados no encontro presencial ocorrido em junho do mesmo ano. A publicação está disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/onmt/pdf/revista-4_dieese_2025_final-web-1.pdf/].

Figura 18 - Capas das edições 3 e 4 da revista do observatório do trabalho brasileiro



2.11.2. Inovações e melhorias

2.11.2.1. 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 promoveu, em 2025, um conjunto de ações estratégicas voltadas à efetiva implementação desse marco legal. O exercício foi marcado pela divulgação de dois importantes instrumentos de controle social e transparência:

3º e 4º relatórios de Transparência e Igualdade Salarial

Acesse o 3º relatório aqui!

PAINEL DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL
RAIS 2024 E RESPOSTAS DO 1º SEMESTRE DE 2025

DADOS DA RAIS

RESPOSTAS
1º SEMESTRE DE 2025

NOTAS
METODOLÓGICAS

Acesse o 4º relatório aqui!

PAINEL DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL
RAIS MENSAL E RESPOSTAS DO 2º SEMESTRE DE 2025

DADOS DA RAIS

INFORMAÇÕES
COMPLEMENTARES

NOTAS
METODOLÓGICAS

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Paralelamente ao lançamento do 3º relatório, o MTE junto com o Ministério das Mulheres lançou o Movimento pela Igualdade no Trabalho, que busca a adesão de empresas e entidades, estabelecendo compromissos com o objetivo de acelerar o cumprimento da Lei de Igualdade Salarial.

Além disso, o MTE atuou na elaboração e lançamento do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens, que prevê ações articuladas entre onze ministérios até 2027, voltadas para a ampliação da participação e da permanência e à valorização profissional das mulheres no mercado de trabalho.

Figura 19 - Igualdade no trabalho

Igualdade no Trabalho



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Os dados do 4º relatório (2º semestre de 2025), quando comparados ao 2º Relatório (2º semestre de 2024), reafirmam o acréscimo do número de mulheres nos empregos oferecidos por empresas de maior porte.

- **No 4º Relatório (2025):** As mulheres representam 41,1% dos vínculos formais — o equivalente a 8 milhões de postos de trabalho —nos cerca de 54 mil estabelecimentos com 100 ou mais empregados no Brasil.

- **No 4º Relatório (2025):** As mulheres representam 41,1% dos vínculos formais — o equivalente a 8 milhões de postos de trabalho —nos cerca de 54 mil estabelecimentos com 100 ou mais empregados no Brasil.

- **No 2º Relatório (2024):** Essa proporção era de 40% (7,2 milhões de postos em 51 mil estabelecimentos).

Apesar desse avanço, a divisão da massa salarial ainda mostra disparidade importante:

- **Massa salarial atual:** A soma dos rendimentos do trabalho das mulheres empregadas corresponde a 35% do total da massa salarial;
- **Cenário de maior equidade:** Caso a participação feminina na massa de rendimentos fosse equivalente à sua participação no total de empregos formais (41,1%), haveria uma expansão estimada de R\$ 92,7 bilhões; e
- **Crescimento projetado da massa salarial:** Esse valor representaria um crescimento de 9,4% do total da massa salarial.

Para além dos debates setoriais e das transmissões online sobre o tema, o MTE em 2025 intensificou o uso de ferramentas digitais e mecanismos de fiscalização para garantir a eficácia da Lei nº 14.611/2023:

- **Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET):** Aperfeiçoamento dos procedimentos de notificação das empresas, reforçando a necessidade de atualização das informações adicionais relativas aos critérios remuneratórios e às ações voltadas à promoção da diversidade e ao apoio à família;
- **Transparência Ativa:** Inclusão do endereço eletrônico de publicação do relatório pelas empresas — já informada por 30,1 mil estabelecimentos; e
- **Fiscalização e Conformidade:** Intensificação das ações de fiscalização e a aplicação de multas às empresas que deixaram de divulgar o relatório. Mais de 800 empresas foram fiscalizadas.

A temática da igualdade salarial entre mulheres e homens também foi objeto de debate na reunião dos Ministros do Trabalho do Mercosul, realizada durante a Presidência Pro Tempore do Brasil, em outubro de 2025, ocasião em que houve troca de experiências e compartilhamento dos distintos marcos legais adotados pelos países da região.

2.11.2.2. Novos Painéis e Boletins de Informações e Monitoramento

Em 2025, o MTE, consolidou sua estratégia de modernizar a disseminação de estatísticas e ampliar o acesso público a dados qualificados para subsidiar a formulação de políticas públicas. Como resultado, desenvolveu e disponibilizou novos painéis interativos, que se somam à manutenção e atualização das informações de rotina do Caged e do Gabinete Adjunto de Informações em Apoio à Decisão da Presidência da República (GAIA/PR). Essas ferramentas consolidam grandes bases de dados em ambientes digitais de fácil navegação, permitindo recortes multidimensionais.

Tabela 12 - Painéis de informações e monitoramento desenvolvidos e disponibilizados em 2025

Ferramenta / Painel	Fontes e Escopo Técnico	Diferencial Estratégico e Impacto em 2025
Painel de Indicadores da Rede de Observatórios do Trabalho	PNAD Contínua, Rais e Caged (Parceria MTE/BID).	Reúne dados atualizados do mercado de trabalho formal e informal, permitindo análises detalhadas sobre ocupação, informalidade e desigualdades regionais. Subsidiou as Conferências Estaduais do Trabalho de 2025 .
Painel de Informações do Trabalho Doméstico Formal	eSocial (Série histórica 2015-2024).	Dados inéditos sobre remuneração e perfil socioeconômico da categoria regida pela LC nº 150/2015.
Painel de Informações do da Aprendizagem Profissional	Rais e Novo Caged.	Qualifica o monitoramento da inclusão produtiva de jovens, com filtros por tipo de deficiência e ocupação.
Painel de Indicadores dos Observatórios do Mercosul	Desenvolvido de forma colaborativa pelos Observatórios do Trabalho dos países do MERCOSUL	Ambiente colaborativo para análise comparativa de ocupação e desigualdades entre os países membros do MERCOSUL.

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

Boletim de Políticas Públicas de Emprego Trabalho e Renda: em novo formato, o boletim passou a atualizar trimestralmente as informações sobre o mercado de trabalho brasileiro, incorporando demandas dos conselheiros relativas a aspectos específicos da atuação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O instrumento também monitora indicadores associados às dimensões estratégicas do Conselho, quais sejam: o amparo aos trabalhadores em situação de vulnerabilidade; a melhoria da efetividade da intermediação de mão de obra e do desempenho da Rede SINE; e o fortalecimento da tecnologia da informação na gestão do seguro-desemprego e da Carteira de Trabalho Digital.

2.11.3. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

2.11.3.1. 50 Anos da RAIS e os Desafios para o Futuro das Estatísticas de Trabalho

A Relação Anual de Informações (Rais), instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, e atualmente regida pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, completou 50 anos em dezembro de 2025. Esse marco consolida sua trajetória como instrumento fundamental para a produção de estatísticas oficiais sobre o mercado de trabalho brasileiro.

A celebração do cinquentenário da Rais, a ser comemorada institucionalmente em maio de 2026, constitui oportunidade para reafirmar seu papel estratégico na formulação de políticas públicas, no fortalecimento da transparência e na qualificação do conhecimento sobre o mercado de trabalho brasileiro.

Um dos principais desafios consiste em ampliar a oferta de estatísticas trabalhistas, explorando o potencial do eSocial para captar informações relativas a outras formas de trabalho além das relações celetistas, e promover maior tempestividade na divulgação dos dados.

A captação de informações salariais de empregados do setor público permanece como um desafio. Persistem dificuldades técnicas por parte de gestores estaduais e municipais no envio desses dados, o que atrasa o pagamento de benefícios, como o Abono Salarial, levando à declaração pública dos entes que não entregaram essas informações.

Os esforços empreendidos ao longo de 2025 concentraram-se na conclusão do processo de geração de informações mensais, o que já possibilitou a elaboração do 4º Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, bem como a sistematização das chamadas Outras Formas de Trabalho, que abrangem trabalhadores sem vínculo empregatício, tais como diretores de empresas, cooperados, estagiários e bolsistas.

Essas entregas representam avanços significativos na modernização e na ampliação das estatísticas oficiais, permitindo uma visão mais abrangente, consistente e atualizada do mercado de trabalho.

2.11.3.2. Inteligência Artificial e o mercado de trabalho

Em 2025, o MTE implementou iniciativas que representam uma melhoria significativa na capacidade institucional de antecipar tendências e subsidiar marcos regulatórios com base em evidências técnicas e cooperação internacional.

● **Gestão do conhecimento e intercâmbio técnico:** A estruturação de um Grupo de Trabalho interno permitiu a realização de visitas técnicas e análises comparadas de metodologias nacionais voltadas à incorporação dos impactos das mudanças tecnológicas no mundo do trabalho, incluindo experiências do SENAC e do SENAI, bem como a Rede de Pesquisa de apoio aos Ministérios do Trabalho dos países integrantes do BRICS. Os trabalhos consideraram, de um lado, o potencial dessas tecnologias para a elevação da produtividade e, de outro, os desafios associados à identificação e à mensuração de novas formas de trabalho por elas geradas, muitas vezes ainda desprovidas de adequada proteção laboral.

● **Liderança em Redes de Pesquisa Globais:** O MTE inovou ao exercer a presidência e a coordenação da Rede de Pesquisa do Trabalho do BRICS, cujos resultados culminaram na elaboração de documento técnico apresentado na reunião dos Ministros do Trabalho realizada no Brasil.

● **Articulação Institucional e Transversalidade:** A atuação do Ministério foi ampliada para uma governança interministerial e internacional:

- **Plano Nacional de Inteligência Artificial:** Acompanhamento das reuniões do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI)
- **Esfera legislativa:** Contribuição técnica nos debates sobre a regulação do tema no Senado Federal.
- **Fóruns de Alta Tecnologia:** Participação em encontros técnicos — como os promovidos pelo Observatório Brasileiro de Inteligência Artificial e o Encontro Anual de Pesquisadores do Laboratório Nacional de Computação Científica (LNCC) — e em eventos internacionais, a exemplo do Taller de Inteligência Artificial, Plataformas y Derechos Laborales en las Américas, patrocinado pela Organização dos Estados Americanos (OEA).

2.11.3.3. Transformação digital na gestão das informações do trabalho e das ocupações

Para o exercício de 2026, o desenvolvimento de ferramenta baseada em Inteligência Artificial (IA) permanece como prioridade estratégica para o aprimoramento da eficiência e da eficácia na análise das solicitações de informações do eSocial e da atualização da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

As metas e avanços projetados para o próximo ano incluem:

● **Integração e novas bases de dados:** Após o sucesso da integração entre Rais, CBO e o Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ) em 2025, o foco em 2026 será a incorporação de novas bases de dados;

● **Parceria Científica com a PUC-SP:** Por meio da colaboração com o Observatório do Futuro do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), o MTE avançará na identificação de tarefas repetitivas com maior probabilidade de substituição tecnológica. Esse diagnóstico será o pilar para a orientação das políticas de qualificação profissional e para a atualização das classificações ocupacionais; e

● **Automatização de etapas críticas do processo de revisão ocupacional:** Por meio do uso de modelos avançados de IA, especialmente de técnicas de processamento e da apropriação de informações em linguagem natural, pretende-se automatizar a revisão ocupacional. Essas soluções permitirão a geração de informações de elevada granularidade, incluindo dados sobre jornada de trabalho e perfis ocupacionais, com potencial de subsidiar estudos e a formulação de políticas públicas.



2.11.3.4. Livro Comemorativo aos 90 anos do Salário Mínimo

90 ANOS DO *Salário Mínimo*

90 anos de história, lutas e transformações

Em 2025, o MTE coordenou a produção do Livro Comemorativo aos **90 anos do Salário Mínimo**, obra que celebra a sanção da Lei nº 185 de 14 de janeiro de 1936 - responsável pela instituição das Comissões do Salário Mínimo no Brasil, em atendimento ao disposto na Constituição de 1934, que assegurou o direito do salário mínimo a todos os trabalhadores - além de registrar os 20 anos da Política de Valorização do Salário Mínimo (2006-2026).

A publicação revisita a trajetória histórica do salário mínimo no país, desde suas primeiras regulamentações até os dias atuais, analisando seu papel na vida dos trabalhadores brasileiros e os desafios permanentes para que cumpra sua função social: garantir um padrão de vida digno,

conforme previsto na legislação, além de contribuir para a melhoria da distribuição de renda e a redução das profundas desigualdades sociais.

À luz dos novos desafios do mercado de trabalho, a obra propõe reflexões e caminhos para a superação dos obstáculos que se impõem à Política de Valorização Permanente do Salário Mínimo, oferecendo um panorama analítico relevante para pesquisadores, formuladores de políticas públicas e demais interessados no tema. O lançamento da medalha comemorativa, da publicação do Livro e da exposição da linha do tempo e de outros documentos históricos está previsto para o exercício de 2026.

2.12. PROMOVER A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL DOS SERVIÇOS OFERTADOS

Transformação digital dos serviços ofertados

2.12.1. Principais atividades e resultados alcançados

2.12.1.1. Programa do Seguro-Desemprego

Em 2025, o seguro-desemprego beneficiou 7,85 milhões de trabalhadores, com gastos de R\$ 59,09 bilhões. O ajuste do salário mínimo aumentou o valor médio das parcelas em 6,22%, reforçando a proteção social. A modalidade Trabalhador Formal absorveu 86,05% dos recursos, concedendo mais de 535 mil novos benefícios por mês.

Tabela 13 - Execução orçamentária do Programa do Seguro-Desemprego no ano de 2025, por modalidade de benefício

Modalidades de Seguro-Desemprego	Orçamento Autorizado/Executado (R\$)	% Total do Orçamento Autorizado/Executado
Trabalhador Formal	50.851.963.708	86,05%
Pescador Artesanal	7.325.000.000	12,40%
Empregado Doméstico	772.857.256	1,31%
Bolsa de Qualificação Profissional	132.227.109	0,22%
Trabalhador Resgatado	13.472.819	0,02%
TOTAL	59.095.520.892	100,00%

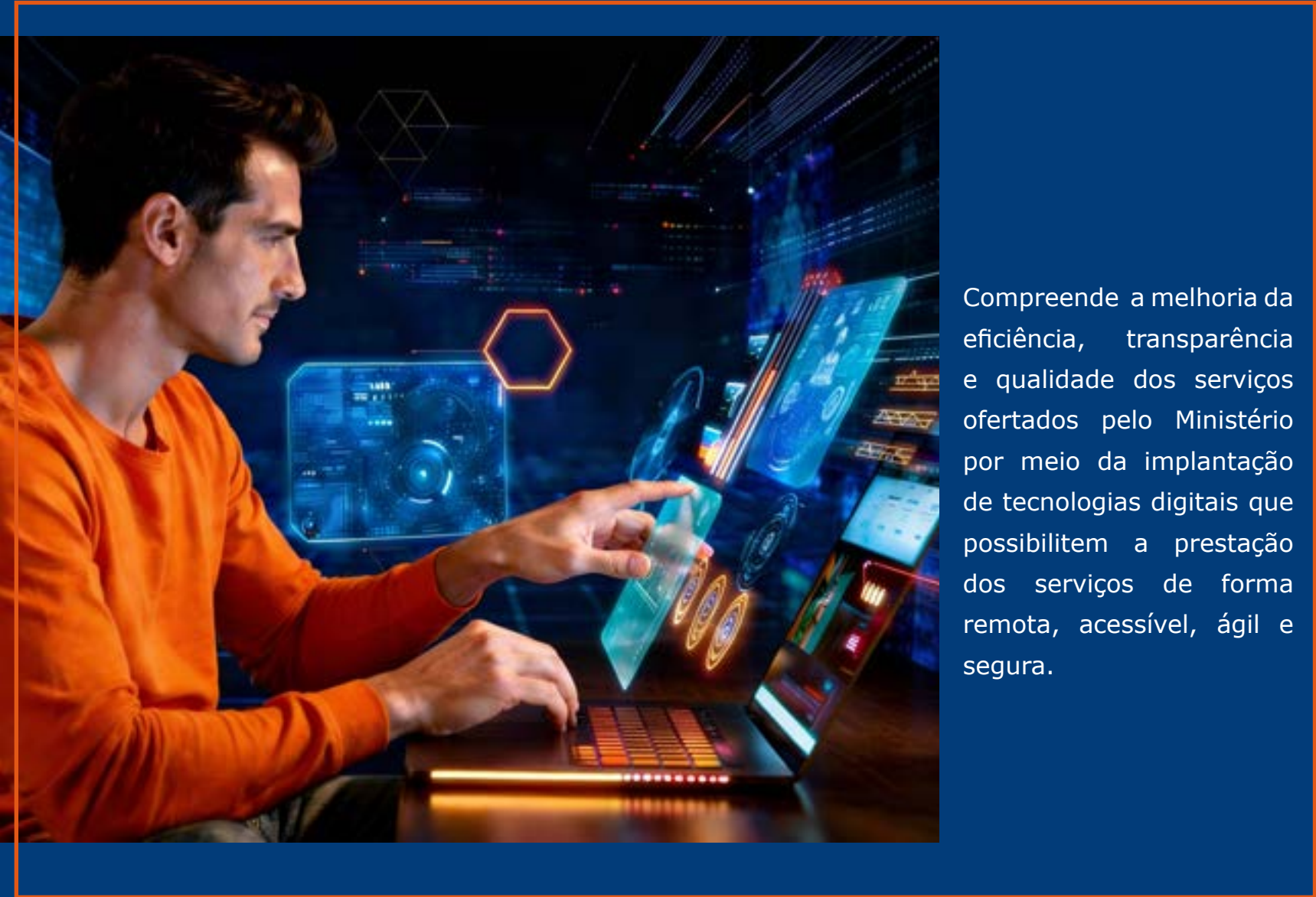
Fonte: Coordenação-Geral do Seguro-Desemprego, Abono Salarial e Identificação Profissional (CGSAP/DGB/SPT/MTE).

2.12.1.2. Transformação digital do seguro-desemprego

A transformação digital do seguro-desemprego é monitorada por metas específicas do Plano Plurianual (PPA), segmentadas pelo perfil do trabalhador, que apresentaram os seguintes resultados:

a) Trabalhadores Formais

Para esta categoria, a meta do PPA previa que o percentual de uso das soluções digitais atingisse 80% em 2025. O índice apurado foi de 80,47%, superando a meta estabelecida. Este resultado representa um crescimento de 1,78 ponto percentual em relação a 2024.



Compreende a melhoria da eficiência, transparência e qualidade dos serviços ofertados pelo Ministério por meio da implantação de tecnologias digitais que possibilitem a prestação dos serviços de forma remota, acessível, ágil e segura.

b) Trabalhadores Domésticos

No que tange aos trabalhadores domésticos, a meta do PPA para 2025 previa um percentual de uso digital de 49%. O alcance foi de 45,31%, situando-se abaixo da meta projetada. A despeito dos esforços de simplificação, este segmento ainda apresenta uma resistência maior à digitalização plena. Entre os fatores identificados estão as barreiras de letramento digital.

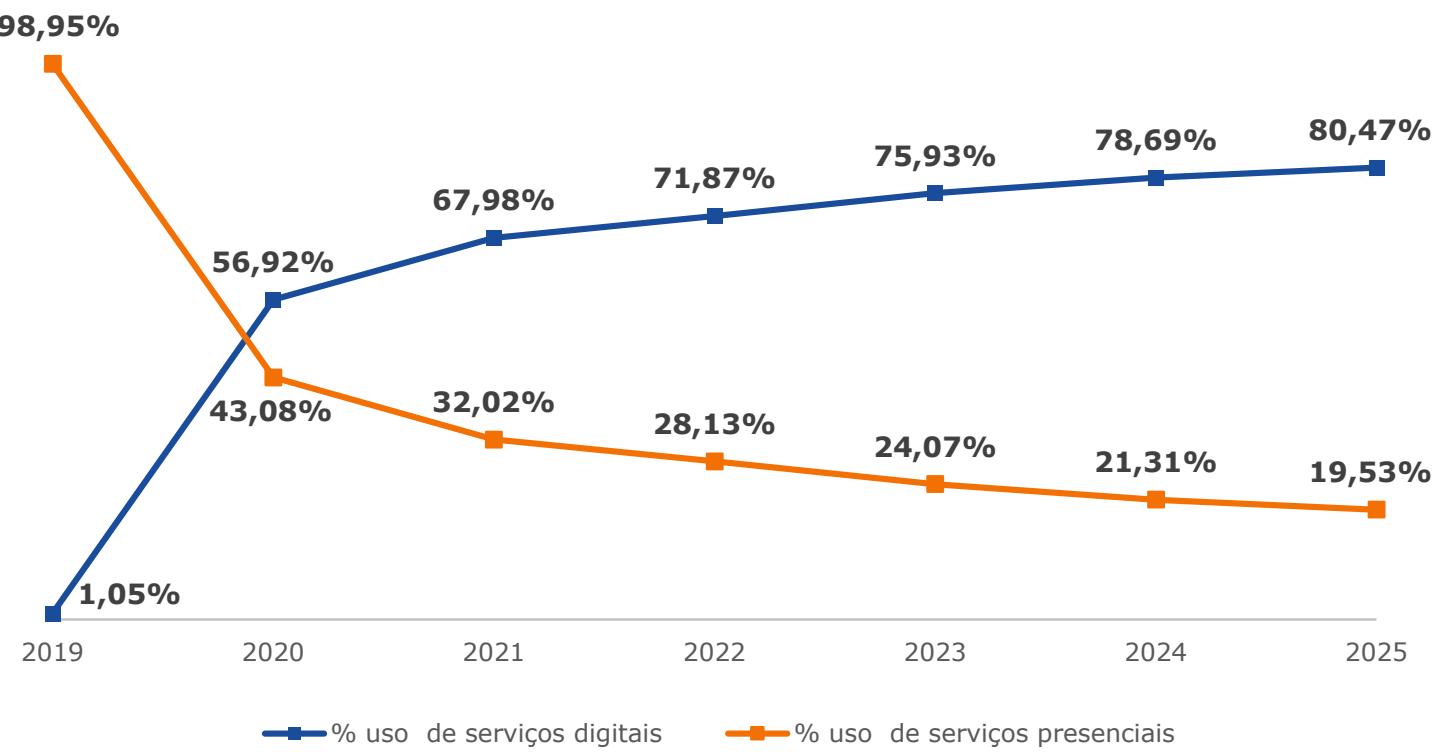
Para os próximos ciclos, o MTE planeja o aprimoramento da interface de solicitação no aplicativo e campanhas informativas direcionadas a este público e seus empregadores, visando reduzir o hiato de 3,69 pontos percentuais identificado em 2025.

Conforme evidenciado pela série histórica (2019-2025), a digitalização do seguro-desemprego tem proporcionado ganhos de eficiência, redução de custos operacionais, maior segurança da informação e aprimoramento do monitoramento.

Tabela 14 - Adesão ao uso de soluções digitais do seguro-desemprego (2019 a 2025)



Gráfico 46 - Evolução do uso dos serviços digitais e presenciais do seguro-desemprego (%)



Fonte: CGSAP/DGB/SPT/MTE.

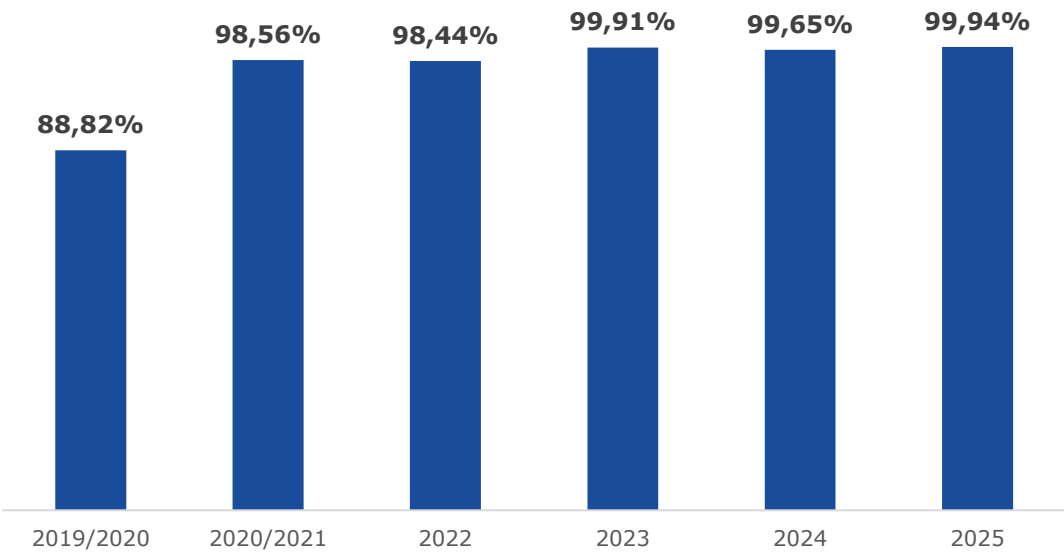
2.12.1.3. Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal

A [Medida Provisória nº 1.323, de 4 de novembro de 2025](#), atribuiu ao MTE a competência para receber e processar os requerimentos e habilitar os beneficiários do seguro-desemprego do pescador artesanal. Em 2025, 314 agentes, selecionados por edital da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), iniciaram o trabalho de verificação *in loco* dos requisitos para habilitação nos estados que concentram 80% dos pescadores. Desde 1º de novembro até 31 de dezembro de 2025, foram registrados cerca de 458 mil requerimentos do seguro-desemprego do pescador artesanal.

2.12.1.4. Abono Salarial

Em 2025, o abono salarial beneficiou 26,4 milhões de trabalhadores, totalizando R\$ 30,9 bilhões em pagamentos. Desde 2023, o programa mantém elevada taxa de cobertura, em patamar superior a 99% dos trabalhadores elegíveis. Ademais, o aumento do salário mínimo contribuiu para a elevação do benefício médio em 7,5%, reforçando a valorização e ampliando a proteção à renda dos trabalhadores contemplados pela política.

Gráfico 47 - Taxa de cobertura do abono salarial (2019-2025)



Nota¹: a taxa de cobertura do abono salarial identifica a relação percentual da quantidade de abonos identificados que foram pagos ou sacados pelos trabalhadores.

Nota²: o calendário de pagamento 2025 encontra-se em andamento (dado atualizado até 19/08/2025).

Nota³: a taxa de cobertura do abono salarial do ano de pagamento de 2024 foi atualizada com dados até 30 de dezembro passando de 99,12% para 99,65%.

Fonte: CGSAP/DGB/SPT/MTE.

Tabela 15 - Quantidade e valores de abonos identificados, sacados e a sacar (2025)

Variável	Quantidade	Valores (R\$)	Índice de Cobertura do Abono Salarial (%)
Abono Identificados	26.415.726	30.795.117.867	99,94%
Abono Sacados	26.401.037	30.780.399.289	
Abono Não Sacados	14.689	14.718.578	

Fonte: CGSAP/DGB/SPT/MTE.

No avanço da digitalização do serviço do Abono Salarial, a meta do PPA para o percentual de uso da solução digital de “recurso administrativo” previa atingir 50% em 2025. Contudo, o resultado alcançado no exercício foi de 22,65%.

O desempenho decorreu, principalmente, do fato de que a funcionalidade “solicitar recurso” não foi implantada no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, canal de maior alcance e familiaridade junto ao público. O serviço foi disponibilizado na Plataforma Facilita, o que limitou a adesão e reduziu a utilização digital.

Além disso, a implantação da solução digital na plataforma Facilita ocorreu de forma gradual, exigindo adaptação progressiva das áreas envolvidas. Desde a disponibilização do ambiente em dezembro de 2024 até as integrações realizadas ao longo de 2025, o processo seguiu uma transição planejada e segmentada, com etapas de treinamento e ajustes.

O modelo de implementação da solução ajudou a reduzir riscos operacionais e permitiu que cada setor incorporasse as funcionalidades antes da consolidação. Por outro lado, prolongou a padronização dos procedimentos, afetando prazos e a efetividade do uso digital, já que a integração completa só foi concluída após várias etapas — com finalização apenas em agosto de 2025.

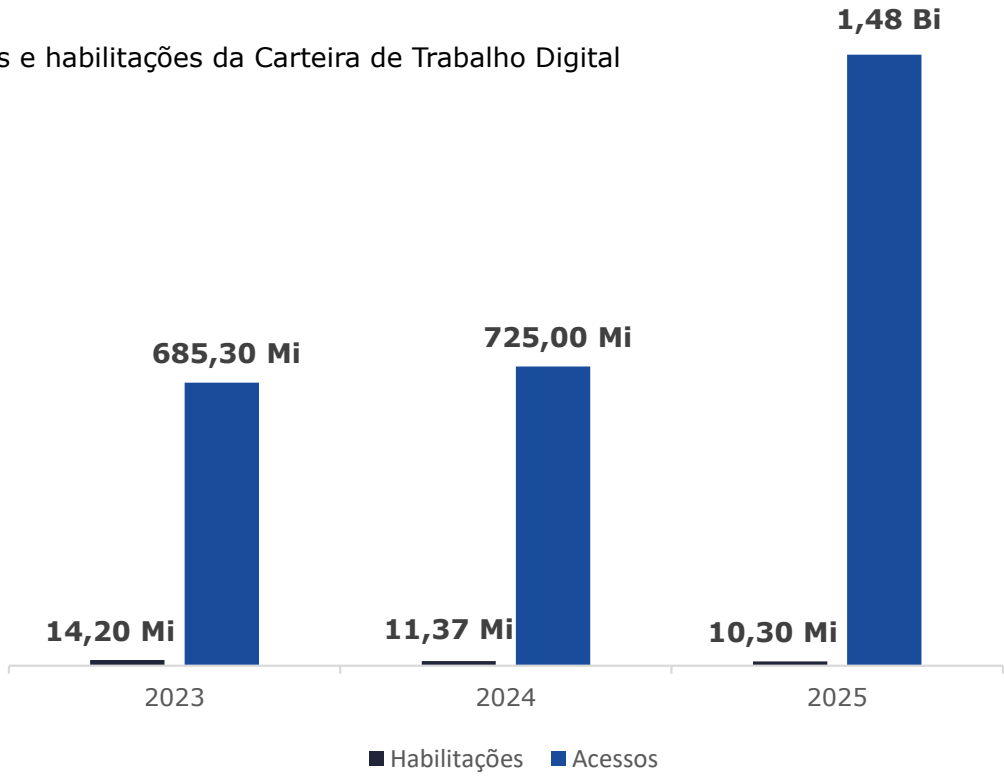
Por fim, registra-se que a solução do serviço digital “recurso administrativo” no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital está programada para entrar em operação no primeiro trimestre do ano de 2026.

2.12.1.5. Aplicativo da Carteira de Trabalho Digital

O aplicativo da Carteira de Trabalho Digital consolidou-se como um dos principais meios de acesso do cidadão aos serviços oferecidos pelo MTE. No período de 2023 a 2025, o aplicativo registrou mais de 35,9 milhões de Carteiras de Trabalho Digitais habilitadas e mais de 2,9 bilhões de acessos.

Em 2025, o aplicativo teve 1,48 bilhão de acessos, o que representa um aumento de 104,13% em relação a 2024.

Gráfico 48 - Acessos e habilitações da Carteira de Trabalho Digital



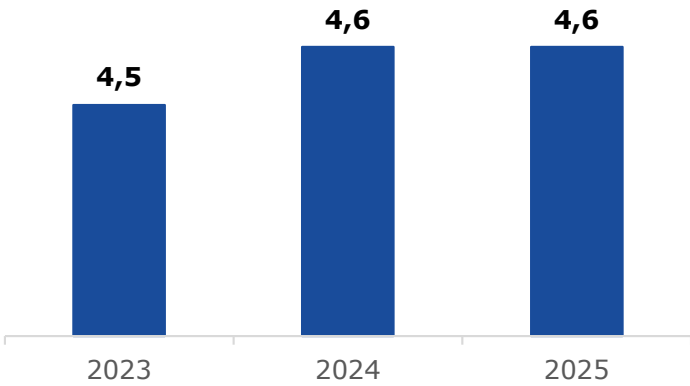
Fonte: Base de dados da CTPS Digital.



2.12.1.6. Avaliação do aplicativo da Carteira de Trabalho Digital

Em 2025, o aplicativo da Carteira de Trabalho Digital consolidou seu elevado patamar de aceitação pública, registrando uma avaliação média de 4,6 (escala de 5 pontos) na loja Google Play. Este resultado reitera o desempenho alcançado no exercício anterior e confirma um ciclo de crescimento sustentado, com um incremento de 2,22% em relação a 2023.

Gráfico 49 - Nota média na loja Google Play por ano (escala 0-5)



Fonte: Painel da loja Google Play.

No exercício de 2025, o desempenho da meta do PPA relativa à expansão das funcionalidades do aplicativo da Carteira de Trabalho Digital foi superior ao projetado. Com a disponibilização de 5 novas funcionalidades, o MTE superou a previsão anual, que era de 4 entregas, alcançando um cumprimento de 150% em relação ao planejado para o período:

- 1. Solicitação do Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal;
- 2. Consulta ao extrato de vínculos empregatícios da RAIS;
- 3. Realização de denúncia trabalhista;
- 4. Solicitar propostas de crédito consignado; e
- 5. Consulta ao extrato do FGTS.

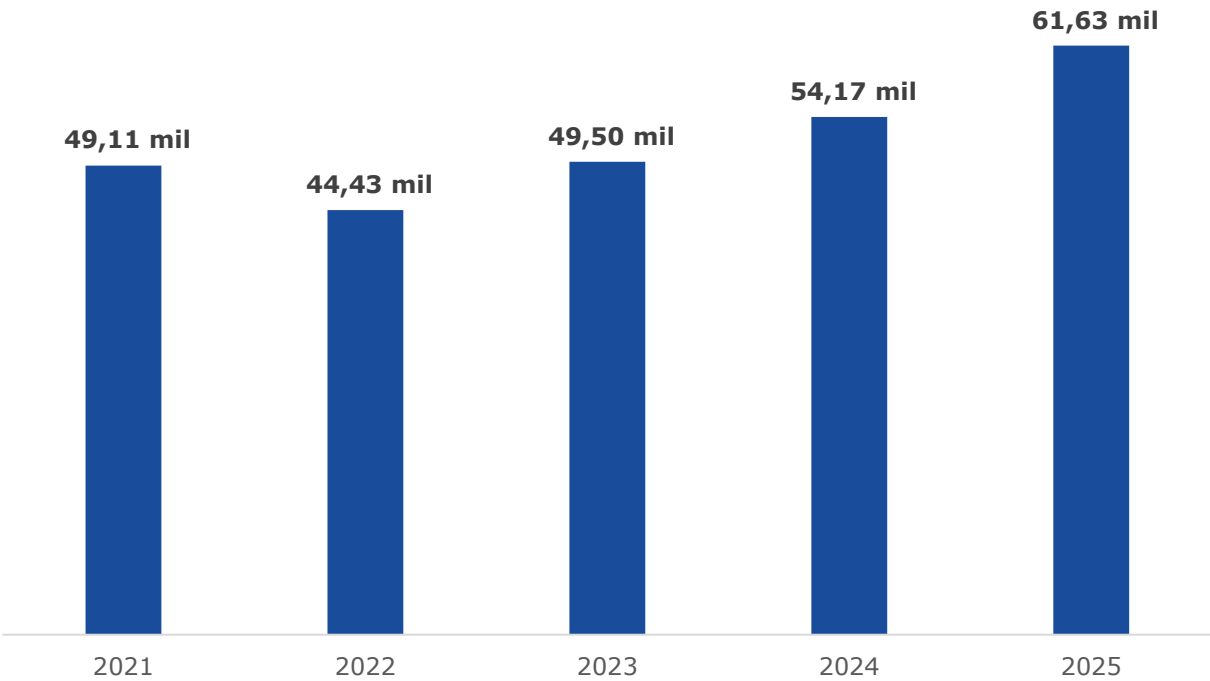
Ao integrar funcionalidades de alta utilidade e impacto social, o Ministério reafirma seu compromisso com a oferta de serviços digitais cada vez mais eficientes, intuitivos e alinhados às necessidades da população brasileira.

2.12.1.7. Registro Profissional

O registro profissional é o documento essencial para identificar profissionais em atividades regulamentadas, assegurando que o exercício de suas funções ocorra estritamente conforme as exigências legais.

Em 2025, foram emitidos mais de 61 mil novos registros. Desde a implementação do sistema informatizado em 2015, o total de emissões já ultrapassa a marca de meio milhão. O dinamismo do mercado é evidente nos últimos cinco anos, período que concentra mais de 250 mil registros, o equivalente a 45% de todos os documentos emitidos na história do sistema digital.

Gráfico 50 - Emissão de Registro Profissional (2025)



Fonte: SIRPWEB.

Crédito do Trabalhador

2.12.1.8. Crédito do Trabalhador

Iniciado em março de 2025, o Crédito do Trabalhador marcou uma mudança de paradigma ao substituir o modelo de consignado por convênio por uma plataforma digital centralizada. Esta inovação ampliou a competitividade e o acesso ao crédito, permitindo que o trabalhador receba ofertas de empréstimo e gerencie seus contratos com total autonomia e transparência via aplicativo da Carteira de Trabalho Digital.

Desempenho (Dados consolidados de 2025):

- **Adesão de instituições financeiras:** O programa demonstrou rápida adesão, alcançando 167 instituições financeiras habilitadas, das quais 99 já operavam ativamente.
- **Volume de Operações:** Foram celebrados 15,1 milhões de contratos, totalizando cerca de R\$ 94,2 bilhões, incluindo a carteira migrada do modelo anterior para a Plataforma Crédito do Trabalhador.
- **Alcance:** A iniciativa beneficiou 8,2 milhões de trabalhadores. Desse total, 53% dos beneficiários possuem renda de até quatro salários mínimos, evidenciando a eficácia do programa como ferramenta de democratização do crédito.

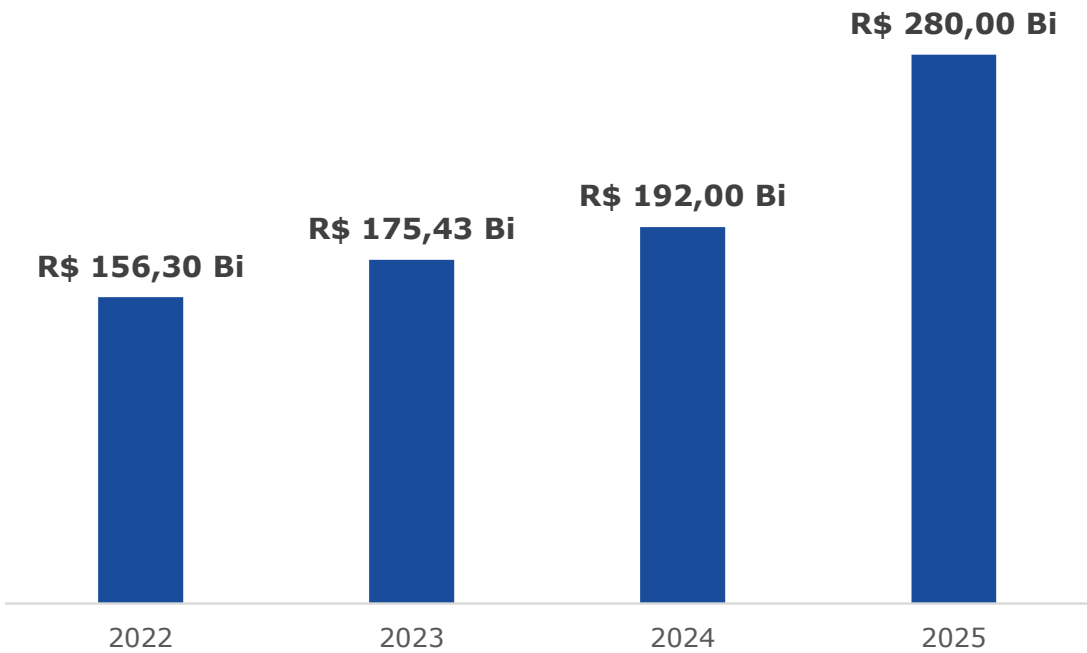


2.12.1.9. FGTS Digital

O FGTS Digital (FD) é um conjunto de sistemas integrados voltado à gestão da arrecadação dos valores devidos ao FGTS e à prestação de serviços digitais, com a finalidade de melhorar a disponibilização de informações a trabalhadores e empregadores e de aperfeiçoar os processos de arrecadação, fiscalização, apuração, lançamento e cobrança dos recursos do Fundo.

O recolhimento do FGTS por meio do FGTS Digital tornou-se obrigatório a partir de março de 2024 e, desde então, os resultados de arrecadação têm se mostrado superiores aos dos anos anteriores. A arrecadação global do FGTS em 2025 ultrapassou os R\$ 211 bilhões, valor que supera a meta estabelecida no Plano Estratégico do MTE (R\$ 188,50 bilhões). Assim, o desempenho alcançado é 11% superior ao previsto, sinalizando ganho de eficiência no fluxo e maior efetividade do modelo de gestão e controle.

Gráfico 51 - Valor global de FGTS arrecadado



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

2.12.1.10. Parcelamento dos débitos confessados no âmbito do FGTS Digital

A operacionalização do parcelamento de débitos confessados no FGTS Digital, em produção a partir de 1º de julho de 2025, é etapa relevante para assegurar a efetividade do sistema e conferir segurança jurídica a empresas e trabalhadores. Ao formalizar o parcelamento de valores reconhecidos, reduz-se o risco de inadimplência, amplia-se a previsibilidade da arrecadação e se favorece a regularização fiscal dos empregadores, com ganhos de governança e conformidade com as obrigações legais.

Até dezembro de 2025, registraram-se 26,27 mil solicitações de parcelamento, com R\$ 530,69 milhões em volume total parcelado, envolvendo 17,59 mil empregadores (estabelecimentos) e 283,16 mil trabalhadores beneficiados; no mesmo período, o montante efetivamente recolhido alcançou R\$ 46,49 milhões.

Registre-se, contudo, que a funcionalidade foi implantada em julho de 2025 e permanece em consolidação, não representando volume material quando comparada à arrecadação mensal do FGTS (ordem de grandeza de R\$ 16,5 bilhões/mês), devendo os dados ser lidos como indicadores iniciais de utilização e estabilização operacional do módulo.

Ressalte-se, ainda, que o FGTS Digital segue em evolução, com módulos ainda não implementados (a exemplo do CRF – Certificado de Regularidade do FGTS) e com fiscalização ainda não iniciada no âmbito do novo arranjo, o que tende a ampliar a escala de utilização do parcelamento. Por fim, esclarece-se que os números apresentados referem-se exclusivamente a parcelamentos formalizados no FGTS Digital, relativos a débitos gerados a partir de março de 2024, não abrangendo passivos anteriores ou parcelamentos por canais legados.

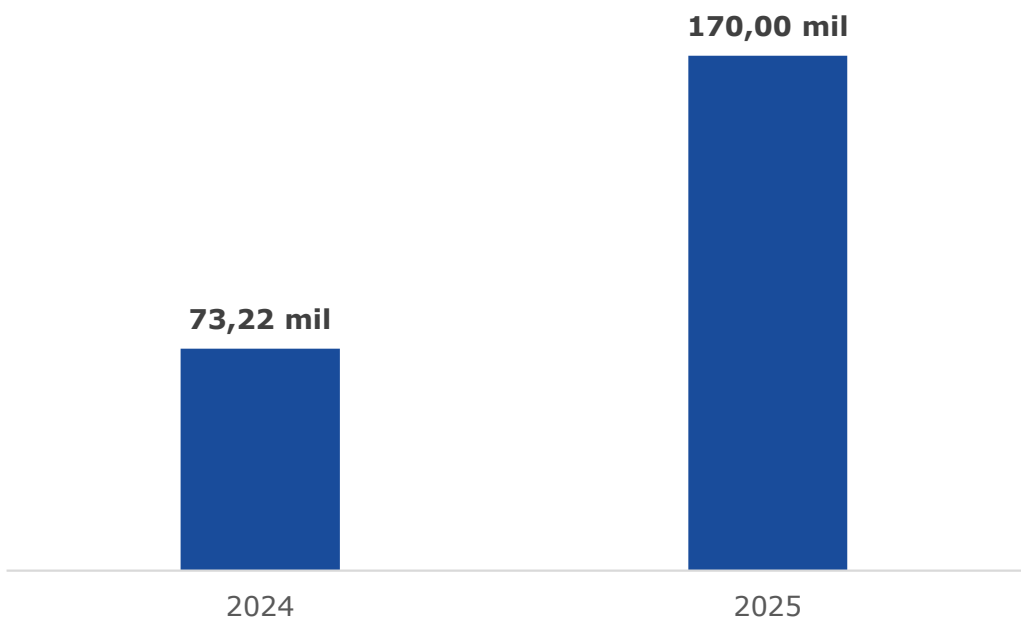
2.12.1.11. Domicílio Eletrônico Trabalhista

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.

Nos últimos 12 meses, entre avisos e notificações, o DET registrou a emissão de mais de 8,7 milhões de comunicações para mais de 6 milhões de administrados. Em 2025, foram emitidas pela Inspeção do Trabalho, aproximadamente, 170 mil notificações a empregadores de todo o país, representando um crescimento de 132% em relação ao ano anterior, quando haviam sido emitidas 73,22 mil notificações.

Gráfico 52 - Notificações emitidas pelo DET 2024-2025



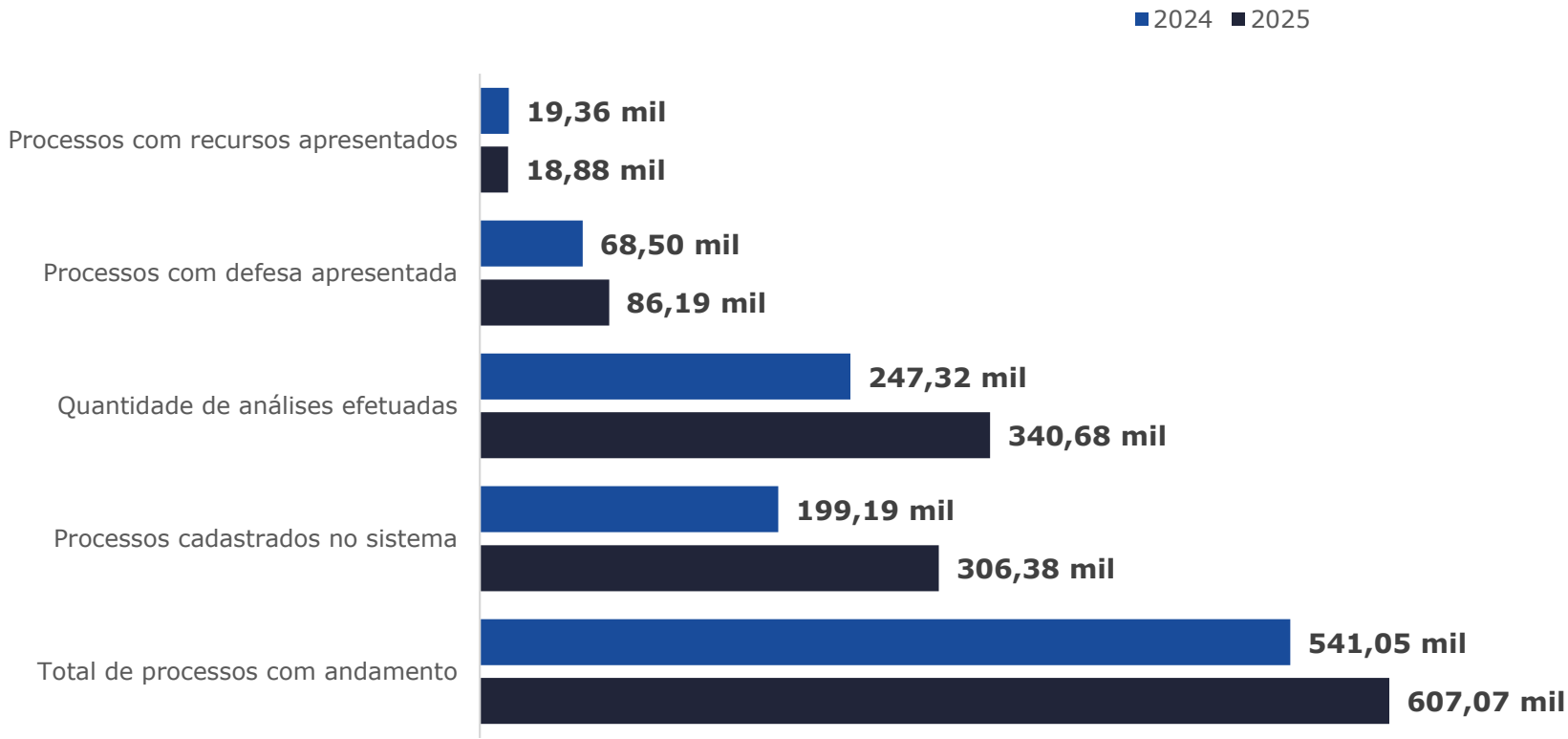
Fonte: Painel Qlik.

2.12.1.12. Processo Eletrônico de Autos de Infração e Notificações de Débito

O Processo Eletrônico de Autos de Infração e Notificações de Débito é a plataforma que viabiliza a consulta e a movimentação processual dos autos de infração e das notificações de débito, reforçando a rastreabilidade, a padronização de fluxos e a transparência na gestão dessas demandas, em conformidade com práticas de governança e controle.

Em 2025, observou-se melhoria do desempenho operacional do sistema, com ampliação da capacidade de análise, crescimento da movimentação processual e expansão do cadastro de processos, em paralelo à redução de processos com recursos apresentados. O conjunto sinaliza ganho de eficiência operacional e melhor aproveitamento da capacidade instalada, com maior produtividade na etapa de análise e melhor previsibilidade do fluxo de trabalho.

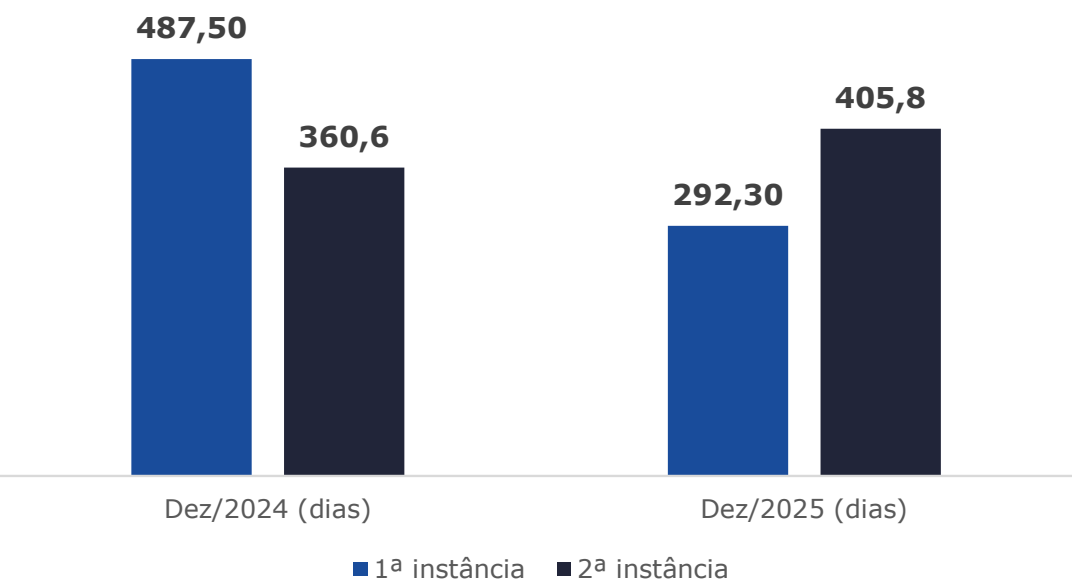
Gráfico 53 - Processos eletrônicos de autos de infração e notificações de débito



Fonte: e-CPMR.

Em alinhamento ao Plano Estratégico, destaca-se o desempenho dos indicadores de tempo médio dos processos administrativos em contencioso de 1ª e 2ª instâncias, com melhoria na 1ª instância e elevação do tempo médio na 2ª instância na comparação entre dezembro de 2024 e dezembro de 2025, situação que demanda leitura contextualizada, à luz da composição do estoque processual, do maior peso relativo de processos de maior complexidade na instância recursal e da dinâmica de ingresso e julgamento no período.

Gráfico 54 - Tempo médio dos processos administrativos em contencioso – 1ª e 2ª instâncias (dias)



Fonte: e-CPMR.

2.12.1.13. Atualização do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) e do Sistema Mediador

O projeto de modernização do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), desenvolvido em colaboração com o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), avançou de forma significativa em 2025, resultando na substituição de grande parte do sistema legado (CNES legado) e na otimização dos processos voltados às entidades sindicais e à gestão pública. Dentre as entregas mais relevantes, destaca-se a implementação do ciclo de vida completo das solicitações sindicais, abrangendo a criação, retificação e correção de pedidos relativos a registros, recadastramentos, alterações estatutárias, fusões e incorporações, com geração e impressão padronizadas de protocolos, otimizando a interação com as entidades.

Foi concluída, ainda, a migração de dados históricos, integrando informações de solicitações e cadastros de entidades e centrais sindicais, assegurando continuidade operacional e integridade do acervo institucional. Implementou-se também a emissão e validação de certidões sindicais diretamente no novo ambiente do CNES, o que permitiu o desligamento do sistema de Certidão de Regularidade Sindical (CERSIN) e a consolidação das operações de certificação em plataforma única.

Para o público externo, foram lançadas novas e modernas interfaces para consultas públicas de informações de cadastro e solicitações, ferramentas que substituem as funcionalidades oferecidas pelo CNES legado, oferecendo diversas opções de busca e a possibilidade de exportar dados detalhados, promovendo maior transparência e acessibilidade. Com a consolidação da primeira fase, o projeto agora direciona seus esforços para a conclusão das funcionalidades internas, que são essenciais para os servidores do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

As próximas etapas incluem a finalização das funcionalidades para consulta e análise de processos relacionados ao registro sindical, bem como a implementação completa das ferramentas de gestão de cadastro e solicitação utilizadas internamente. Este avanço garantirá a transição integral e o desligamento total do CNES legado para todos os usuários e operações. Adicionalmente, serão realizados o desenvolvimento e a otimização das capacidades para gestão de usuários internos, abrangendo gestores e chefes das Seções de Relações de Trabalho (SERET) das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, visando aprimorar a administração e o controle do sistema de forma eficiente.

Os aprimoramentos no CNES contribuem significativamente para qualificar o monitoramento das relações coletivas de trabalho, apoiar a formulação de políticas públicas e assegurar maior segurança jurídica aos atos de registro e aos instrumentos coletivos.

2.12.1.14. O Novo Sistema Mediador

O projeto do novo Sistema Mediador, desenvolvido em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), permaneceu em desenvolvimento ao longo de 2025, com previsão de entrada em produção em 2026. A iniciativa integra o processo de modernização tecnológica da área de Relações do Trabalho, com foco na ampliação da rastreabilidade, na transparência dos dados e na qualificação das informações relativas às negociações coletivas.

2.12.1.15. Painel de Relações do Trabalho

Desenvolvido em 2024 e homologado em 2025, o Painel de Relações do Trabalho integra dados de fontes como CNES, Mediador e Sistema de Registro de Empresas de Trabalho Temporário (SIRETT). A disponibilização do painel ao público externo está prevista para o primeiro semestre de 2026, oferecendo dados atualizados sobre o cenário laboral, permitindo o acesso a esses dados, a realização de pesquisas parametrizadas, a visualização interativa e a exportação de relatórios.

2.12.2. Inovações e melhorias

2.12.2.1. Melhorias no sistema do seguro-desemprego

Em 2025, foram implementadas melhorias no sistema do seguro-desemprego, simplificando os procedimentos para trabalhadores e empregadores. Os usuários passaram a poder alterar os dados bancários no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital ou no Portal Emprega Brasil, para fins de recebimento do benefício, e foi ampliada a possibilidade de inclusão de documentos anexos ao requerimento, dispensando a produção e guarda de documentos em papel.

Além da possibilidade de uso da solução “solicitar recurso administrativo” por meio da Carteira de Trabalho Digital, foi disponibilizada a mesma solução digital na plataforma Facilita. Esses serviços digitais permitiram a melhora na gestão da análise de recursos administrativos, reduzindo o tempo de análise. No ano de 2024, o tempo médio de análise de recurso administrativo de seguro-desemprego era de 49 dias e no ano de 2025 o tempo médio de análise foi reduzido para apenas 23 dias.

2.12.2.2. Aprimoramento para identificação e pagamento do abono salarial

Foram utilizados dados do eSocial e da RAIS para identificar trabalhadores aptos a receber o abono salarial, o que agilizou os processos de habilitação ao benefício e análise de recursos. Nesse último item, o tempo médio de análise de recursos do abono salarial em 2025 evidencia melhora significativa quando comparado com o ano anterior. Em 2024, dos 251,13 mil recursos analisados, o percentual acumulado em até 30 dias era de 83,41%. Já em 2025, entre os 189,25 mil recursos, o índice subiu para 91,57%, representando um avanço de 8,16 pontos percentuais.

Essa evolução decorre principalmente da redução expressiva no tempo de processamento. A análise em até 15 dias passou de 79,91% para 83,89%, enquanto a faixa de 15 a 30 dias mais do que dobrou, saindo de 3,50% para 7,68%. Em contrapartida, os recursos com mais de 45 dias caíram drasticamente de 13,91% para 2,98%, evidenciando maior eficiência na gestão do fluxo de trabalho e na resposta aos beneficiários.

2.12.2.3. Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal

As inovações no Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal incluíram o aprimoramento do cruzamento de dados, a revisão dos requisitos legais e a utilização de análise de riscos. A parceria com a Fundacentro contribuiu para aprimorar a habilitação ao benefício e promover ações de saúde, segurança do trabalho e valorização do pescador artesanal. Essas mudanças reduziram fraudes e garantiram maior precisão na identificação dos beneficiários elegíveis.

2.12.2.4. Crédito do Trabalhador

A estruturação do novo modelo utilizou plataformas digitais públicas e consolidou uma alternativa de crédito mais transparente, com possibilidade de portabilidade da dívida a taxas de juros mais baixas. O modelo coloca o trabalhador como protagonista, ao permitir o recebimento de ofertas de empréstimos, na forma de leilão de taxas de juros, em até 24 horas.

2.12.2.5. Implementação de funcionalidades no FGTS Digital

No âmbito do FGTS Digital, a implementação do Pagamento Instantâneo (PIX) resultou em ganhos expressivos de economicidade, com redução relevante de custos operacionais e economia anual superior a R\$ 180 milhões para o Fundo. Trata-se de medida de racionalização de processos que melhora a eficiência do fluxo de arrecadação e reduz entraves na regularização de obrigações.

De forma complementar, a entrada em produção da funcionalidade de parcelamento de débitos confessados no FGTS Digital, tem efeitos diretos na indução à conformidade, na previsibilidade do recolhimento e no fortalecimento da governança e do compliance, conforme detalhado anteriormente.

2.12.2.6. Aperfeiçoamento do sistema do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais

As ações implementadas – notadamente a substituição do sistema legado do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), a integração da emissão de certidões em ambiente único, a conclusão da migração de dados históricos, a disponibilização de novas interfaces públicas de consulta e a homologação do Painel de Relações do Trabalho – consolidaram importante avanço na integração de sistemas, na padronização de fluxos e na centralização de funcionalidades em ambiente tecnológico modernizado, reduzindo redundâncias e fragmentações operacionais.

A consolidação de bases de dados, associada à ampliação das ferramentas de consulta, análise e exportação de informações, fortalece a governança digital, aprimora a confiabilidade dos registros e amplia a capacidade institucional de monitoramento das relações coletivas de trabalho. Observa-se, ainda, evolução na transparência ativa e na inteligência de dados, com estruturação de ambiente apto a gerar informações parametrizadas e relatórios gerenciais, favorecendo a tomada de decisão baseada em evidências e o aperfeiçoamento contínuo da prestação de serviços digitais.

2.12.2.7. Facilita – Plataforma de Serviços do MTE

A Plataforma Unificada de Atendimento (UNA) passou a denominar-se Facilita Brasil – Plataforma de Serviços do Trabalho e Emprego, destinada à unificação dos canais de atendimento e simplificação da relação entre o Ministério e seus usuários, proporcionando uma experiência moderna, ágil e menos burocrática. Entre as principais vantagens, destaca-se a flexibilidade, que permite a parametrização de diferentes fluxos e contextos por meio de painel administrativo. A plataforma permite aos usuários realizarem as seguintes ações:

Figura 20 - Ações disponíveis na plataforma facilita



Fonte: Plataforma Facilita.

A implantação do módulo de atendimento virtual teve início em dezembro de 2024 e foi finalizada em todo o território nacional em agosto de 2025. O módulo de atendimento presencial encontra-se implantado em apenas 2 (duas) unidades no estado da Bahia e em 19 (dezenove) unidades no estado do Rio de Janeiro, com perspectiva de que a implantação desse módulo seja finalizada em todo o país até outubro de 2026.

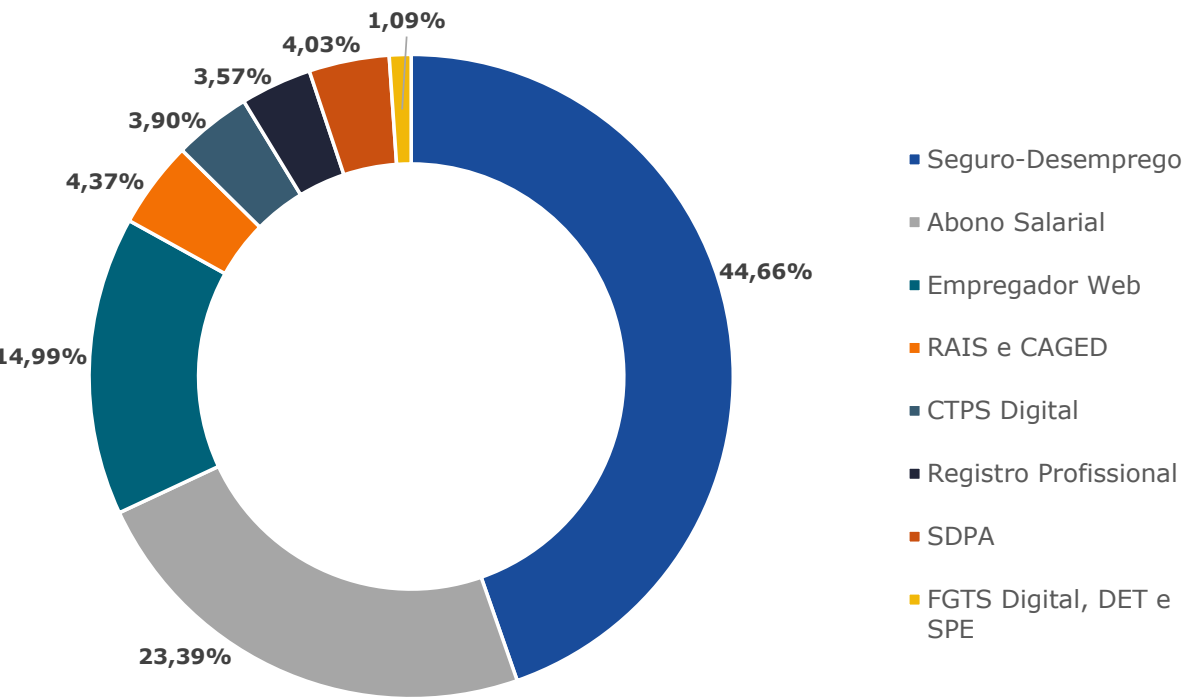
Atualmente, a plataforma oferece 20 serviços essenciais, atendendo às demandas de trabalhadores e empregadores e, desde a implantação até 31/12/2025, registrou um total de 250,35 mil atendimentos virtuais e 160,88 mil atendimentos presenciais.

Tabela 16 - Serviços oferecidos na plataforma facilita

Serviço	Público-Alvo	Descrição do Atendimento
RAIS e CAGED	Trabalhadores, Empregadores, Procuradores ou Representante Legal	Serviços na modalidade virtual ou presencial, destinados aos trabalhadores(a), empregadores ou seu representante legal. O trabalhador(a) poderá solicitar os seus vínculos empregatícios declarados na RAIS ou CAGED. O empregador ou seu representante legal poderão obter os relatórios da RAIS e/ou número do Recibo do CAGED, em formato PDF.
CTPS	Trabalhadores	Serviço na modalidade virtual ou presencial, destinados aos trabalhadores(as), que tenham dúvidas sobre a CTPS Digital.
Empregador Web	Trabalhadores, Empregadores e Procuradores	Serviço na modalidade virtual ou presencial destinado ao empregador ou procurador que faz uso do Sistema Empregador Web, pelo qual as empresas geram os requerimentos de seguro-desemprego formal e de bolsa de qualificação profissional.
Abono Salarial	Trabalhadores	Serviço na modalidade virtual ou presencial, destinados aos trabalhadores(as), que tenham dúvidas ou desejem solicitar abertura de recurso administrativo do Abono Salarial.
Multas e Recursos	Trabalhadores, Empregadores, Procuradores ou Representante Legal	Serviço é destinado aos empregadores ou seus representantes legais que desejam atendimento presencial para obtenção de informações sobre autos de infração trabalhista e notificações de débito de FGTS, bem como para vista ou extração de cópia de processos que tramitam em meio físico.
Orientação Trabalhista	Trabalhadores e Empregadores	Serviço é destinado ao trabalhador/empregador que deseja obter informações sobre a Legislação do Trabalho e temas relacionados à Segurança e Saúde do Trabalho.
Registro Profissional	Trabalhadores	Serviço é destinado ao cidadão que está com dúvidas sobre o processo de concessão e análise do Registro Profissional, conhecido popularmente por DRT.
Seguro-Desemprego	Trabalhadores	Serviço destinado ao trabalhador(a) que deseja solicitar acerto ou informações sobre alguma notificação constante em seu requerimento ou atendimento presencial sobre o seu benefício.
FGTS Digital, DET e SPE	Trabalhadores, Empregadores, Procuradores ou Representante Legal	Serviço destinado ao empregador para solicitação de cadastramento como Administrador para acesso à plataforma FGTS Digital em casos excepcionais que impossibilitem o acesso direto ao sistema pelo titular conforme Portaria de implantação do FGTS Digital - Portaria MTE nº 240, de 29 de fevereiro de 2024.

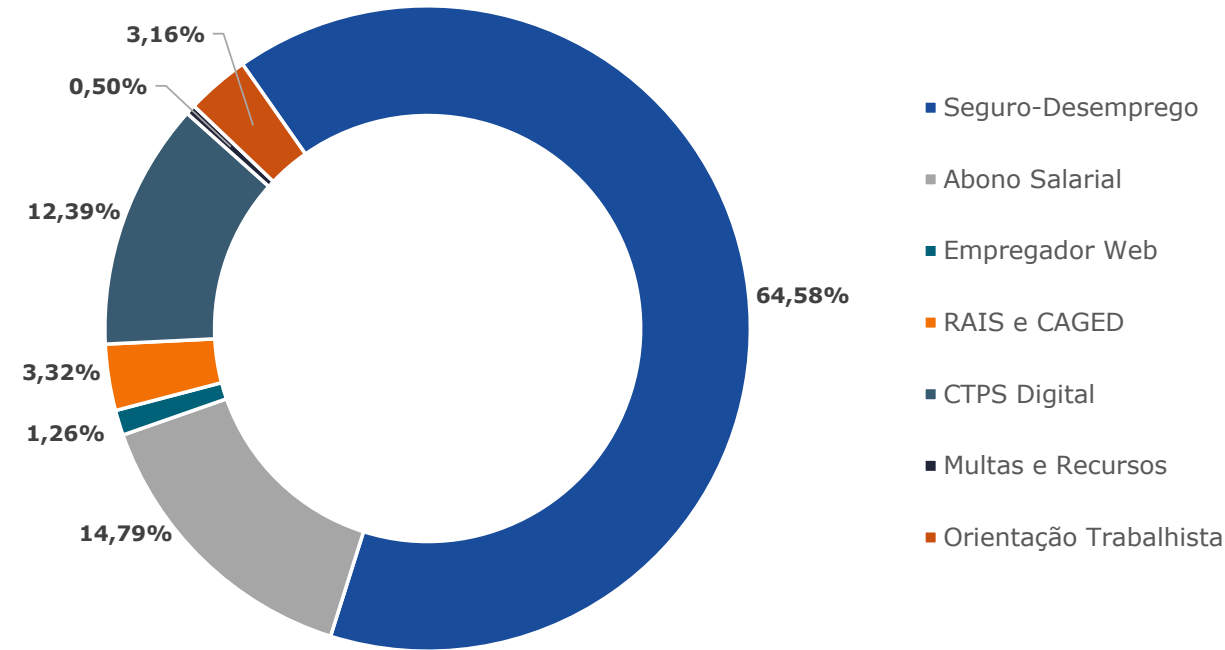
Fonte: Plataforma Facilita.

Gráfico 55 - Distribuição percentual dos atendimentos virtuais por serviço (%)



Fonte: Plataforma Facilita (2/12/2024 a 31/12/2025).

Gráfico 56 - Distribuição percentual dos atendimentos presenciais (%)



Fonte: Plataforma Facilita (2/12/2024 a 31/12/2025).

2.12.3. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

2.12.3.1. Aplicativo da Carteira de Trabalho Digital

Apesar do avanço nos índices de adesão, persiste o desafio de superar barreiras de conectividade em regiões com baixa cobertura de internet e de aprimorar o suporte remoto e o treinamento, garantindo que o aplicativo permaneça como canal inclusivo e transformador de serviços públicos.

Diante da perspectiva de expansão contínua, com a integração de dados e a inclusão de novos serviços, é crucial assegurar infraestrutura tecnológica robusta e acesso inclusivo.

2.12.3.2. Desafios e estratégias para a transformação digital na fiscalização do trabalho

Um dos principais desafios da transformação digital na fiscalização do trabalho é promover a integração e a automação de processos e soluções, de modo a agregar mais inteligência, assertividade e efetividade às ações de auditoria e fiscalização. Esse desafio é especialmente relevante, uma vez que a atuação fiscal depende do tratamento de dados provenientes de múltiplas fontes, com elevada variedade, velocidade e volume.

Nesse contexto, evidencia-se a necessidade de adoção de novas estratégias para absorver os fluxos de trabalho decorrentes da modernização e ampliação de sistemas e serviços digitais associados às obrigações trabalhistas, por meio do aperfeiçoamento das tecnologias de informação já utilizadas pela Inspeção do Trabalho e da incorporação de novas soluções capazes de sustentar a operação com qualidade, previsibilidade e governança.

2.12.3.3. Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal

No exercício de 2025, a transferência da competência para a habilitação do benefício do INSS para o MTE, embora tenha exigido um expressivo empenho técnico na migração de dados e adaptações sistêmicas, representou uma oportunidade de modernização. Os procedimentos para a habilitação do pescador artesanal ao seguro-desemprego ganharam maior rigor e agilidade com a implementação da verificação *in loco* e da digitalização dos requerimentos.

Como perspectiva, destaca-se a consolidação da oferta digital do serviço via aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, com ampliação da acessibilidade e da eficiência administrativa. Essa evolução reafirma o compromisso do MTE com a inclusão trabalhista e a garantia de renda no período de defeso.

2.12.3.4. Crédito do trabalhador

Em perspectiva, destacam-se as ações que serão implementadas e para o aprimoramento contínuo e consolidação do programa, com foco na elevação dos padrões de segurança e da transparência das operações e estímulos adicionais à concorrência. Destaca-se a viabilização do uso do saldo do FGTS e da multa rescisória como garantias adicionais nas operações de empréstimo consignado. Essa medida visa a redução das taxas de juros do crédito ofertadas ao trabalhador, em decorrência da redução do risco de crédito para as instituições financeiras.

Além disso, a simplificação da portabilidade por meio do aplicativo da Carteira de Trabalho Digital tornará o mercado mais competitivo e abrirá novas oportunidades de acesso ao crédito.

2.12.3.5. Novas funcionalidades no FGTS Digital

Para 2026, estão previstas novas funcionalidades no FGTS Digital voltadas à restituição de valores pagos a maior e ao recolhimento de débitos decorrentes de reclamações trabalhistas, com potencial para ampliar a eficiência operacional, fortalecer a arrecadação e aprimorar a gestão e o acompanhamento dos valores devidos ao Fundo.

2.12.3.6. Riscos, oportunidades e desafios da transformação digital nas relações coletivas de trabalho

Os principais riscos associados à transformação digital relacionam-se à necessidade de adequação tecnológica dos sistemas do MTE, à dependência de infraestrutura atualizada, à integração entre plataformas e ao ritmo de implementação das melhorias planejadas, fatores que podem impactar o alcance dos objetivos institucionais vinculados ao aprimoramento dos serviços digitais.

Como oportunidades, destacam-se o fortalecimento das iniciativas de governo digital e a possibilidade de ampliar a eficiência administrativa, qualificar a disponibilização das informações, favorecer o monitoramento das relações coletivas e modernizar os serviços prestados pelo Ministério, resultando em maior transparência e acessibilidade.

Os principais desafios envolvem assegurar a continuidade às ações preparatórias de modernização, adequar rotinas administrativas aos novos fluxos tecnológicos e harmonizar as alterações propostas às necessidades das unidades responsáveis e dos usuários externos.

Permanecem como incertezas a disponibilidade de recursos, a evolução da infraestrutura tecnológica e as condições operacionais para a implementação gradual das atualizações previstas, fatores que podem influenciar o ritmo de execução e a consolidação da transformação digital nos próximos ciclos de gestão.



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

Fortalecimento do Ministério *junto a instituições e organismos nacionais e internacionais*

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



2.13.1. Principais atividades e resultados alcançados

Em 2025, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) consolidou a posição do Brasil como protagonista na formulação de políticas globais de trabalho decente. A Pasta liderou debates essenciais sobre os impactos da inteligência artificial no emprego, a proteção social em economias de plataforma e a urgência de uma transição justa diante da crise climática, conectando as prioridades nacionais aos principais fóruns multilaterais e regionais.

2.13.1.1. BRICS

Sob a presidência brasileira, o MTE coordenou a 11ª Reunião de Ministros do Trabalho do BRICS em Brasília. A liderança brasileira teve como eixo central a Cooperação do Sul Global para uma governança mais inclusiva e sustentável, com foco na cooperação econômica e no enfrentamento das mudanças climáticas, culminando na Cúpula de chefes de Estado, em julho de 2025. Além disso, o MTE atuou nas seguintes atividades do BRICS:

- Coordenação das reuniões do Grupo de Trabalho sobre Emprego do BRICS;
- Definição de prioridades sobre Inteligência Artificial e futuro do trabalho no âmbito do Grupo de Trabalho sobre Emprego (EWG);
- Lançamento do Observatório de Proteção Social, ferramenta voltada aos trabalhadores de plataformas digitais;
- Adesão à Declaração de Ministros do Trabalho e Emprego do BRICS, em Brasília;
- Estabelecimento de Termo de referência de Segurança e Saúde no Trabalho; e
- Apoiamos a organização do BRICS Sindical.

2.13.1.2. Mercosul

Sob a presidência Pro Tempore do Brasil em 2025, o MTE conduziu a Reunião de Ministros do Trabalho do Mercosul (RMT) em Brasília, em 21 de outubro, resultando na aprovação dos seguintes documentos e ferramentas:

- Aprovação do Programa de Trabalho 2025-2026;
- Atualização do Observatório do Mercado de Trabalho (OMTM) com uso de *Business Intelligence*; e
- Emissão de Nota de apoio à soberania da Colômbia com o Chile e o Uruguai.

2.13.1.3. G20 na África do Sul

A atuação brasileira prosseguiu no G20, com a participação nas reuniões do Grupo de Trabalho sobre Emprego do G-20 (EWG), garantindo a continuidade das pautas iniciadas na presidência anterior e culminando na adesão à Declaração de Ministros sob o lema “Solidariedade, Igualdade e Sustentabilidade”. O documento formalizou metas estratégicas para:

- Redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres em 15% até 2035;
- Ampliação da participação feminina no mercado de trabalho global; e
- Redução da taxa de jovens que não trabalham nem estudam (NEET), compromisso relativo à Meta da Baía Nelson Mandela do G20 para a Juventude (2025-2030).

2.13.1.4. 30ª Conferência das Partes - COP 30 (Conferência das Nações Unidas sobre as Mudanças Climáticas de 2025)

Na COP30, realizada em Belém, o MTE participou do Painel de Alto Nível sobre Transição Justa, no Pavilhão da OIT. Em diálogo tripartite com centrais sindicais e confederações patronais, a pasta apresentou a atualização das Normas Regulamentadoras (NR-31, NR-09 e NR-21) para mitigação de riscos por estresse térmico e adaptação às mudanças climáticas.

A posição brasileira baseou-se nas recomendações do Seminário Pré-COP30, realizado em outubro em Brasília, que estabeleceu diretrizes para monitoramento ambiental e reorganização de jornadas de trabalho em condições extremas.

2.13.1.5. Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

O Brasil participou da cooperação lusófona na XVI Reunião da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), em Lisboa. Sob o tema “Dignidade Laboral e a Empregabilidade Jovem”, o MTE atuou para a:

- Ratificação da Convenção Multilateral de Segurança Social; e
- Elaboração do Plano de Ação de Combate ao Trabalho Infantil (2026-2030).

2.13.1.6. Organização Internacional do Trabalho

Em 2025, o MTE consolidou o papel do Brasil como formulador de padrões globais por meio de entregas finalísticas que impactaram a governança do trabalho. A atuação da pasta assegurou o protagonismo brasileiro na liderança de coalizões de alto impacto social e na elaboração de normativas voltadas às novas relações laborais. Dentre as principais atividades, destacam-se:

Tabela 17 - Atividades junto à Organização Internacional do Trabalho

Instância / Fórum	Principais atividades
113ª Conferência Internacional do Trabalho	- Discussão sobre novas normas internacionais sobre a proteção dos trabalhadores contra riscos biológicos no ambiente de trabalho, trabalho decente na economia de plataforma e abordagens inovadoras para promover a transição da economia informal para a formal. - Reuniões bilaterais com 7 países (México, Reino Unido, Índia, Angola, Irã, Chile e Honduras,).
Sessões 353 e 355 do Conselho de Administração	Participação para tratar de decisões políticas e administrativas da Organização.
Coalizão Global para a Justiça Social	- Exercício da Copresidência pelo Brasil. - Promoção da Aliança Global contra a Pobreza e a Fome. - Participação no 2ª Fórum Global para a Justiça Social. - Participação em reuniões de Coordenação da Coalizão.
Coalizão Internacional pela Igualdade Salarial (EPIC)	- Liderança na Coalizão Internacional pela Igualdade Salarial (EPIC). - Participação na Reunião Técnica Anual em Nova Iorque/EUA. - Apresentação de novas pesquisas sobre disparidade salarial e os avanços da Lei de Igualdade Salarial do Brasil. - Participação no Grupos de Trabalho sobre "Normas e Estereótipos" e "Liderança Empresarial". - Discussão e intercâmbio sobre o futuro da EPIC e apresentação da proposta de criação da Campanha "Chamamento a Sociedade. - Deliberações sobre a governança da coalizão, a aprovação do plano de trabalho para 2026 e a discussão formal sobre a proposta da campanha de comunicação.
Aliança 8.7	Aprovação do roteiro estratégico nacional para a erradicação do trabalho infantil.
Eixo Técnico e Normativo	- Evento sobre Impacto do Estresse Térmico. - Desenvolvimento de ferramentas tecnológicas para Conduta Empresarial Responsável.

Fonte: Assessoria Especial de Assuntos Internacionais (ASSINT).

Em cumprimento às obrigações constitucionais junto à Organização, o MTE assegurou o envio tempestivo dos relatórios relacionados às convenções da OIT, fornecendo dados técnicos que comprovam a evolução das políticas nacionais de proteção ao trabalho e a efetividade das ações de fiscalização.

Tabela 18 - Relatórios encaminhados à Organização Internacional do Trabalho (2025)

Nº da Convenção de OIT	Assunto
12	Indenização por acidentes de trabalho
14	Repouso Semanal na Indústria
19	Igualdade de Tratamento (Acidentes de Trabalho)
42	Doenças Profissionais
81	Inspeção do Trabalho
95	Proteção do Salário
100	Igualdade de Remuneração para a mão-de-obra Masculina e a mão-de-obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor
106	Descanso Semanal (Comércio e Escritórios)
111	Discriminação (Emprego e Ocupação)
115	Proteção contra Radiações
118	Igualdade de Tratamento (Proteção Social)
119	Proteção de Maquinários
120	Higiene (Comércio e Escritórios)
127	Peso Máximo
131	Fixação do Salário-mínimo
132	Férias Remuneradas
136	Benzeno
139	Câncer / profissões
140	Licença Remunerada para Estudos
148	Meio Ambiente de Trabalho (Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações)
155	Segurança e Saúde dos Trabalhadores
160	Estatísticas do Trabalho
161	Serviços de Saúde no Trabalho
162	Amianto
167	Segurança e Saúde na Construção
168	Fomento do Emprego e Proteção contra o Desemprego
170	Produtos Químicos
171	Trabalho Noturno
174	Prevenção de Acidentes Industriais de Grande Porte
176	Segurança e Saúde nas Minas
MLC	Trabalho Marítimo

Fonte: Sistema Eletrônico de Informações (SEI-MTE).

- III Encontro Internacional do Diálogo Pré-Carnaúba / I Congresso Científico da Cadeia da Carnaúba;
- IX Congresso Internacional da Clínica de TE da UFMG;
- Curso “Relatando a Convenção do Trabalho Marítimo, 2006”;
- *Taller* de validação dos materiais de formação das Diretrizes sobre Trabalho Decente e Segurança Viária no Transporte;
- Reuniões plenárias e Seminário Técnico de Alto Nível da Rede Ibero-americana de Inspeção do Trabalho (REDIBIT);
- Reuniões da Rede de Saúde e Segurança no Trabalho dos BRICS;
- Diálogo UE-Brasil Planejamento de Cenários / *Foresight* – Moldando a Agenda Global do Futuro;
- Seminários e oficinas internacionais em cadeias produtivas (café, cacau, laranja, tabaco, sisal, açaí e pecuária), em parceria com OIT, Pacto Global, *CocoaAction*, Rede Suco, CLAC/*Fairtrade*, CNA, entre outros, bem como seminários da CPLP e fóruns regionais sobre trabalho infantil, empresas e direitos humanos, segurança e saúde no trabalho e migrações.

c) Campanha Proteja o Trabalho

O exercício de 2025 foi marcado pelo lançamento do novo portal da Campanha Proteja o Trabalho, voltado a migrantes, refugiados, empregadores e sociedade civil. O portal reúne materiais técnicos e educativos sobre carteira de trabalho, trabalho infantil, trabalho em condições análogas à escravidão, aprendizagem profissional, trabalho temporário, entre outros temas, com disponibilização de conteúdos em português, inglês, espanhol, francês e árabe.

A iniciativa conferiu maior capilaridade à estratégia de informação e prevenção, ampliando o alcance institucional da política e fortalecendo sua aderência a agendas de trabalho decente, inclusão e

2.13.2. Inovações e melhorias

2.13.2.1. Coordenação mais estruturada das ações de inspeção do trabalho em regiões de fronteira

A instalação da Mesa de Fronteira Brasil-Uruguai aprofunda a experiência iniciada em 2024 com as mesas de fronteira e viabiliza uma coordenação mais estruturada das ações de inspeção em áreas fronteiriças. Essa inovação aprimora a governança do tema, com maior previsibilidade operacional e alinhamento entre as autoridades competentes.

A iniciativa fortalece a troca de informações e o enfrentamento conjunto de situações de exploração laboral que envolvem trabalhadores transfronteiriços, ampliando a capacidade de resposta, a efetividade das ações articuladas e a proteção de direitos em contextos de mobilidade e vulnerabilidade.

2.13.2.2. Aperfeiçoamento da capacidade técnica das ações fiscais

No âmbito da Rede Ibero-americana de Inspeção do Trabalho (REDIBIT), verificou-se avanço qualitativo na formação de inspetores, com o desenvolvimento de cursos específicos voltados ao enfrentamento da informalidade e à atuação na construção civil. Essas iniciativas complementam os materiais formativos já existentes e o observatório ibero-americano, reforçando a trilha de capacitação e a padronização de referenciais técnicos.

Esse aperfeiçoamento eleva a capacidade técnica das inspeções na região para atuar em setores críticos, com potencial de impacto direto tanto na redução da informalidade quanto na mitigação de riscos de acidentes, ao qualificar o planejamento, a focalização das ações e a adoção de abordagens mais consistentes e orientadas por evidências.

2.13.2.3. Atualização e ampliação do Manual de procedimentos relacionados a assuntos internacionais da inspeção do trabalho

Em 2025, mantiveram-se os ganhos estruturais decorrentes da utilização do manual de procedimentos relacionados a assuntos internacionais da inspeção do trabalho, voltado à padronização do tratamento das demandas internacionais e à consolidação da memória institucional, agora aplicado a um volume maior e mais diversificado de temas, como clima, migração, empresas e direitos humanos e conduta empresarial responsável. Essa padronização reforçou a governança, reduziu assimetrias de abordagem e ampliou a previsibilidade na condução das entregas.

Como resultado, observou-se maior celeridade e consistência nas respostas encaminhadas a organismos internacionais, além de melhoria na coordenação interna entre as áreas da Inspeção do Trabalho do MTE, com melhor alinhamento de fluxos, redução de retrabalho e maior capacidade de articulação em pautas transversais.

2.13.3. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

2.13.3.1. Aumento expressivo de quantidade e complexidade das demandas internacionais

Há risco de sobrecarga decorrente do aumento expressivo da quantidade e da complexidade das demandas internacionais, em um contexto de quadro de pessoal e orçamento limitados, com potencial impacto sobre prazos, qualidade das entregas e capacidade de coordenação interinstitucional. Esse cenário exige governança robusta, priorização e padronização para evitar dispersão de esforços e retrabalho.

Em 2025, foram adotadas medidas para mitigar os riscos já identificados em 2024, com foco no reforço da governança e previsibilidade operacional. Nesse contexto, foram padronizados fluxos de trabalho com base no manual de procedimentos, garantindo maior uniformidade de atuação e redução de assimetrias entre demandas e entregas.

Paralelamente, houve fortalecimento da coordenação entre as unidades da inspeção do trabalho, bem como atuação articulada em grupos de trabalho sobre temáticas laborais, envolvendo outros órgãos e entidades. Essa integração ampliou a capacidade de alinhamento institucional, qualificou a construção de consensos e contribuiu para respostas mais consistentes e tempestivas.

2.13.3.2. Protagonismo da inspeção do trabalho brasileira como referência internacional

As perspectivas apontam para o fortalecimento do protagonismo da Inspeção do Trabalho brasileira como referência técnica nas discussões internacionais sobre trabalho decente, inspeção e proteção de direitos trabalhistas. A manutenção de participação qualificada em instâncias multilaterais e regionais tende a ampliar a capacidade de interlocução do Brasil, com ganhos de reputação e maior aderência a boas práticas consolidadas, além de elevar a influência na formulação de normas, diretrizes e iniciativas de cooperação.

Para 2026, a expectativa é aprofundar a liderança brasileira na Aliança 8.7 (parceria global voltada para a erradicação do trabalho forçado, da escravidão moderna, do tráfico humano e do trabalho infantil), expandir cooperações técnicas bilaterais, intensificar o funcionamento das mesas de fronteira no MERCOSUL e consolidar a atuação em fóruns como G20 e BRICS, com foco em segurança e saúde no trabalho. O objetivo é assegurar a continuidade das entregas, ampliar sua escala e reforçar, de forma consistente, o compromisso do Brasil com a agenda global do trabalho decente.

2.14. OUTROS RESULTADOS DA GESTÃO

2.14.1. Apoio a Rio Bonito do Iguaçu (PR)

2.14.1.1. Principais atividades e resultados alcançados

Em consonância com o reconhecimento do estado de calamidade pública pela [Portaria nº 3.313, de 08 de novembro de 2025](#), da Secretaria Nacional de Proteção e Defesa Civil do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional, o MTE adotou um conjunto de medidas emergenciais de apoio ao município de Rio Bonito do Iguaçu (PR). As medidas priorizaram a preservação de postos de trabalho e a manutenção da subsistência das famílias atingidas, por meio das seguintes ações:

- **Suspensão do recolhimento do FGTS:** A [Portaria MTE nº 1.967, de 18 de novembro de 2025](#), autorizou a suspensão pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, da exigibilidade dos recolhimentos do FGTS, devidos pelos estabelecimentos dos empregadores situados no município de Rio Bonito do Iguaçu;
- **Concessão de benefícios a contratos de trabalho suspensos;**
- **Parcelas extras do seguro-desemprego:** A [Resolução CODEFAT/MTE nº 1.026, de 19 de novembro de 2025](#), prorrogou a concessão do seguro-desemprego aos trabalhadores, assegurando renda, proteção e apoio à retomada econômica. Foram beneficiados 64 trabalhadores, com a liberação de um montante de R\$ 237.064,96; e
- **Saque Calamidade do FGTS:** Foi liberado o saque do FGTS de até R\$ 6.220,00 por conta vinculada, desde que o trabalhador não tenha realizado outro saque por calamidade nos últimos 12 meses. Cerca de 822 trabalhadores de Rio Bonito do Iguaçu tiveram acesso ao benefício, com valor médio de R\$ 2.402,00 por pessoa.

2.14.2. Ações do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Fundo de Amparo ao Trabalhador

2.14.2.1. Principais atividades e resultados alcançados

a) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), cuja missão é constituir e preservar a reserva financeira do trabalhador e fomentar investimentos nas áreas de habitação, saneamento e infraestrutura para a melhoria da qualidade de vida da população brasileira, alcançou em 2025 um patrimônio total de R\$ 837,4 bilhões, com R\$ 625 bilhões na carteira de operações de crédito de habitação, saneamento e infraestrutura.

A arrecadação bruta do FGTS, correspondente a 8% recolhidos pelos empregadores, atingiu R\$ 211,7 bilhões, valor 10,2% superior a 2024. Por sua vez, os saques do FGTS totalizaram R\$ 178,2 bilhões, 9,13% acima do exercício anterior.

Cabe destacar que o Governo Federal liberou por meio da Medida Provisória nº 1.290, de 28 de fevereiro de 2025, R\$ 11,2 bilhões para 10,8 milhões de trabalhadores que aderiram ao saque-aniversário e foram demitidos de janeiro de 2020 a fevereiro de 2025. Também houve nova liberação de FGTS, por meio da Medida Provisória nº 1.331 de 23 de dezembro de 2025, para 14,1 milhões de trabalhadores que aderiram ao saque-aniversário e foram demitidos até dezembro de 2025, totalizando R\$ 8,5 bilhões.

b) Fundo de Amparo ao Trabalhador

O Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) tem como missão financiar políticas públicas de promoção e proteção do trabalho, emprego e renda e de desenvolvimento econômico e social do Brasil. Entre seus objetivos estratégicos estão: i) fomentar a geração e a manutenção de trabalho, emprego e renda; ii) amparar os trabalhadores em situação de vulnerabilidade; iii) contribuir para o aumento da empregabilidade do trabalhador; e iv) promover o desenvolvimento econômico e social do País.

Em 2025, o FAT executou orçamento de R\$ 119,3 bilhões, tendo como principais despesas o pagamento de benefícios do seguro-desemprego e do abono salarial, nos montantes de R\$ 59,1 bilhões e R\$ 30,9 bilhões, respectivamente, e os repasses de recursos ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), no valor de R\$ 28,9 bilhões, destinados ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico.

2.14.2.2. Inovações e melhorias

O Conselho Curador do FGTS aprovou novos indicadores estratégicos que permitirão uma gestão mais transparente e criteriosa do fundo, os quais podem ser acompanhados no sítio do FGTS.

Além disso, o Conselho Curador regulamentou por meio da Resolução nº 1.130, de 7 de outubro de 2025, os limites para alienação do Saque-Aniversário com relação à quantidade de operações, de antecipações e limites de valores, garantindo o saque diretamente aos beneficiários e ampliando o acesso e a transparência dessa modalidade.

Ao longo de 2025, foram editadas duas Medidas Provisórias (MP nº 1.290, de 28 de fevereiro de 2025, e MP nº 1.331, de 23 de dezembro de 2025) liberando o saldo de trabalhadores cotistas que haviam aderido ao Saque-Aniversário e foram demitidos posteriormente, favorecendo cerca de 19 milhões de trabalhadores.

O Governo Federal também lançou o Programa Classe Média, com a participação dos recursos do FGTS, oferecendo linha de crédito para aquisição de imóveis de até R\$ 500 mil para famílias com renda de até R\$ 12 mil, com juros de 10% ao ano.

Novas diretrizes, ainda em discussão, visam incluir bancos públicos como executores de projetos de infraestrutura e revitalizar o Fundo de Investimento do FGTS (FI-FGTS), ampliando investimentos em áreas estratégicas, incluindo a transição para um modelo energético sustentável.

No âmbito dos objetivos estratégicos do FAT, em 2025 foram implementadas medidas relacionadas à melhoria da governança, com o aprimoramento da participação federativa mediante realização de cursos de capacitação para mais de 100 conselheiros do trabalho, emprego e renda de estados e municípios, em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Como medida de transparência, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) editou a Resolução nº 1.029, de 4 de novembro de 2025, aderindo ao modelo de gestão de risco para as ações do FAT, cujo montante aplicado em 2025 foi superior a R\$ 100 bilhões.

No campo da gestão financeira, está em processo de homologação o módulo do Sistema SIGFAT denominado FAT Constitucional, por meio do qual serão automatizadas rotinas de acompanhamento da aplicação dos recursos aplicados via BNDES e que favorecem o desenvolvimento econômico do país.

Além disso, o CODEFAT aprovou a implementação de fundo específico para a aplicação de recursos em debêntures, por meio da Resolução nº 1.023, de 4 de novembro de 2025, tornando o FAT adequado à legislação e essas aplicações competitivas no mercado financeiro.

2.14.2.3. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

Os recursos do FGTS e do FAT constituem importantes instrumentos de financiamento de ações públicas financeiras e sociais no Brasil. Nesse contexto, destacam-se riscos externos e internos que necessitam de mapeamento e monitoramento contínuos.

a) Riscos Externos:

- **Incertezas macroeconômicas:** A desaceleração da atividade econômica e a elevação do desemprego formal, que podem reduzir a arrecadação e aumentar a concessão de benefícios e saques.
- **Insegurança Jurídica e Normativa:** A edição de medidas legais ou decisões judiciais que impliquem a ampliação do volume de recursos desembolsados além do planejado ou que comprometam a estrutura de receitas dos fundos (como desvinculações orçamentárias e repasses para o custeio previdenciário).
- **Integridade Operacional:** Ocorrência de fraudes na busca por benefícios suportados pelo FAT ou de saques do FGTS

b) Riscos Internos:

- **Sistemas e Infraestrutura:** Indisponibilidade de sistemas informatizados auxiliares que apoiem os processos de controle interno e déficit de infraestrutura tecnológica ou de pessoal qualificado para atender à gestão financeira e operacional.
- **Elevada complexidade operacional dos fundos:** A multiplicidade de finalidades, modalidades de saque e instrumentos normativos exigem alta capacidade operacional para evitar falhas de conformidade.

c) Oportunidades:

Apesar desses desafios, o cenário para 2026 apresenta oportunidades importantes para os dois fundos, destacando-se:

- **Estabilidade Econômica:** A manutenção do emprego formal e da atividade econômica, com potencial de crescimento da arrecadação e fortalecimento do fluxo de receitas.
- **Avanços Regulatórios:** Avanços regulatórios e institucionais voltados à reestruturação das políticas públicas financiadas com recursos dos fundos tendem a promover maior alinhamento entre os investimentos realizados e o retorno social gerado.
- **Transformação Digital:** A adoção de novas tecnologias e a integração de bases de dados públicas podem ampliar a transparência, o controle social e a eficiência da gestão
- **Governança Tripartite:** O fortalecimento da governança tripartite, com maior articulação entre governo, trabalhadores e empregadores.

2.14.3. Processos de prestação de contas de convênios, acordos e instrumentos congêneres

2.14.3.1. Principais atividades e resultados alcançados

2.14.3.1.3. Processos de prestação de contas final de convênios e instrumentos congêneres

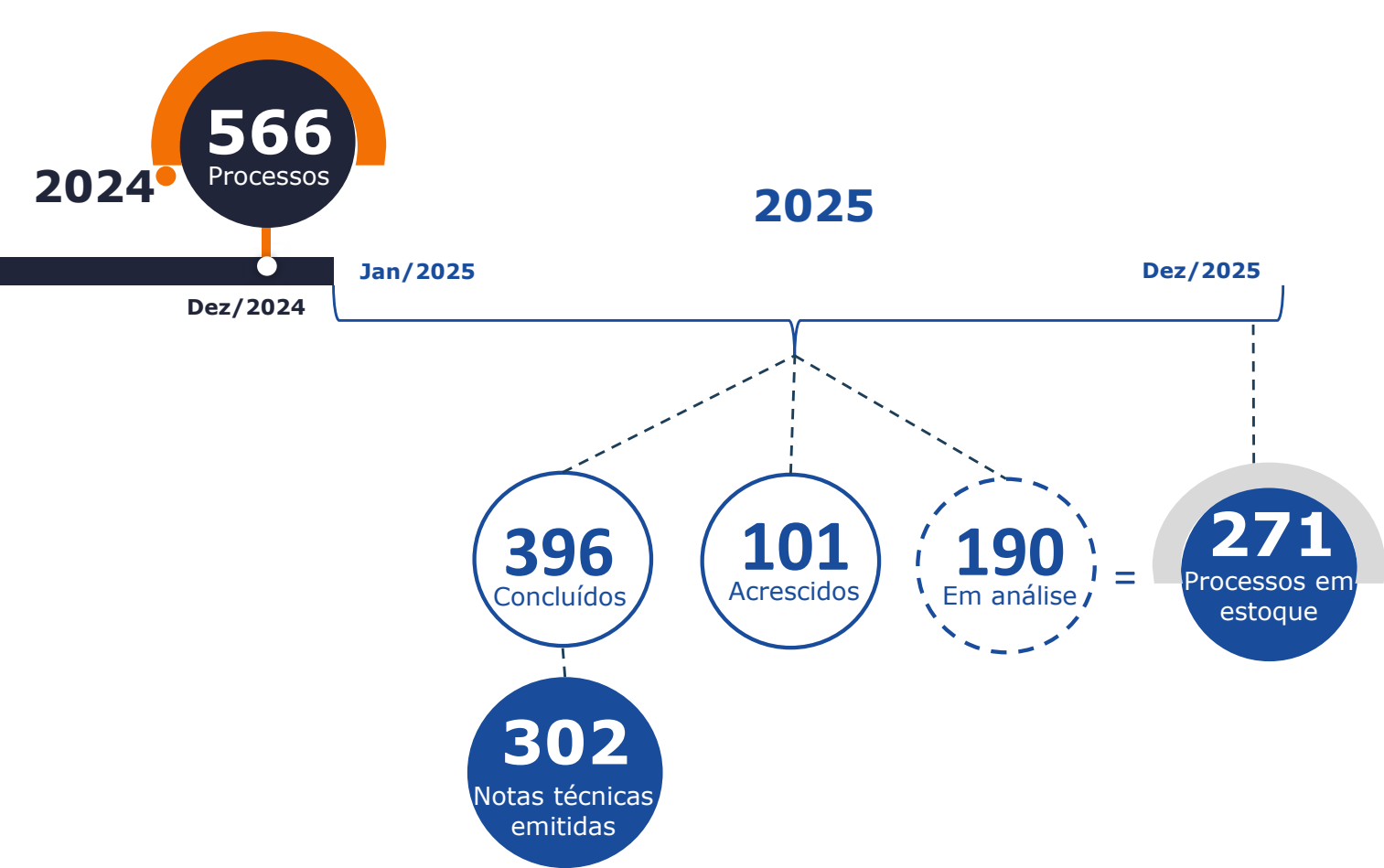
Desde 2022, o MTE possuía um passivo de mais de mil processos pendentes de análise de prestação de contas final. Até o final do ano de 2025, o passivo foi reduzido a 145 processos, o que representa uma redução aproximada de 85%.

Contudo, a partir de 2024, o MTE passou a receber processos cujas prestações de contas finais ainda se encontravam dentro do prazo regular de análise, além daqueles que compunham o passivo. Dessa forma, no final de dezembro de 2024, havia 566 processos aguardando análise de prestação de contas final.

Ao longo de 2025, houve um acréscimo de 101 processos ao estoque e a conclusão de 396. Esse número de processos concluídos representa um volume 90%¹ superior ao alcançado em 2024. Além disso, 302 notas técnicas de análise foram emitidas e 190 processos foram distribuídos para análise.

¹ Nota: o número de prestações de contas finais concluídas informado no relatório de 2024 (185) foi retificado neste relatório (208) devido à atualização na base de dados.

Figura 21 - Processos de prestação de contas final



Fonte: Painel de monitoramento da Diretoria de Prestação de Contas.

2.14.3.1.4. Tomadas de contas especiais

Em 2025, foram instauradas 168 Tomadas de Contas Especiais (TCE), das quais 114 foram finalizadas. Esse volume de instaurações representa um aumento de 1% em comparação a 2024.

Importa frisar que houve determinação para instauração de 71 TCEs, parte das quais serão instauradas em 2026, conforme os prazos previstos pelo Tribunal de Contas da União (TCU).

Figura 22 -Processos de Tomadas de Contas Especiais

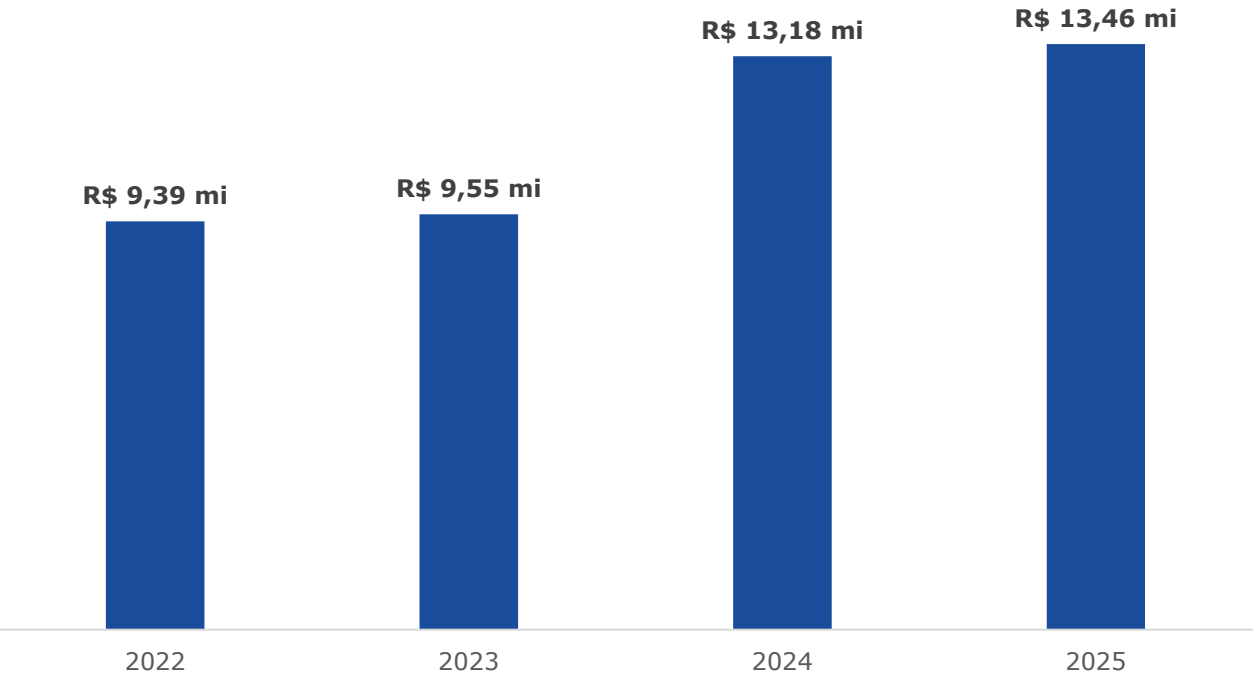


Fonte: Painel de monitoramento da Diretoria de Prestação de Contas.

2.14.3.1.5. Valores restituídos aos cofres públicos

A partir das análises de prestação de contas final e da instauração de TCEs dos instrumentos que tiveram suas contas reprovadas, foi possível recuperar, nos últimos quatro anos, mais de R\$ 45,5 milhões. Somente no decorrer de 2025, houve a restituição de mais de R\$ 13,4 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. Esses alcances são cruciais para a obtenção e a manutenção das ações de conformidade no MTE.

Gráfico 57 - Valores restituídos aos cofres públicos (R\$ milhões)



Fonte: Painel de monitoramento da Diretoria de Prestação de Contas.

2.14.3.2. Inovações e melhorias

2.14.3.2.1. Fortalecimento da força de trabalho e continuidade operacional

Com o objetivo de assegurar a conformidade na aplicação dos recursos e evitar defasagem nas análises processuais, o MTE estruturou uma estratégia de fortalecimento da força de trabalho dedicada à prestação de contas e à instauração de TCE.

Antecipando-se ao encerramento do contrato de servidores temporários em dezembro de 2026, a Pasta obteve autorização do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) para utilização do Banco de Candidatos Aprovados em Lista de Espera (Bacale) do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) 2024.

Essa medida permitirá, a partir de janeiro de 2026, a incorporação de até 100 servidores temporários, que atuarão como coordenadores, apoios ou analistas de prestação de contas e de instauração de tomada de contas especial. A validade de até cinco anos desse novo contrato assegura estabilidade operacional e proteção ao erário ao longo do período.

2.14.3.2.2. Planejamento operacional orientado a mudanças

O planejamento operacional das áreas de prestação de contas e de instauração de Tomada de Contas Especial foi estruturado de forma orientada a mudanças, permitindo a reestruturação flexível de sua força de trabalho. Com isso, foi possível otimizar a equipe de analistas, direcionando parte daqueles que atuavam na instauração de TCEs para a análise de prestações de contas finais, em razão do aumento considerável das aprovações das contas dos instrumentos e da consequente redução das demandas de TCEs. O planejamento aberto às mudanças também tem proporcionado uma formação ampla aos analistas, uma vez que todos eles devem ter conhecimento tanto dos procedimentos de análise de prestações de contas, como dos elementos necessários à instauração de TCEs.

2.14.3.3. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

2.14.3.3.3. Encerramento do cadastro de reserva do contrato de servidores temporários

O principal desafio em 2025 foi ocasionado pelo encerramento do cadastro de reserva do contrato de servidores temporários, em maio, para o cargo de analista de prestação de contas. Somou-se a isso o alto índice de rotatividade, ocasionando uma baixa significativa no número de temporários em exercício a partir do segundo semestre. Ao final do exercício de 2025, a equipe responsável pela prestação de contas possui apenas 50% do quadro de analistas previsto para atuação na unidade.

Como vistas a sanear esse desafio, o MTE se antecipou ao encerramento do contrato de servidores temporários e obteve autorização do MGI para utilização do Bacale do CNU 2024. Com isso, conforme já informado, será possível reestruturar a equipe, a partir de um novo contrato de servidores temporários, com validade de até cinco anos.

2.14.3.3.4. Capacitação de novos servidores temporários

Com o ingresso dos novos servidores temporários via Bacale em 2026, o MTE implementará um plano de capacitação continuada voltado à análise de processos de prestação de contas e à instrução de TCE.

O plano será estruturado para garantir que o corpo técnico esteja apto a transitar entre diferentes regimes jurídicos, assegurando a precisão das análises:



Gestão de Passivos: Capacitação específica para a análise de convênios e instrumentos congêneres regidos por normativos anteriores;

● **Marcos Regulatórios Vigentes:** Qualificação para o exame de termos de fomento e parcerias sob a égide das normas mais recentes;

● **Instrução Processual de TCE:** Treinamento especializado para a instauração de processos de Tomada de Contas Especial.

Para garantir a sustentabilidade dessa formação, o MTE promoverá a reformulação do seu ambiente virtual de capacitação, visando à integração de equipes e ao estímulo a trocas síncronas e contínuas de boas práticas.

2.14.3.3.5. Novo planejamento participativo

Com a vigência do novo contrato temporário, prevista para 2026, e considerando o encerramento do passivo de processos sob responsabilidade do setor de prestação de contas, o MTE iniciará a construção de um novo planejamento operacional.

Para assegurar a aderência do planejamento à realidade técnica do setor, será implementada uma metodologia de gestão participativa, estruturada nos seguintes pilares:

● **Diagnóstico setorial:** Realização de uma pesquisa com todo o corpo técnico para identificar elementos a serem implementados, melhorados ou descontinuados; e

● **Definição de Metas e Indicadores de Desempenho:** Com base no diagnóstico, serão estabelecidas metas colaborativas e seus indicadores. Isso possibilitará o acompanhamento periódico e eficiente dos resultados da unidade.

Planejamento Participativo



3

Capítulo

CONFORMIDADE E EFICIÊNCIA DA GESTÃO

Proteção social, saúde e previdência asseguram segurança, dignidade e continuidade da vida laboral e social.



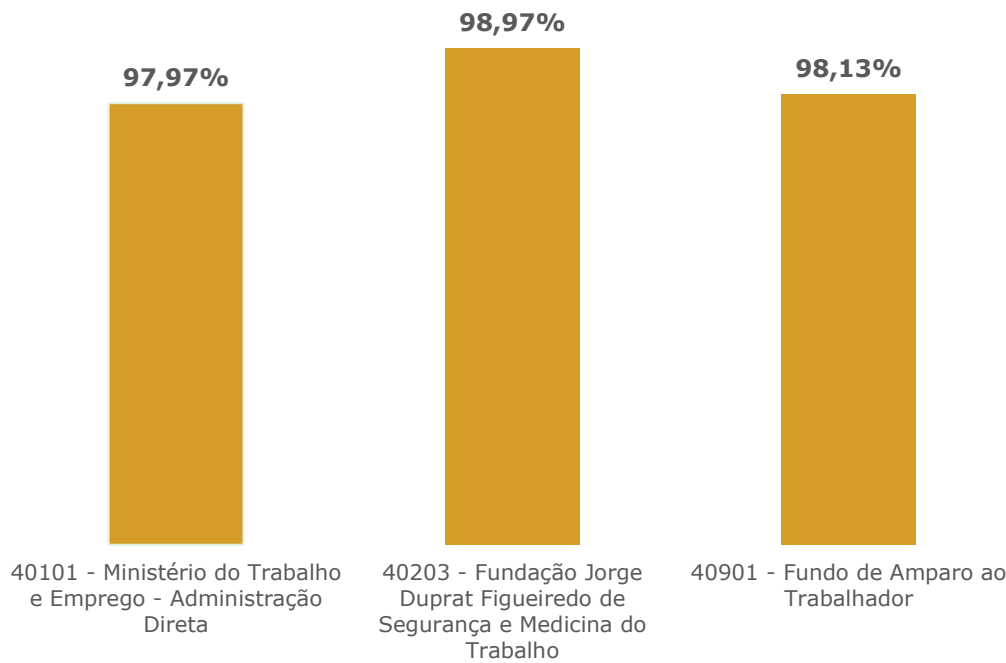
3. CONFORMIDADE E EFICIÊNCIA DA GESTÃO

3.1. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA, FINANCEIRA E DE CUSTOS

3.1.1. Execução orçamentária

Em 2025, a dotação atual da Lei Orçamentária Anual (LOA) do MTE e de suas unidades orçamentárias vinculadas totalizou R\$ 124,01 bilhões, dos quais foram empenhados R\$ 121,69 bilhões, correspondendo a 98,12% da execução orçamentária. O desempenho evidencia elevado grau de execução dos recursos autorizados, com destaque para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), responsável pela maior parcela do orçamento.

Gráfico 1- Execução por Unidade Orçamentária (%)



Nota: Extraído em 9/1/2026.

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

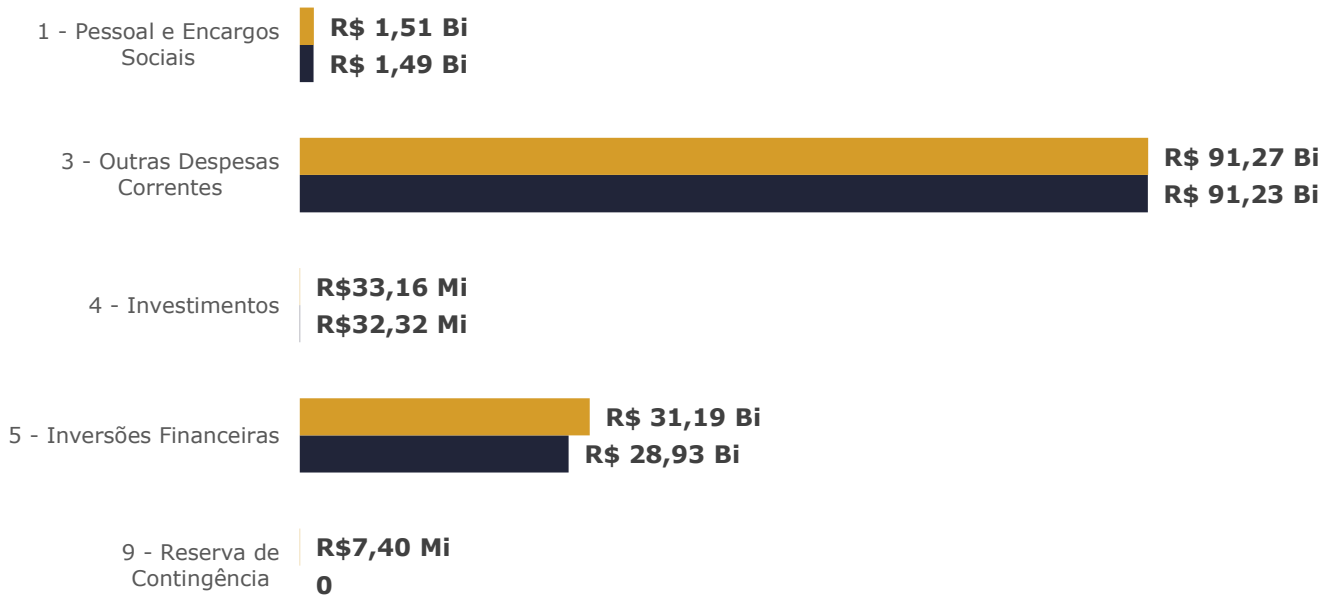
Tabela 1- Unidades Orçamentárias Vinculadas ao Órgão (R\$ mil)

Unidade Orçamentária	Dotação Atual	Empenhado	% de Execução
40101 - Ministério do Trabalho e Emprego - Administração Direta	2.331.029	2.283.622	97,97
40203 - Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho	127.125	125.819	98,97
40901 - Fundo de Amparo ao Trabalhador	121.553.426	119.276.829	98,13
Total	124.011.581	121.686.270	98,12

Nota: Extraído em 9/1/2026.

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

Gráfico 2- Composição do Orçamento 2025 por Grupo de Natureza de Despesas (R\$ mil)



Dotação Atual Empenhado

Nota: Extraído em 9/1/2026.

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

É importante ressaltar que a quase totalidade dos recursos analisados possui caráter obrigatório. Em 2025, as despesas obrigatórias - que englobam, entre outros itens, pessoal e encargos sociais – representaram 73,98% da dotação atual do Ministério e de suas unidades vinculadas, totalizando R\$ 91,74 bilhões.

Essa elevada concentração decorre, sobretudo, do peso dos benefícios trabalhistas sob gestão da Pasta com destaque para:

- Seguro-Desemprego, responsável por 64,43% do total das despesas obrigatórias empenhadas; e
- Abono Salarial, que corresponde a 33,69% do total empenhado.

A tabela a seguir apresenta a distribuição dos recursos obrigatórios entre as ações orçamentárias voltadas à execução do Seguro-Desemprego e do Abono Salarial.

Tabela 2- Ações orçamentárias destinadas à operacionalização do seguro-desemprego e abono salarial (R\$ mil)

Ação Orçamentária		Plano Orçamentário	Dotação Atual
00H4 - Seguro Desemprego	0001 - Seguro Desemprego ao Trabalhador Dispensado sem Justa Causa (Lei nº 7.998, de 11/01/1990)		50.851.964
	0002 - Seguro Desemprego ao Trabalhador Doméstico (Lei nº 10.208, de 23/03/2001)		772.857
	0003 - Seguro Desemprego ao Trabalhador Resgatado de Condição Análoga à de Escravo (Lei nº 10.608, de 20/12/2002)		13.473
	0004 - Seguro Desemprego ao Pescador Artesanal (Lei nº 10.779, de 25/11/2003)		7.325.000
	0005 - Bolsa de Qualificação Profissional para Trabalhador (MP nº 2.164-41, de 24/08/2001)		132.227
0581 - Abono Salarial	0000 - Abono Salarial		30.903.729
Total			89.999.250

Nota: Extraído em 9/1/2026.

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

3.1.2. Execução das Despesas Primárias Discricionárias

Em conformidade com a [Emenda Constitucional nº 100, de 26 de junho de 2019](#), as despesas primárias discricionárias do MTE tiveram execução impositiva. Em 2025, da dotação de R\$ 813,54 milhões, R\$ 13,96 milhões foram bloqueados para fins de contingenciamento, conforme [Anexo XX do Decreto nº 12.448, de 30 de abril de 2025](#), e suas alterações, conjugada com a Portaria GM/MPO Nº 3, de 12 de janeiro de 2026 resultando em autorização de R\$ 799,58 milhões, dos quais R\$ 785,98 milhões foram executados,

Tabela 3- Execução orçamentária de despesas com RP 2 (Demais Despesas Discricionárias (R\$ mil)

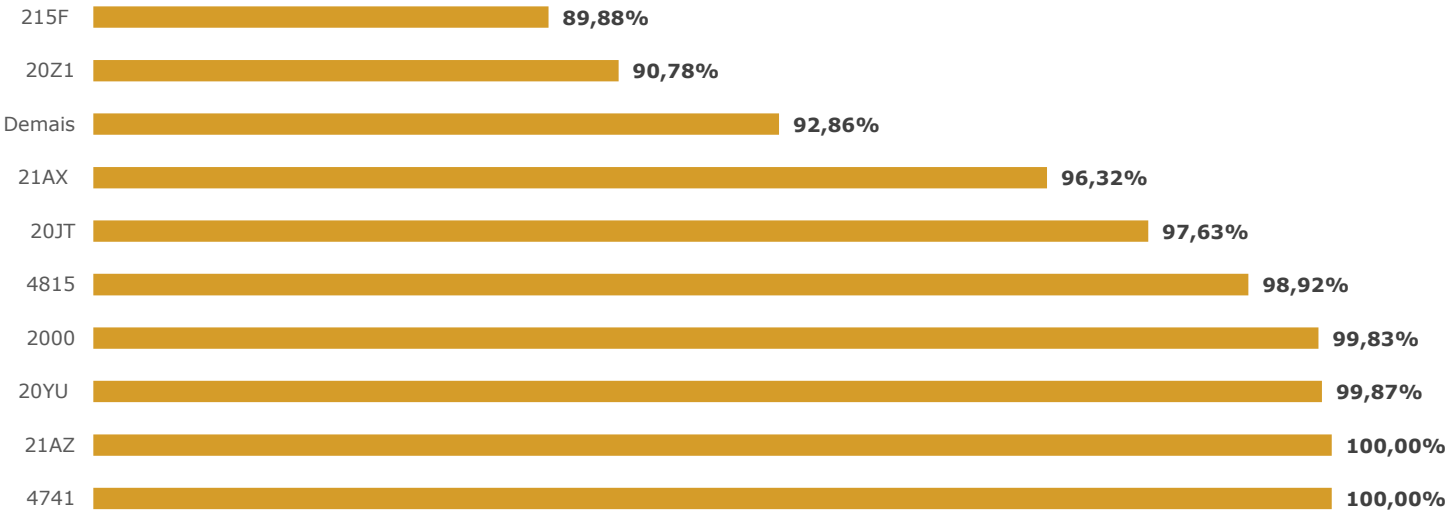
Ação Orçamentária	Dotação atual pós-bloqueio	Empenhado	Pago
21AZ - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial	162.406	162.406	107.974
2000 - Administração da Unidade	161.611	161.331	94.129
4741 - Cadastros Públicos e Sistemas de Integração das Ações de Trabalho e Emprego	151.757	151.757	101.058
4815 - Funcionamento das Unidades Descentralizadas	112.619	111.405	94.295
20Z1 - Qualificação Social e Profissional de Trabalhadores	68.499	62.186	17.571
20YU - Fiscalização de Obrigações Trabalhistas e Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho	35.547	35.502	23.010
20JT - Gestão do Sistema Nacional de Emprego - Sine	34.796	33.970	18.392
21AX - Gestão das Políticas de Trabalho	31.708	30.542	22.334
215F - Fomento e Fortalecimento da Economia Solidária, Associativismo e Cooperativismo	28.613	25.717	10.448
Demais	12.024	11.165	5.613
Total	799.581	785.982	494.823

Nota 1: Extraído em 9/1/2026.

Nota 2: RP 2 – Despesa Primária discricionária, considerada no cálculo do Resultado Primário.

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

Gráfico 3- Principais Ações Orçamentárias: Percentual Empenhado (%)



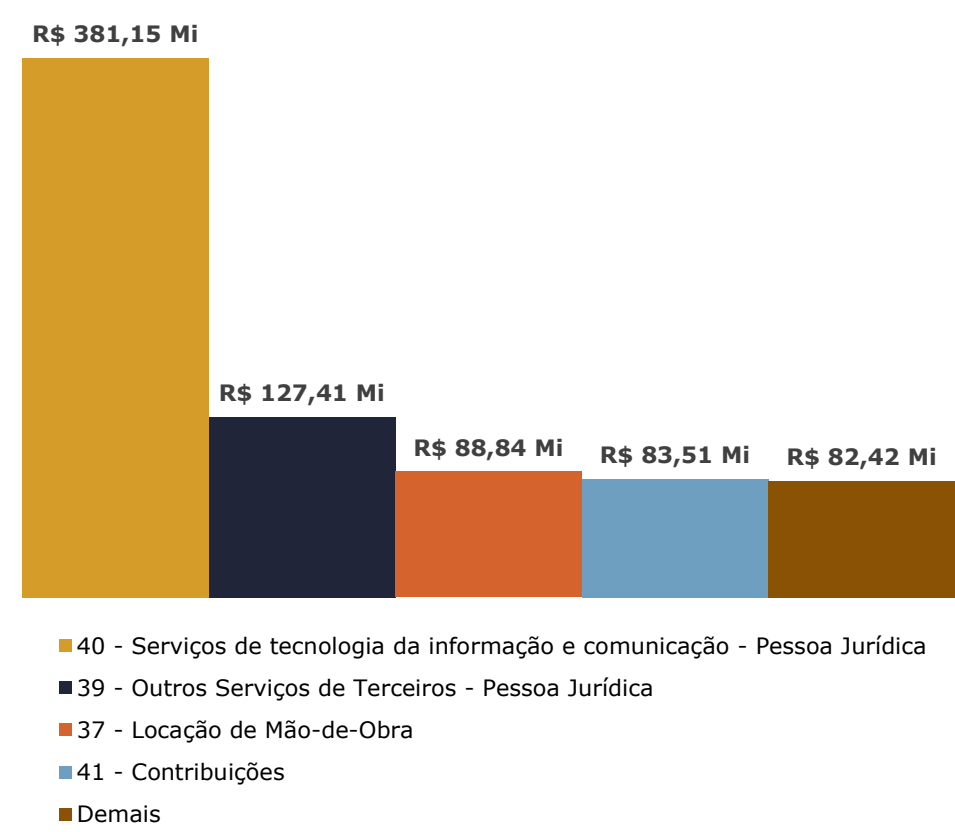
Nota: Extraído em 9/1/2026.

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

3.1.3. Perfil das Despesas Correntes

A execução das despesas correntes em 2025 alcançou o montante de R\$ 763,32 milhões, com predominância de gastos com infraestrutura tecnológica e suporte operacional. Destacaram-se os elementos de despesa 40 – Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação - Pessoa Jurídica, com R\$ 381,15 milhões (49,93%), e 39 - Outros Serviços de Terceiros - PF, com R\$ 127,41 milhões (16,69%), que conjuntamente, responderam pela maior parcela dos gastos no exercício.

Gráfico 4 - Despesas Discricionárias: Despesas Correntes (R\$ mil)



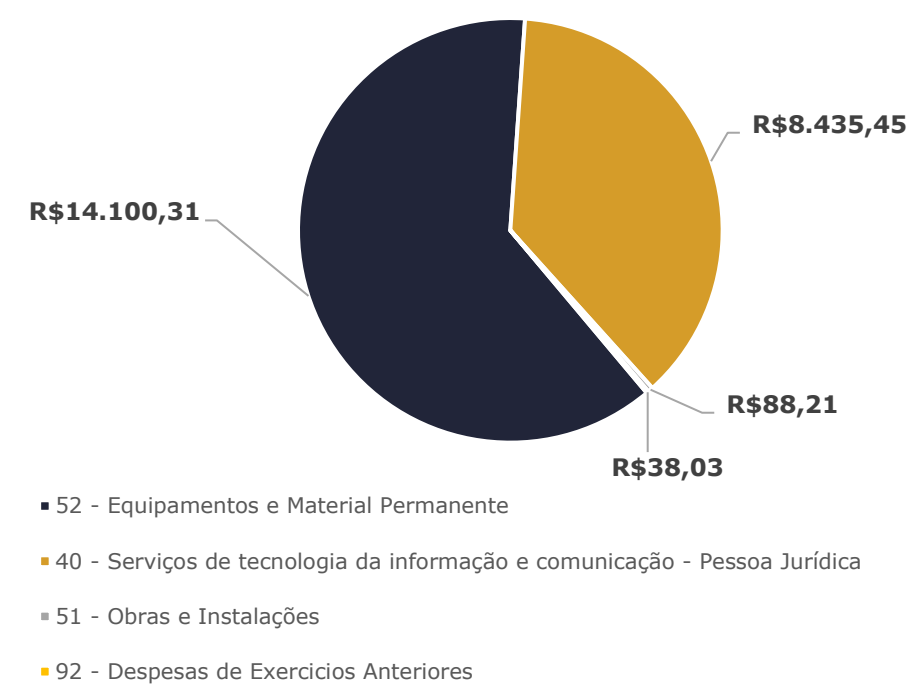
Nota: Extraído em 9/1/2026.

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

3.1.4. Perfil de Investimento

Em 2025, as despesas discricionárias de investimento totalizaram R\$ 22,66 milhões. Desse montante, os elementos da despesa “Equipamentos e Material Permanente” e “Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação - Pessoa Jurídica” representam 66,22% e 37,22%, respectivamente.

Gráfico 5- Investimento por Elemento de Despesa (RP2) (R\$ mil)



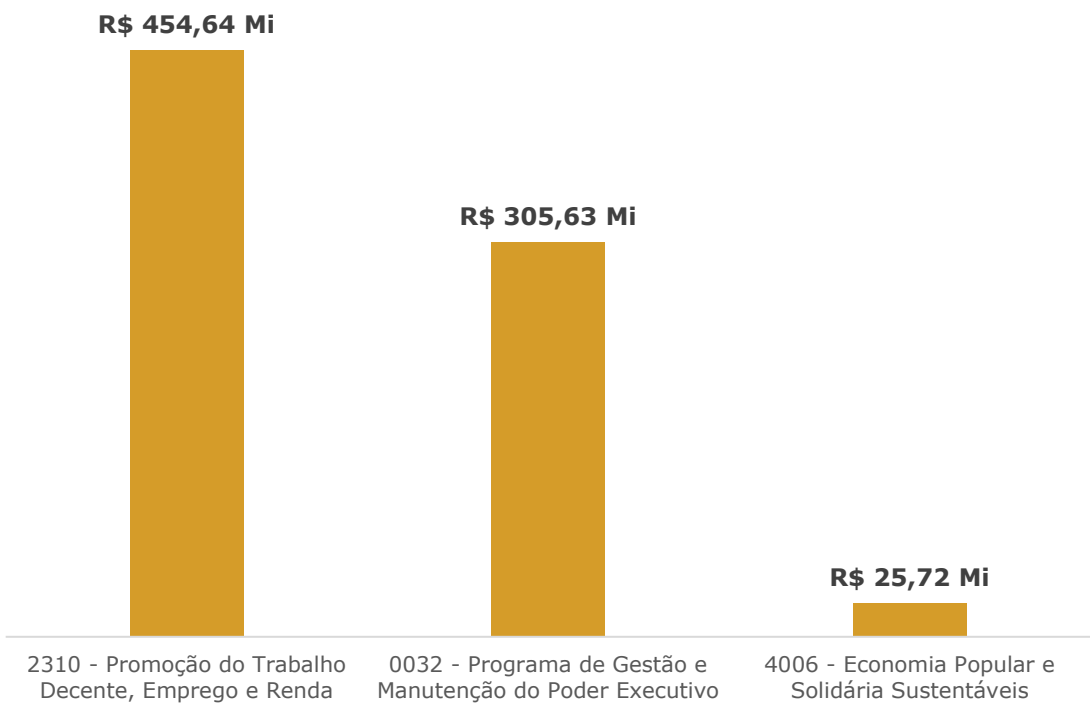
Nota: Extraído em 9/1/2026.

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

3.1.5. Execução por Programa do Plano Plurianual 2024-2027

Em 2025, as despesas discricionárias empenhadas totalizaram R\$ 785,98 milhões, com predominância do Programa 2310 - Promoção do Trabalho Decente, Emprego e Renda, responsável por 57,84% do montante. Não houve execução de créditos extraordinários no exercício.

Gráfico 6- Execução das Despesas Discricionárias por Programas (R\$ mil)



Nota: Extraído em 9/1/2026.

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

3.1.6. Execução Financeira

Em 2025, a execução dos recursos financeiros do MTE observou a programação orçamentária e financeira estabelecida pelo [Decreto nº 12.448/2025](#) e suas atualizações, em conformidade com as orientações da Secretaria de Orçamento Federal (SOF/MPO) e da Secretaria do Tesouro Nacional (STN/MF), contemplando dotações do exercício e Restos a Pagar. Conforme a Tabela 4, os pagamentos realizados alcançaram 96,54% dos limites autorizados, evidenciando elevado nível de execução. Destacaram-se as despesas discricionárias com execução de 95,83% nas fontes do Tesouro e 99,84% nas fontes próprias, bem como as despesas obrigatórias sujeitas a controle de fluxo, com 93,65%.

No exercício de 2025, foram realizados pagamentos no montante de R\$ 24,84 milhões referentes a emendas individuais de execução obrigatória (RP 6).

Tabela 4 - Limite de Pagamento e Valores Pagos - 2025 (R\$ mil)

Discriminação	Limite de Pagamento	Valores Pagos	Execução do Limite (%)
Anexo II - Discricionárias - Fontes Tesouro	596.973	572.098	95,83%
Anexo III - Discricionárias - Fontes Próprias	203.111	202.791	99,84%
Anexo VI - Obrigatórias - Fontes Tesouro	86.804	81.292	93,65%
Total dos Anexos	886.888	856.181	96,54%

Limite de Pagamento - Fonte: Sistema de Gestão Financeira - SIGEFI/STN. Extraído em 15/1/2026.

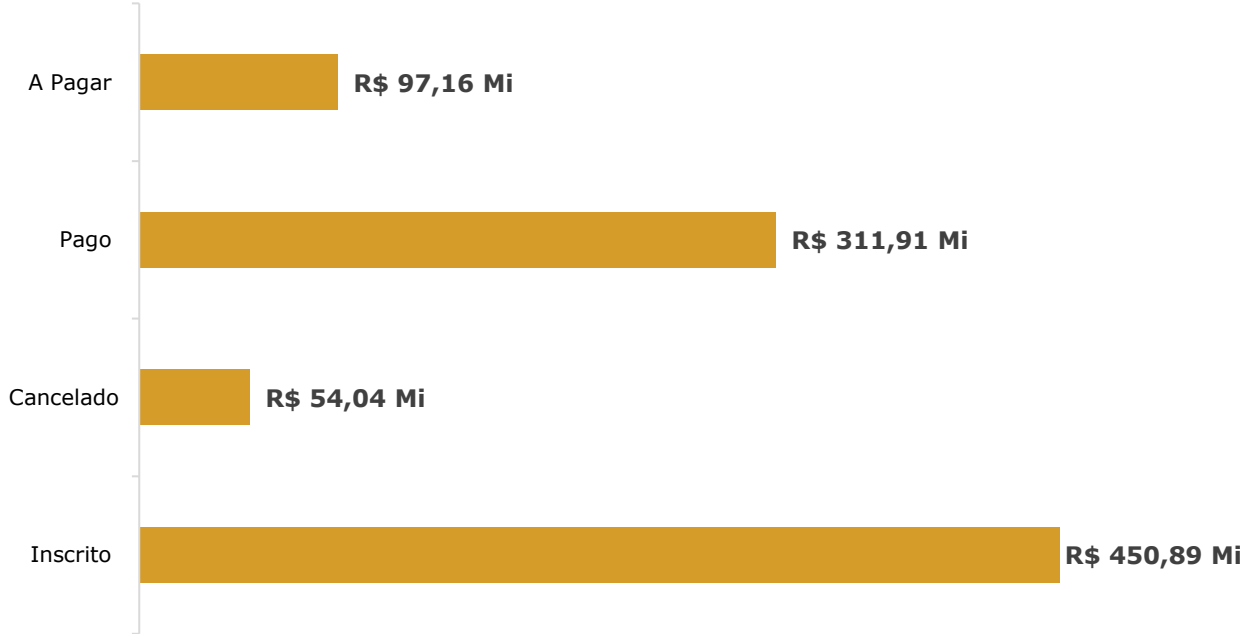
Valores Pagos - Fonte: SIAFI. Extraído em 19/1/2026.

3.1.7. Restos a Pagar

Em 2025, foram **pagos 69,18%** dos restos a pagar relativos às despesas primárias discricionárias (**RP 2, 6, 7, 8**), excetuados os créditos extraordinários.

No exercício, foram **cancelados R\$ 54,04 milhões**, referentes a despesas dos exercícios de 2017 e de 2021 a 2024.

Gráfico 7- Restos a Pagar em 2025: Despesas Discricionárias (R\$ mil)



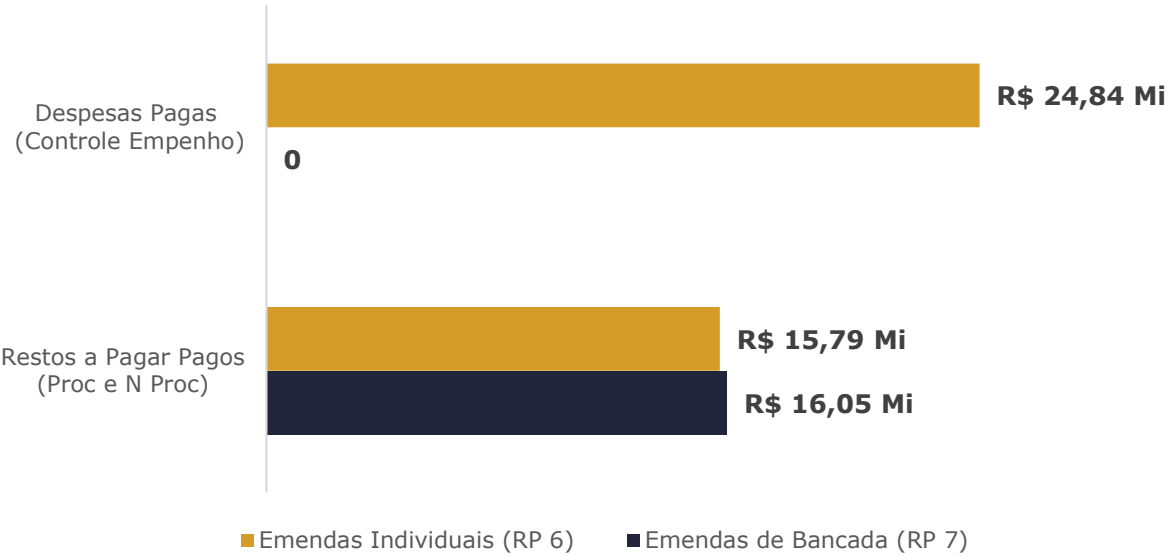
Fonte: SIAFI, por intermédio do Painel Orçamentário do MTE - Exercício 2025. Extraído em 19/1/2026.

Tabela 5 - Despesas Discricionárias: Restos a Pagar (R\$ mil)

Ano Referência	RAP Inscrito	RAP Cancelado	RAP pago	RAP a Pagar
2017	541	150	0	390
2018	4			4
2019	166			166
2020	47			47
2021	1.400	1		10.120
2022	5.672	4.902	465	3.805
2023	85.379	18.177	41.825	25.377
2024	357.683	30.810	269.620	57.254
2025 - Total Geral	450.891	54.040	311.909	97.163

Fonte: SIAFI, por intermédio do Painel Orçamentário do MTE - Exercício 2025. Extraído em 19/1/2026.

Gráfico 8- Emendas Parlamentares (R\$ mil)

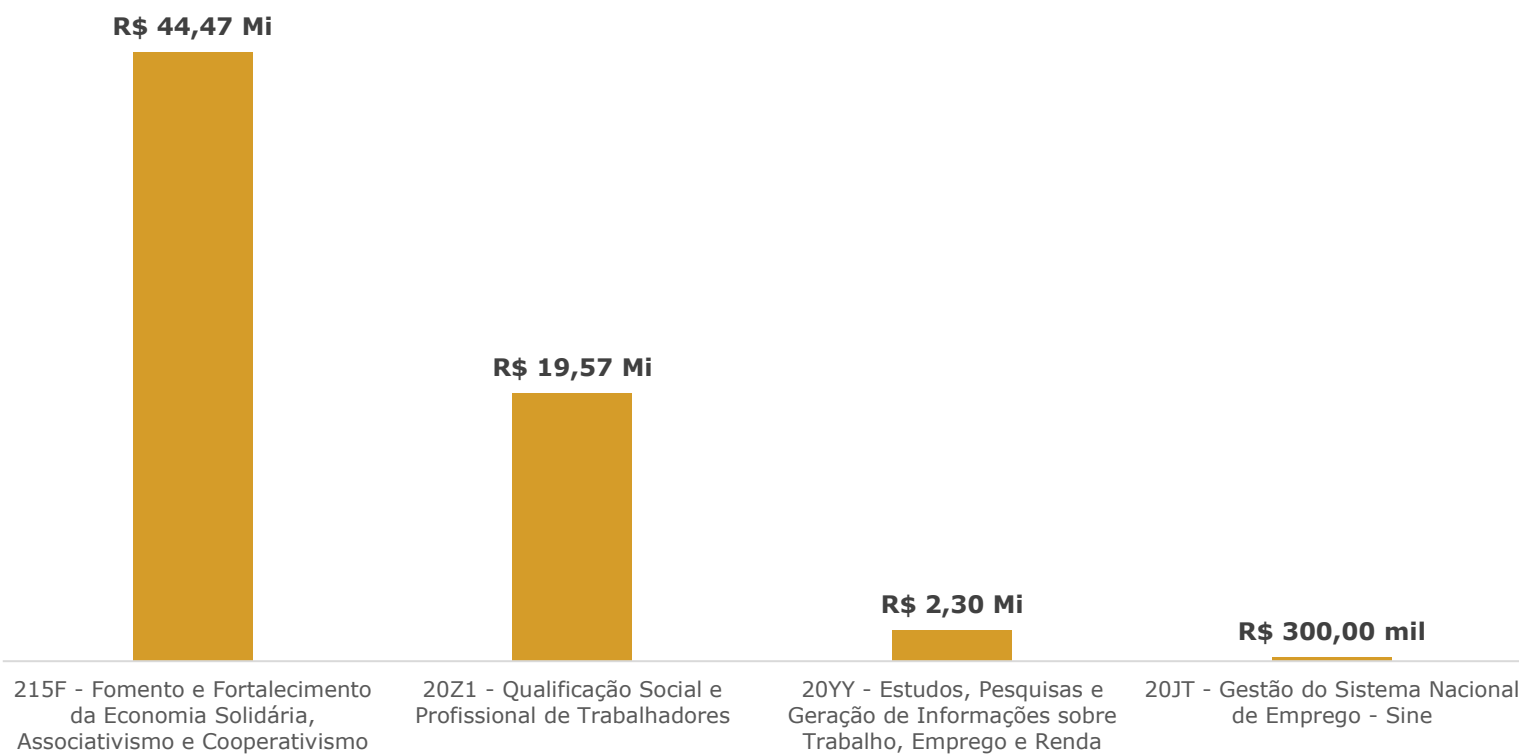


Fonte: SIAFI. Extraído em 16/1/2026.

3.1.8. Execução de Emendas Individuais (RP6)

Em 2025, a execução de emendas parlamentares individuais (RP 6) no âmbito do MTE totalizou R\$ 66,64 milhões, com predominância das ações “Fomento e Fortalecimento da Economia Solidária, Associativismo e Cooperativismo”, que concentraram 66,73% do montante, seguidas da ação “Qualificação Social e Profissional de Trabalhadores”, com 29,37%.

Gráfico 9- Emendas Parlamentares (RP 6): Execução das Despesas Primárias (R\$ mil)



Fonte: SIAFI. Extraído em 16/1/2026.

3.1.9. Principais Entregas

A [Medida Provisória nº 1.323, de 4 de novembro de 2025](#), transferiu do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a responsabilidade pelo recebimento, processamento, habilitação e análise dos requerimentos do Seguro-Defeso, benefício destinado aos pescadores artesanais durante o período de defeso.

A mudança normativa teve como objetivo ampliar os mecanismos de controle e a transparência na concessão do benefício, além de fortalecer as ações de prevenção e combate a fraudes. Com a nova regulamentação, os beneficiários passam a ser obrigados a estar inscritos no Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico) e a cumprir novos critérios estabelecidos pela norma, visando maior confiabilidade na identificação do público elegível.

Com vistas à implementação do novo modelo, o MTE, em parceria com a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), realiza desde novembro de 2025 o cadastramento de pescadores artesanais em 122 municípios brasileiros. A iniciativa busca assegurar a regularidade cadastral ao Seguro-Defeso e contribuir para práticas de atividade pesqueira sustentáveis em todo o país.

Para viabilizar a execução dessas atividades, foram destinadas à Secretaria de Proteção ao Trabalhador - SPT recursos no montante de R\$ 30,0 milhões, no âmbito do Plano Orçamentário “0003 – Cadastramento de Pescadores Artesanais”, vinculado à Ação “2000 – Administração da Unidade”, com a finalidade de custear as ações do cadastramento de pescadores artesanais, bem como de promover investimentos associados à área de Tecnologia da Informação necessários à execução dessas atividades. Desse total, foram empenhados R\$ 28,02 milhões, dos quais R\$ 6,76 milhões correspondem a despesas de capital (investimento) e R\$ 21,26 milhões destinados a despesas de custeio, evidenciando o esforço institucional para estruturação dos processos, adequação tecnológica e fortalecimento dos controles relacionados à gestão do benefício.

Além do exposto, cumpre destacar que as entregas elencadas a seguir correspondem a iniciativas introduzidas e/ou aperfeiçoadas ao longo de 2025, as quais contribuíram para o aprimoramento da qualidade das informações e para o fortalecimento dos processos de gestão da execução orçamentária e financeira:

As principais iniciativas e seus respectivos resultados são descritos a seguir:

- **Relatórios de execução orçamentária e de pagamentos:** viabilizaram o monitoramento contínuo e mais tempestivo da execução;
- **Comunicação às unidades:** contribuíram para a padronização de procedimentos e prazos;
- **Painel Orçamentário:** proporcionou subsídios qualificados ao processo de tomada de decisão gerencial;
- **Monitoramento integrado:** favoreceu o aprimoramento da programação e a redução de restos a pagar.

Além do exposto, cabe destacar as entregas elencadas na tabela a seguir:

Tabela 6- Principais Entregas em 2025

Principais Entregas	Resultados
Relatórios de execução orçamentária e de pagamentos	Monitoramento contínuo da execução.
Comunicação às unidades	Padronização de procedimentos e prazos.
Painel Orçamentário	Subsídio à tomada de decisão gerencial.
Monitoramento integrado	Melhoria da programação e redução de restos a pagar.

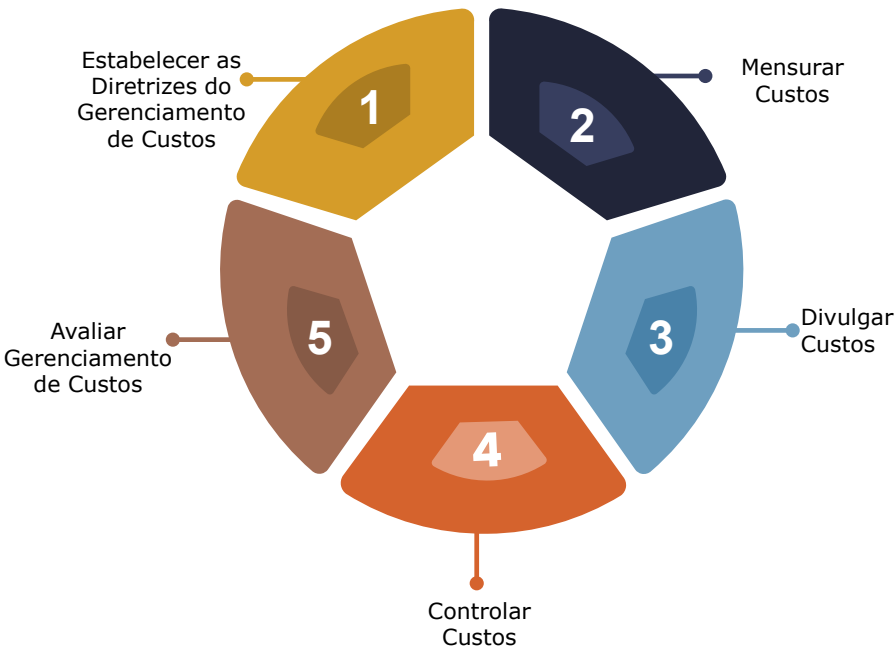
Fonte: Coordenação-Geral de Orçamento e Finanças (CGOF/DLOC/SE/MTE)

3.1.10. Gestão de custos

Em 2025, o MTE alcançou progressos significativos na estruturação das atividades de apuração e gestão de custos. Esse avanço decorreu da publicação da [Portaria SE/MTE nº 218, de 13 de fevereiro de 2025](#), que estabeleceu o modelo de gerenciamento de custos do Ministério.

A portaria estabelece as diretrizes e os objetivos do modelo de gerenciamento de custos do Ministério e define a estrutura do processo de gestão de custos, os respectivos atores e os centros de responsabilidade envolvidos. Essa estruturação, alinhada ao [Manual do Processo Gerenciar Custos do Governo Federal](#), garante que a gestão de custos atue como um instrumento de suporte à tomada de decisão e à eficiência na alocação de recursos públicos.

Figura 1 - Processo de gestão de custos



Fonte: Manual do processo gerenciar custos do governo federal – 1ª edição (2022).

Para o devido amparo institucional do processo de gerenciamento de custos do MTE, o Comitê de Gestão Administrativa foi definido como instância consultiva e deliberativa quanto aos seguintes aspectos: i) avaliação do ciclo de gestão de custos; ii) propositura de atos revisionais da metodologia e modelo de custos; e iii) disseminação da cultura de custos como instrumento de melhores práticas, gestão e governança.

3.1.10.1 Implementação e Operacionalização do Modelo

A implementação do modelo seguiu o cronograma definido, priorizando as unidades das áreas meio seguidas pelas áreas finalísticas e, por fim, pelas unidades descentralizadas do MTE. Ao final do exercício de 2025, o processo avançou para a etapa de validação das informações de custos junto às áreas definidas. Para subsidiar essa fase, elaborou-se um formulário de diagnóstico visando alinhar os dados de custos às necessidades e aos objetivos dos setores.

Como suporte a essa estrutura, foram concluídas as seguintes entregas:

- Desenvolvimento do painel de informações de custos:** Alcançou a fase final de ajustes, de modo a se consolidar como a plataforma de apresentação dos custos apurados.
- Estrutura no SIAFI:** Concluíram-se a definição e o cadastramento dos novos centros de custos no SIAFI. Esses centros receberam codificações alfanuméricas associadas à cadeia de valor do Ministério, abrangendo seus macroprocessos e processos, com vigência a partir de 2026.
- Apoio técnico:** Avançou-se na elaboração da primeira edição do Manual de Mensuração de Custos, com vigência prevista para 2026, e foi criado na estrutura organizacional do MTE o Serviço de Informações de Custos, como unidade de apoio aos gestores de custos do MTE.

3.1.10.2 Metodologia de alocação e mensuração

A metodologia de apuração adotada utiliza a funcionalidade Detacusto do Siafi, considerando os recursos alocados na Unidade Orçamentária 40.101 (Ministério do Trabalho e Emprego - Administração Direta), conforme parametrização da Secretaria do Tesouro Nacional.

Os custos de pessoal foram alocados nas unidades administrativas do Ministério. Para os demais custos, o MTE iniciou o refinamento dos critérios de alocação.

3.1.10.3 Análise dos custos

Os dados a seguir, extraídos do Sistema de Informações de Custos (SIC), mostram a evolução dos custos entre 2024 e 2025.

O Programa de Manutenção do Poder Executivo (0032) suporta a infraestrutura administrativa do Ministério. Conforme a Tabela abaixo, o custo total de manutenção em 2025 foi de R\$ 1,58 bilhão, um incremento de 15,3% em relação a 2024.

Este aumento é explicado predominantemente pelo item Pessoal, que representa 85,9% da estrutura de custos da UO 40.101 e teve uma elevação de 17,7%, decorrente, sobretudo, da nomeação de novos auditores fiscais, o que impactou diretamente a expansão da despesa com recursos humanos.

Tabela 7 – Custo de Gestão e Manutenção do MTE – Programa 0032 (R\$)

Item de Custo	2025	% Total	2024	% Total
Pessoal	1.362.471.884	85,9%	1.157.353.397	84,2%
TIC	55.121.819	3,5%	55.405.211	4,0%
Apoio Adm, Téc. e Operacional	44.869.673	2,8%	41.669.559	3,0%
Vigilância e Brigada	33.021.308	2,1%	31.311.382	2,3%
Copa e Limpeza	21.252.484	1,3%	22.459.212	1,6%
Manutenção e Conservação de Bens Imóveis	15.074.924	1,0%	13.067.573	1,0%
Serviços Técnicos Profissionais	11.695.238	0,7%	12.895.814	0,9%
Locação de Imóveis	11.251.318	0,7%	12.021.559	0,9%
Demais Custos	30.789.630	1,9%	27.977.948	2,0%
	1.585.548.278	100,0%	1.374.161.655	100,0%

Fonte: Sistema de Informações de Custos – SIC.

A Tabela a seguir apresenta os custos totais de todos os programas gerenciados pelo MTE, no âmbito da UO 40.101, bem como demonstra a participação relativa dos custos de pessoal no custo total do órgão da administração direta.

Tabela 8 - Custo Total do MTE - Todos os Programas – UO 40.101 (R\$)

Item de Custo	2025	% Total	2024	% Total
Pessoal	1.362.471.884	75,4%	1.157.353.397	58,9%
Demais Custos	444.432.366	24,6%	806.486.660	41,1%
	1.806.904.250	100,0%	1.963.840.057	100,0%

Fonte: Sistema de Informações de Custos – SIC.

A tabela demonstra redução nos custos totais em 8% no exercício de 2025, mesmo diante do aumento no custo de pessoal. A variação observada decorre, principalmente, do fato de que no exercício de 2024, houve execução atípica de despesa pelo MTE, em razão do pagamento de auxílios no âmbito do Programa Promoção do Trabalho Decente, Emprego e Renda, destinados ao atendimento emergencial à população do Estado do Rio Grande do Sul, atingidas pelas enchentes ocorridas naquele ano

O Consumo de Capital Fixo, composto pela depreciação dos bens móveis e imóveis da Administração Direta do MTE, pode ser visualizado na tabela abaixo.

O aumento significativo nos valores de depreciação de bens móveis decorre, principalmente, de migração da gestão mobiliária do ministério de sistemas internos para o Sistema Integrado de Gestão Patrimonial (Siads). À medida que os bens são cadastrados no sistema, os registros de depreciação são realizados, essa transição demonstra a busca do Ministério pela melhoria da qualidade da informação contábil.

Registra-se que ainda existem alguns bens a serem cadastrados no SIADS, assim como unidades que se encontram em fase de adequação quanto à execução rotineira dos procedimentos de depreciação, o que demonstra que o processo de consolidação da gestão patrimonial e de custos no MTE ainda se encontra em fase de aperfeiçoamento, constituindo desafio relevante para o alcance da plena aderência às normas e diretrizes vigentes.

Tabela 9 – Consumo de Capital Fixo (R\$)

Item de Custo	2025	% Total	2024	% Total
Depreciação de Bens Móveis	13.391.844	95,0%	8.211.816	92,8%
Depreciação de Bens Imóveis	700.421	5,0%	634.371	7,2%
	14.092.265	100,0%	8.846.187	100,0%

Fonte: Sistema de Informações de Custos – SIC.

A tabela abaixo apresenta as estimativas consolidadas de custos da Administração Direta do MTE. Observa-se aumento nos custos de pessoal, manutenção e infraestrutura. No que se refere aos custos com pessoal, o acréscimo decorre, principalmente, do aumento na força de trabalho em decorrência da posse de novos auditores fiscais do trabalho ao final do exercício de 2025. Isso significa um aumento na capacidade de ação direta do Ministério. Nos programas finalísticos houve redução, mas em face ao fim do auxílio extraordinário pago às vítimas das enchentes no Rio Grande do Sul, conforme já registrado neste relatório.

Tabela 10 - Custos de Funcionamento e dos Programas da Adm. Direta do MTE (R\$)

Item de Custo	2025	% Total	2024	% Total
Pessoal	1.362.471.884	74,8%	1.157.353.397	58,7%
Manutenção e Funcionamento	223.076.394	12,3%	216.808.258	11,0%
Consumo de Capital Fixo	14.092.265	0,8%	8.846.187	0,4%
Programas Finalísticos	221.355.972	12,2%	589.678.402	29,9%
	1.820.996.515	100,0%	1.972.686.244	100,0%

Fonte: Sistema de Informações de Custos – SIC.

Importante salientar que os custos das ações do FAT não constam desta análise, a qual se restringe ao órgão da administração direta do MTE. Ressalta-se que os custos associados a processos relevantes do Ministério, tais como a Gestão do FAT, a Fiscalização e Inspeção do Trabalho, entre outros, ainda não foram objeto de mensuração, estando prevista para serem tratados ao longo dos exercícios 2026 e 2027, com vistas ao aprimoramento da apuração de custos institucionais.

3.1.11. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

Tabela 11 - Riscos, oportunidades e perspectivas da gestão orçamentária e financeira

Gestão orçamentária e financeira	
Riscos	Eventual aumento do volume de restos a pagar com consequente pressão sobre o limite de pagamento
Oportunidades	Redução dos passivos herdados do extinto Ministério da Economia.
Perspectivas	Ampliação da previsibilidade orçamentária, com reflexos positivos sobre a sustentabilidade financeira e operacional do Ministério; e Melhoria da governança institucional, do planejamento e da execução das despesas.

Fonte: CGOF/DLOC/SE/MTE.

Tabela 12 - desafios e perspectivas da gestão de custos

Gestão de Custos	
Desafio	Disseminação da cultura de custos e aumento da maturidade da mensuração de custos no âmbito institucional.
Perspectivas	Continuidade ao processo de validação das informações de custos por meio de diagnóstico das unidades, direcionando adequadamente essas informações às necessidades e objetivos dos setores; e Estabelecimento de processos de acompanhamento da conformidade dos registros que fundamentam as informações de custos, com o objetivo de garantir a fidedignidade e a consistência dos dados nos novos centros de custos representativos da Cadeia de Valor, já cadastrados no Siafi.

Fonte: CGCC/DLOC/SE/MTE.

3.2.GESTÃO DE PESSOAS

3.2.1. Conformidade

Ao longo de 2025, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) consolidou mecanismos de governança, conformidade normativa e controles internos aplicados à administração de pessoal. A atuação pautou-se em princípios de integridade, eficiência, padronização de processos e aderência às diretrizes estabelecidas pelo Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), em alinhamento ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI).

O foco estratégico concentrou-se em garantir a segurança jurídica, a qualidade dos dados de pessoal e a conformidade das ações administrativas, de modo a reduzir riscos, evitar inconsistências na folha de pagamento e assegurar a governança adequada dos processos críticos da gestão de pessoas.

O MTE atuou em observância rigorosa ao arcabouço normativo vigente, incluindo:

- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – regime jurídico dos servidores civis;
- Decretos estruturantes e atos complementares de gestão de pessoas;
- Normas e instruções do MGI/Sipec, incluindo orientações para o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), AvaliaGov, Dimensionamento de Força de Trabalho, movimentações e admissões;
- Pareceres e determinações de órgãos de controle, especialmente do Tribunal de Contas da União (TCU) e da Controladoria-Geral da União (CGU).

Foram editados, revisados ou padronizados atos internos de gestão com o objetivo de:

- melhorar a conformidade documental;
- garantir segurança jurídica das decisões administrativas;
- padronizar fluxos operacionais nas unidades centrais e descentralizadas; e
- orientar gestores e servidores sobre normas aplicáveis.

Esse esforço permitiu maior estabilidade dos processos e redução de retrabalho e inconsistências sistêmicas.

3.2.1.1 Tratamento de Indícios de Irregularidades em Folha de Pagamento.

No exercício de 2025, iniciou-se o processamento e saneamento dos indícios de irregularidades em folha de pagamento registrados no sistema e-Pessoal, em observância aos parâmetros estabelecidos pelo TCU e pelo órgão central do Sipec.

As atividades realizadas abrangem:

- Instrução técnica dos indícios, com análise individualizada dos apontamentos, identificação do tipo de inconsistência e definição do tratamento aplicável segundo os normativos vigentes.
- Validação sistêmica e documental, mediante confrontação das informações constantes no e-Pessoal com dados extraídos do SIAPE, SouGov, SIGEPE, históricos funcionais e demais bases estruturantes, assegurando integridade, completude e aderência às regras de negócio.
- Saneamento das ocorrências, incluindo:
 - a) correção de registros funcionais;
 - b) ajuste de eventos de folha de pagamento;
 - c) retificação de atos de pessoal;
 - d) regularização de vínculos e enquadramentos; e
 - e) adequação de dados cadastrais em conformidade com o MGI/Sipec.

No exercício de 2025, o Ministério do Trabalho e Emprego concentrou esforços na estruturação dos procedimentos relacionados ao tratamento dos indícios registrados no sistema e-Pessoal, com foco na implementação de medidas saneadoras e preventivas voltadas ao aprimoramento da gestão de atos de pessoal.

Nesse contexto, foram desenvolvidas iniciativas destinadas à padronização de rotinas administrativas, à atualização de orientações internas, ao fortalecimento dos controles primários da gestão de pessoas, incluindo a reestruturação da equipe responsável, a designação de servidores para atuação exclusiva no tratamento dos indícios de irregularidades, a obtenção de acessos ao sistema e-Pessoal, a capacitação dos referidos servidores e orientações técnicas aplicáveis. Também foram promovidos ajustes nas etapas de conferência prévia dos atos de pessoal a serem registrados no sistema, com vistas ao atendimento das determinações do Tribunal de Contas da União (TCU) e às orientações do Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

Destaca-se que as atividades se concentraram na organização e consolidação dos fluxos de trabalho e dos procedimentos internos necessários ao tratamento dos indícios, não tendo sido realizado, no período, o tratamento sistemático dos apontamentos registrados no sistema.

O tratamento efetivo dos indícios passará a ser implementado a partir do exercício de 2026, com a análise individualizada dos registros funcionais e a adoção das medidas administrativas cabíveis, tais como correção de registros funcionais, ajustes em eventos de folha de pagamento, retificação de atos de pessoal, regularização de vínculos e enquadramentos funcionais e atualização de dados cadastrais.

A estruturação dos procedimentos realizada permitiu estabelecer bases operacionais para o desenvolvimento das atividades de tratamento dos indícios, contribuindo para o fortalecimento dos controles internos da gestão de pessoas, para o aprimoramento da qualidade dos registros funcionais e para o adequado e tempestivo atendimento às determinações dos órgãos de controle externo.

3.2.1.2 Publicidade, transparência e acesso à informação.

Todas as concessões de licenças, benefícios, vantagens e demais atos de pessoal do MTE foram publicados nos veículos oficiais — [Diário Oficial da União \(DOU\)](#) e [Boletim de Gestão de Pessoas do Governo Federal \(SIGEPE\)](#) — sem pendências de conformidade, assegurando rastreabilidade, controle social e atendimento às exigências legais.

Além das publicações oficiais, as informações de pessoal encontram-se disponibilizadas em bases públicas consolidadas, como o [Painel Estatístico de Pessoal \(PEP\)](#) e [Portal da Transparência](#), garantindo acesso amplo e irrestrito aos dados referentes à força de trabalho, movimentações e despesas de pessoal. Esses mecanismos reforçam a transparência ativa e contribuem para a accountability institucional, permitindo que cidadãos, órgãos de controle e demais interessados acompanhem de forma clara e objetiva a gestão de pessoas do Ministério.

A integração entre publicações oficiais, sistemas estruturantes e plataformas de transparência constitui um pilar essencial de governança no MTE, conferindo confiabilidade às informações, segurança jurídica e aderência às melhores práticas da Administração Pública Federal.

3.2.2. Recomposição e fortalecimento da Força de Trabalho

No exercício de 2025, o MTE empreendeu esforços contínuos para mitigar o déficit histórico de pessoal e recompor sua capacidade operacional. Diante das mudanças estruturais que comprometeram o quadro próprio nos últimos anos, a estratégia de gestão de pessoas concentrou-se na diversificação das fontes de recrutamento e na atração de servidores de outros órgãos da administração pública federal.

Foram implementadas as seguintes iniciativas voltadas à recomposição da força de trabalho:

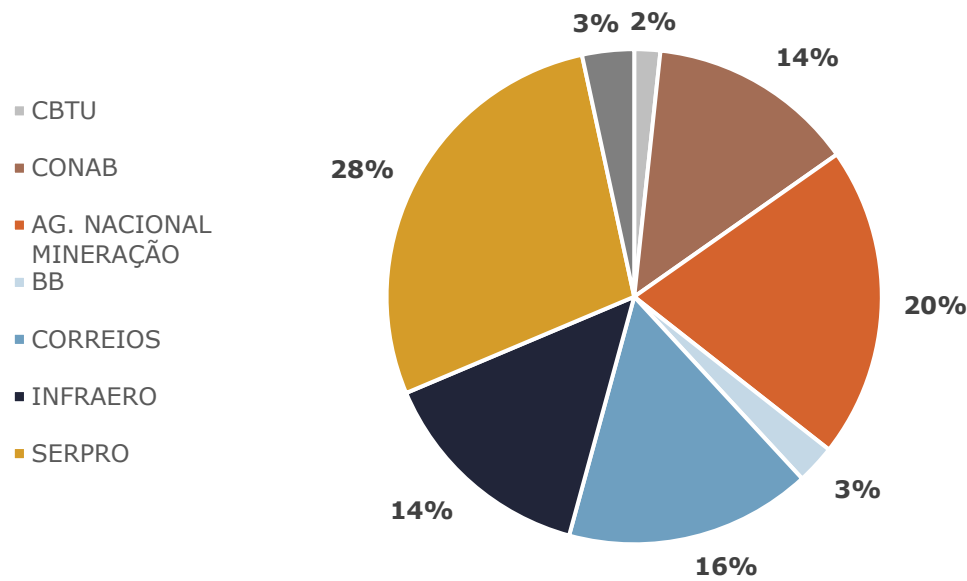
Movimentação para composição de força de trabalho: Seleção de servidores de outros órgãos por meio de editais publicados no Módulo Oportunidades do SouGOV, resultando em:

- 59 editais de oportunidades publicados no módulo SouGov, sendo 8% destinados à movimentação na modalidade cessão e 91,4% à composição de força de trabalho.
- 617 processos de movimentação de pessoal registrados no ano de 2025, dos quais 189 processos referem-se à composição de força de trabalho, o que corresponde a cerca de 30% do total de processos analisados
- O resultado desse esforço apresentou o êxito na captação de 109 agentes públicos, oriundos de outros órgãos/instituições, sendo que 26 vieram na modalidade composição de força de trabalho e 29 por cessão, 42 por meio de exercício descentralizado (ATPS, ATI, EPPGG), 06 contratados temporários do MGI para exercício descentralizado na DTI, 05 de ex-territórios e 01 para lotação provisória, conforme extração SIAPE.

Parcerias com bancos oficiais e autarquias: Celebração de parcerias para a cessão de empregados de bancos oficiais e autarquias:

- Atualmente, o MTE conta com 118 empregados públicos cedidos por entidades da administração indireta federal, abrangendo empresas públicas, sociedades de economia mista, autarquias e instituições financeiras oficiais. Dentre esses, destacam-se 33 oriundos do Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), 24 da Agência Nacional de Mineração (ANM), 19 da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (Correios), 17 da Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (INFRAERO), 16 da Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB), 4 da Caixa Econômica Federal (CAIXA), 3 do Banco do Brasil (BB) e 2 da Companhia Brasileira de Trens Urbanos (CBTU).

Gráfico 10 - Servidores por instituição de lotação



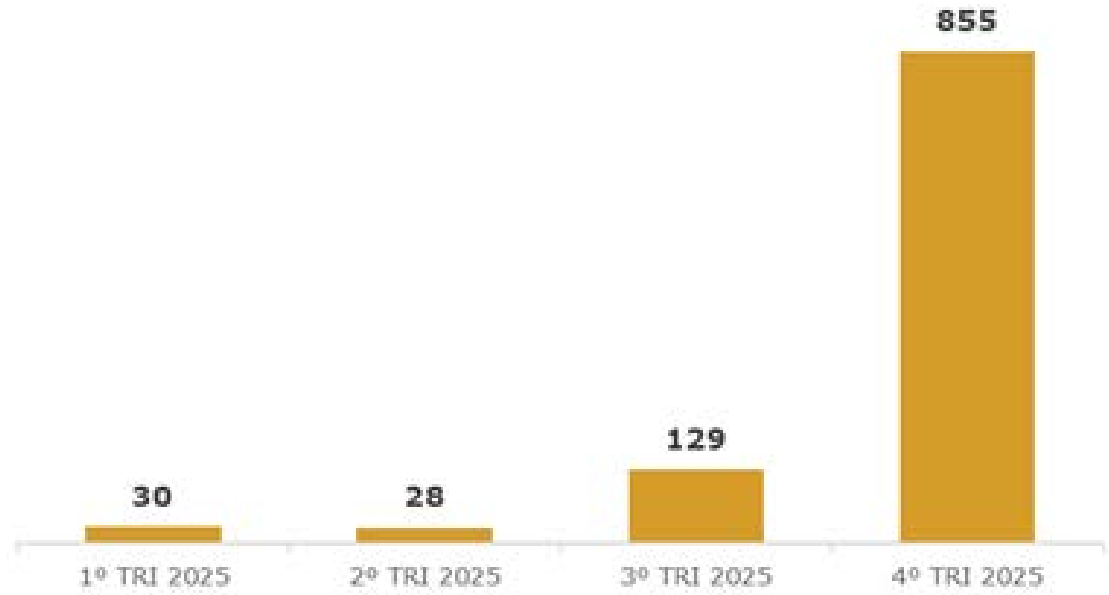
Fonte: DGP/SE/MTE.

Provimento efetivo: Nomeação de servidores aprovados no CPNU 2024:

- Ingresso de Novos Auditores-Fiscais do Trabalho:** O marco central da recomposição da força de trabalho em 2025 foi a integração de aproximadamente **900 novos Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT)**, aprovados no Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) 2024. A operação mobilizou força-tarefa composta por 80 profissionais, colocando em prática uma estratégia para garantir a isonomia, transparência, celeridade e segurança administrativa, com base em fluxos bem definidos e no apoio jurídico e tecnológico.

- Contratações Temporárias:** Foram elaborados dois editais para contratação de servidores temporários, com utilização do Banco de Candidatos Aprovados em Lista de Espera (BACALE), do CPNU 2024, em reforço à composição da força de trabalho para o ano de 2026, direcionados às ações do seguro defeso do pescador artesanal e ao setor de prestação de contas dos convênios celebrados no âmbito do MTE.
- Alocação de carreiras transversais:** Articulação junto ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) para o aporte de servidores das carreiras transversais.

Gráfico 11 - Quantitativo de ingressos por trimestre



Fonte: DGP/SE/MTE.

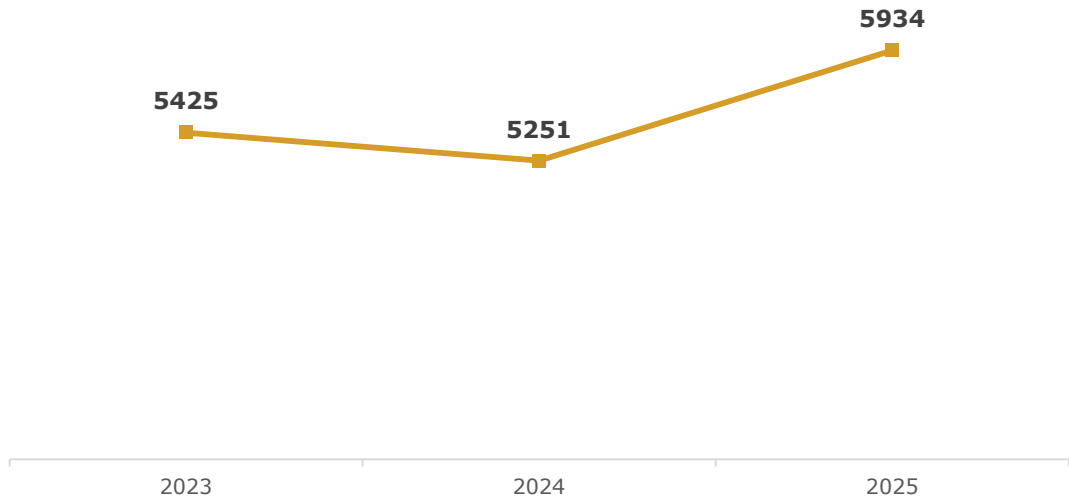
3.2.3. Perfil demográfico e funcional da força de trabalho

3.2.3.1 Evolução do Quadro de Servidores

No exercício de 2025 o quantitativo total de servidores saltou para 5.934 servidores, representando um crescimento expressivo de 13% em relação ao ano anterior. Esse salto quantitativo é resultado direto das ações integradas de recomposição, com destaque para o provimento de novos Auditores-Fiscais do Trabalho via CPNU e o esforço da administração em atrair talentos por meio de mecanismos de composição de força de trabalho e parcerias com empresas públicas.

O perfil demográfico e funcional dos servidores do MTE em 2025 será detalhado a seguir, apresentando recortes por gênero, raça, faixa etária e carreira. Essa segmentação permite uma leitura precisa da diversidade institucional e da estrutura de competências disponível para o cumprimento da missão do Ministério.

Gráfico 12 - Evolução do quantitativo total de servidores MTE 2023-2025

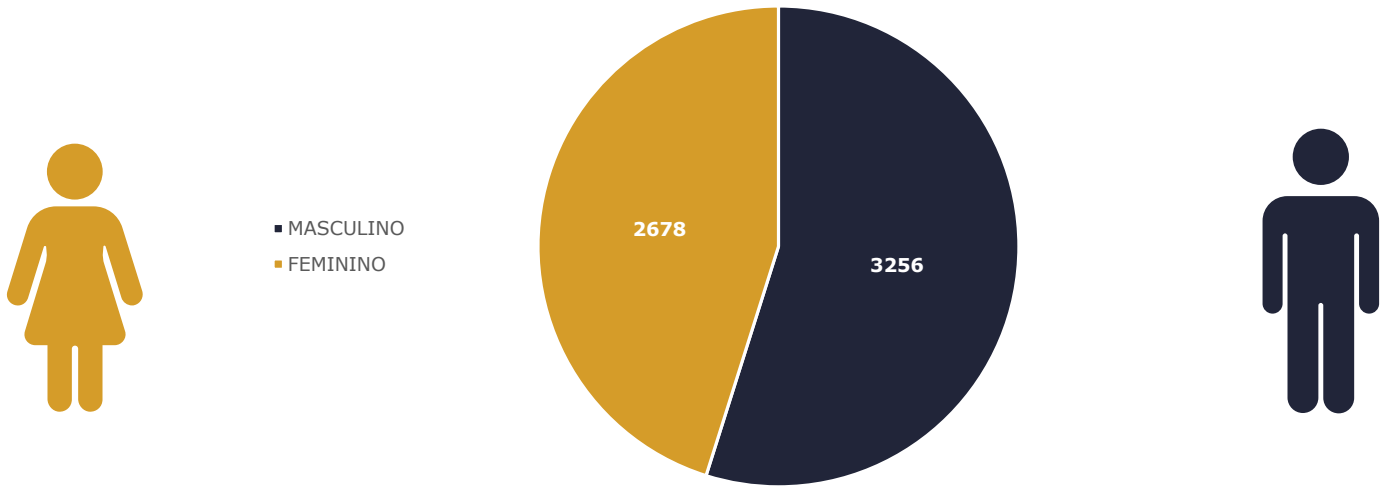


Fonte: DGP/SE/MTE.

3.2.3.2 Perfil de Gênero

A força de trabalho do Ministério apresenta uma distribuição equilibrada, com uma presença masculina de 3.256 servidores (54,8%) e feminina de 2.678 (45,1%).

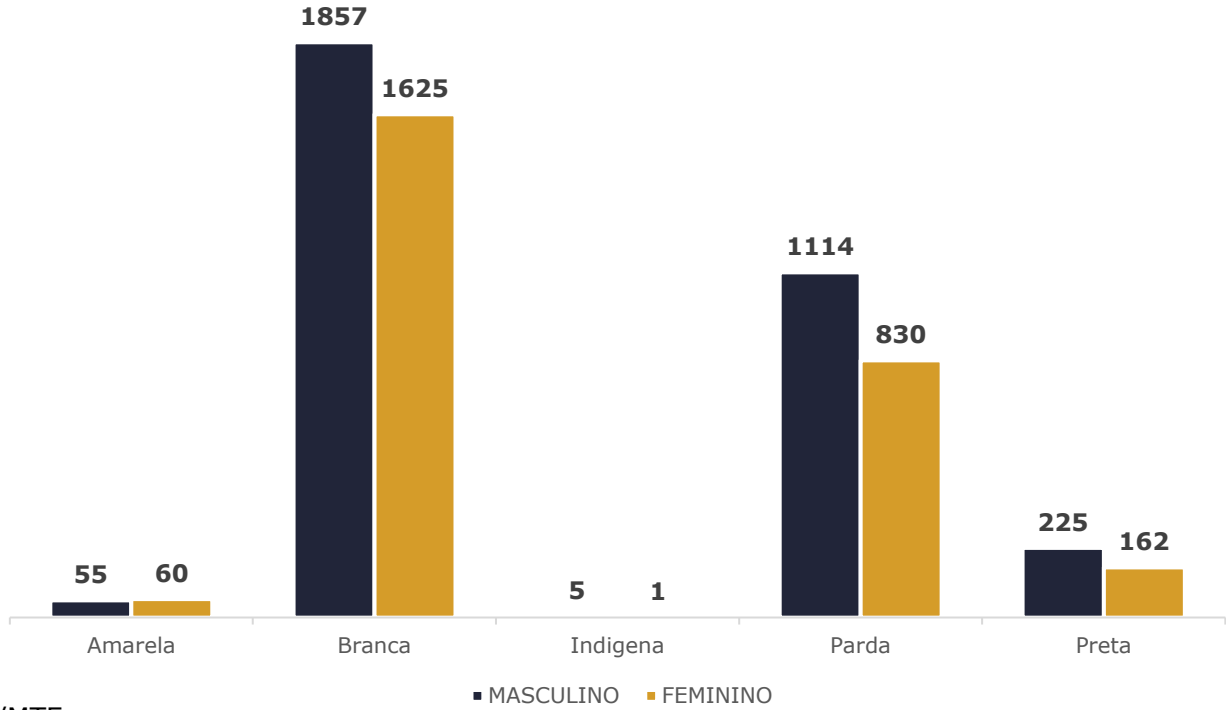
Gráfico 13 - Quantitativo de servidores por sexo



Fonte: DGP/SE/MTE.

3.2.3.3 Composição étnico-racial

Gráfico 14 - Quantitativo de servidores por raça

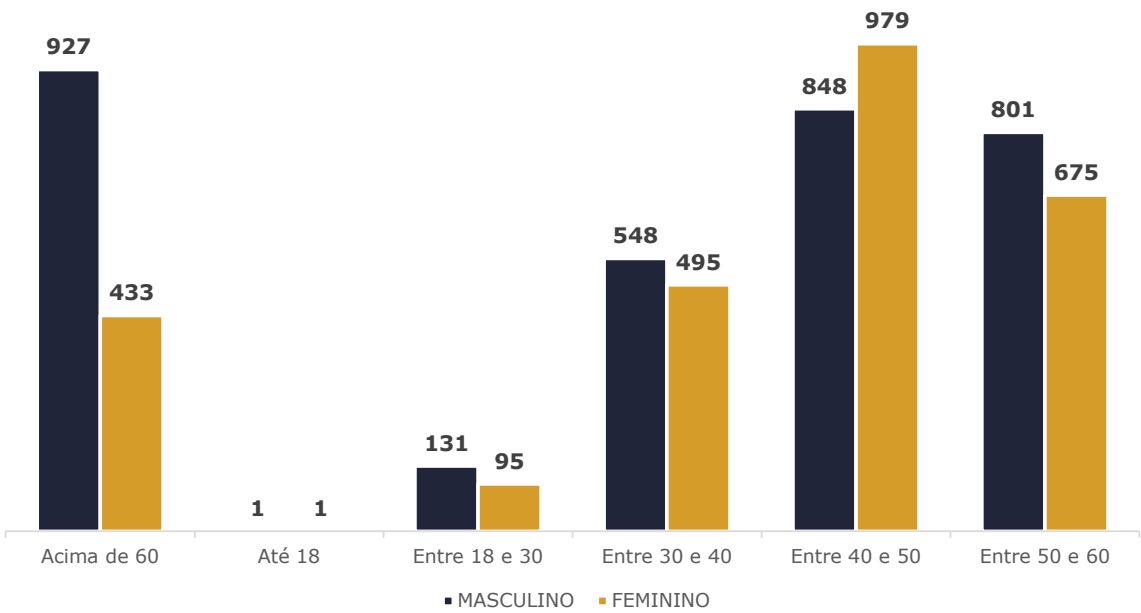


Fonte: DGP/SE/MTE.

3.2.3.4 Perfil por faixa etária

O MTE possui um quadro de servidores com maturidade profissional acentuada. A maior concentração de servidores está na faixa entre **40 e 50 anos (1.827 servidores)**, seguida pela faixa de **50 a 60 anos (1.476 servidores)**. de composição de força de trabalho e parcerias com empresas públicas.

Gráfico 15 - Quantitativo de servidores por faixa etária



Fonte: DGP/SE/MTE.

3.2.3.5 Perfil funcional

A estrutura funcional do Ministério é sustentada por duas carreiras que respondem por 87% do quadro de pessoal (total de 5.934): Carreira Fiscal do Trabalho e Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho. As demais vagas são ocupadas por carreiras transversais e planos gerais de cargos.

Tabela 13 - Servidores por carreira

CARREIRA	Qtd
CARREIRA DE AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO	2626
CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, DA SAÚDE E DO TRABALHO	2551
VÍNCULOS NÃO EFETIVOS	736
PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO	16
CARREIRA DA SEGURIDADE SOCIAL E DO TRABALHO	4
CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO	1
Total Geral	5934

Fonte: SIAPE.

Tabela 14 - Quantitativo de servidores PcD

Descrição	F	M
AMPUTACAO	2	7
CEGO	1	2
DEFICIENCIA AUDITIVA UNILATERAL TOTAL		5
DEFICIENCIA MENTAL	2	
DEFICIENCIA MULTIPLA	2	5
DEFORMIDADE CONGENITA OU ADQUIRIDA	10	9
HEMIPARESIA	3	2
HEMIPLEGIA	1	4
MOBILIDADE REDUZIDA PERMANENTE OU TEMPORARIA	13	29
MONOPARESIA	7	9
MONOPLEGIA	2	5
OSTOMIA		1
PARALISIA CEREBRAL		1
PARAPARESIA	1	4
PARAPLEGIA	3	2
PARCIALMENTE SURDO	2	5
PORTADOR DE BAIXA VISAO	4	6
PORTADOR DE OCORRENCIA VISUAL SIMULTANEA		1
PORTADOR DE SURDEZ BILATERAL	3	8
PORTADOR DE VISAO MONOCULAR	6	10
PORTADOR DE VISAO PARCIAL	7	12
SURDO		1
TETRAPARESIA	2	2
TETRAPLEGIA	1	
TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)	10	15
Total Geral	82	145

Fonte: SIAPE.

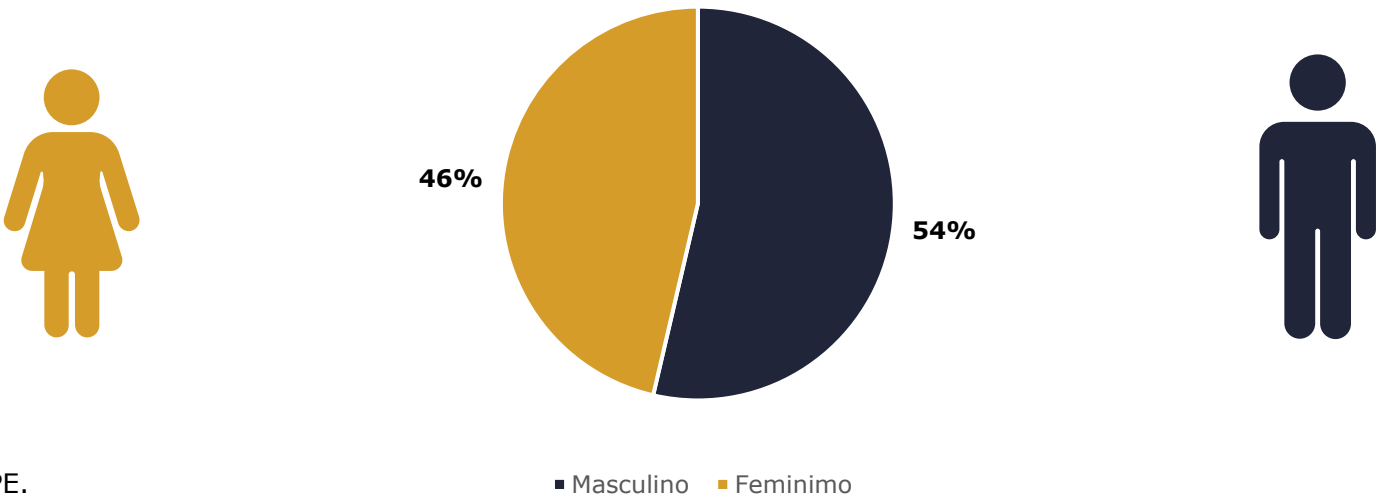
3.2.3.6 Ocupação de Cargos em Comissão e Funções de Confiança

De acordo com a estrutura regimental, o MTE dispõe de um total de 1.849 cargos em comissão (CCE) e funções de confiança (FCE). Os dados extraídos em dezembro de 2025, revelam:

- **Total de CCE e FCE ocupadas:** 1.426
- **Percentual de Ocupação:** 77,1%
- **Cargos Vagos:** 423 (22,9%)

Ressalta-se que a nova estrutura regimental do Ministério entrou em vigor em 15 de dezembro de 2025. Este fator é determinante para a compreensão do percentual de vacância registrado (22,9%). Os cargos vagos representam, majoritariamente, postos em fase de provimento técnico e ajuste administrativo.

Gráfico 16 - Servidores em cargos em comissão e funções de confiança por gênero



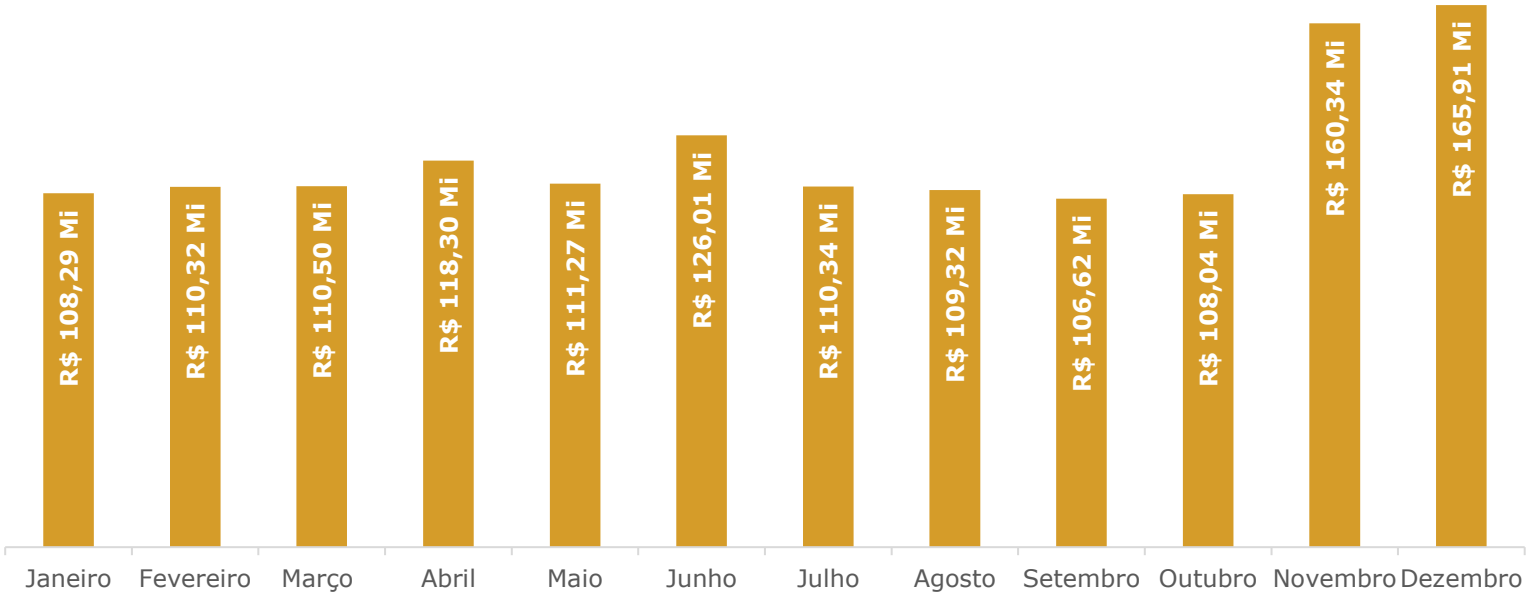
Fonte: SIAPE.

3.2.4. Gestão da Despesa de Pessoal e Governança da Folha de Pagamento

Em 2025, a gestão da folha de pagamento do MTE orientou-se pela racionalização de gastos e pela fidedignidade dos registros, assegurando conformidade orçamentária frente ao expressivo ingresso de novos servidores. A atuação da área de gestão de pessoas concentrou-se na mitigação de riscos de pagamentos indevidos e na otimização dos fluxos de cadastro, garantindo segurança jurídica e transparência na aplicação dos recursos públicos, que totalizaram **R\$ 1,44 bilhão**.

A análise desse montante revela dois momentos distintos: uma estabilidade nos três primeiros trimestres e um incremento sazonal no último trimestre, conforme demonstrado no gráfico abaixo:

Gráfico 17 - Evolução mensal da despesa de pessoal em 2025



Fonte: SIAFI.

3.2.4.1 Comportamento e Dinâmica da Despesa Remuneratória

A análise do comportamento da folha de pagamento evidenciou estabilidade e previsibilidade ao longo do período avaliado. Os valores de vencimento básico e do bônus dos Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT) mantiveram-se em patamar elevado e relativamente constante entre o primeiro, o segundo e o terceiro trimestres, com variações marginais e ausência de inflexões relevantes, indicando adequada gestão das despesas remuneratórias.

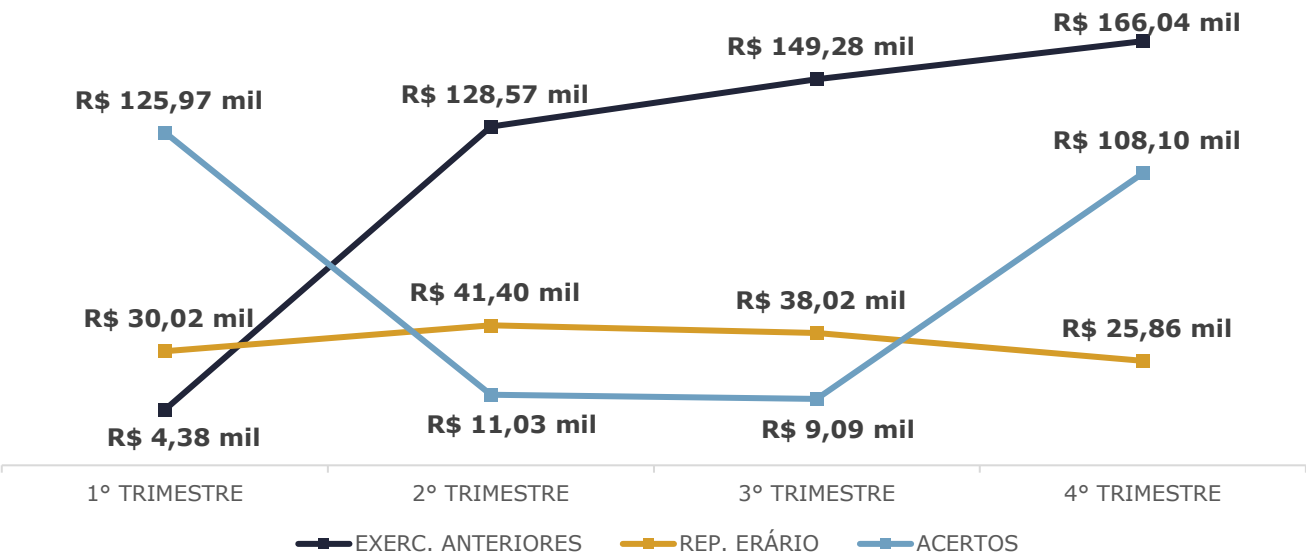
I. Impactos da Recomposição e Previdência

As contribuições à Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (Funpresp) apresentaram crescimento moderado, em consonância com a evolução da massa salarial, refletindo tanto a ampliação do quadro efetivo quanto a consolidação do regime de previdência complementar. Paralelamente, o abono de permanência registrou aumento gradual no período, sugerindo ampliação da base de servidores aptos ao benefício, compatível com o perfil etário e o tempo de serviço do quadro funcional.

II. Ganhos de Eficiência Operacional

Observou-se uma redução progressiva dos montantes de acertos financeiros, sinalizando ganhos de eficiência na gestão da folha de pagamento. Tal comportamento decorre do aperfeiçoamento dos processos de cadastro funcional, realizados de forma célere e contínua, o que evitou a formação de demandas represadas. As reposições ao erário apresentaram recuo após pico pontual no segundo trimestre. A rubrica de exercícios anteriores, embora residual, registrou discreto crescimento, o que demanda acompanhamento permanente com vistas à prevenção de acúmulo de passivos.

Gráfico 18 - Acertos e reposições ao erário



Fonte: SIAPE.

Por fim, destaca-se que a presente análise contempla informações consolidadas dos quatro trimestres de 2025, com base nos dados dispostos do Demonstrativo de Despesas Pagas (DDP).

3.2.4.2 Gestão de Passivos

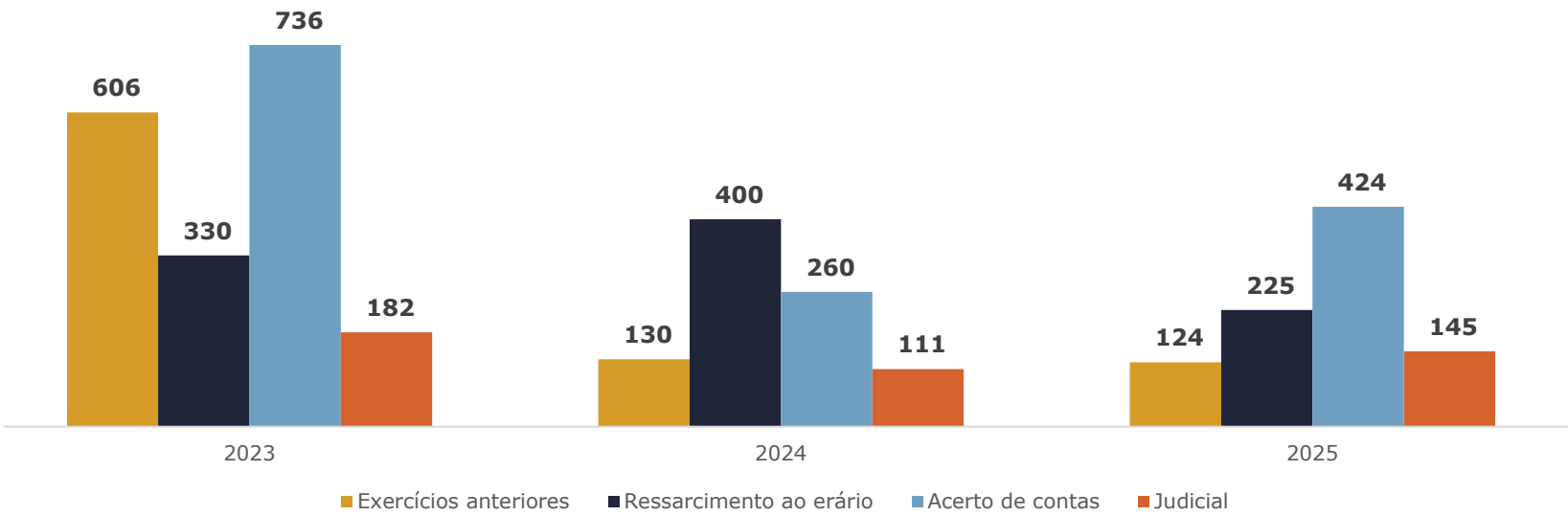
O aprimoramento da governança da folha de pagamento em 2025 foi sustentado pela otimização dos fluxos de trabalho e pelo saneamento proativo de passivos. Os indicadores abaixo refletem o ganho de eficiência administrativa do Ministério.

A comparação entre os anos de 2023 e 2025 revela:

- Acréscimo no 4º trimestre dos valores pagos a título de exercícios anteriores, tendo em vista liberação de recursos por parte do órgão gestor do SIPEC, segundo Comunica 566205, de 17/10/2025.

- Redução no volume de processos, passando de 1.854 em 2023 para 918 em 2025, sugerindo maior efetividade na resolução de casos pendentes ou nos fluxos de cobrança.
- Os valores pagos a título de acertos tiveram um acréscimo considerável no 4º trimestre por ocasião do incremento da força de trabalho apta a realizar os acertos dos processos que estavam represados.

Gráfico 19 - Quantidade de processos por tipo (por ano)



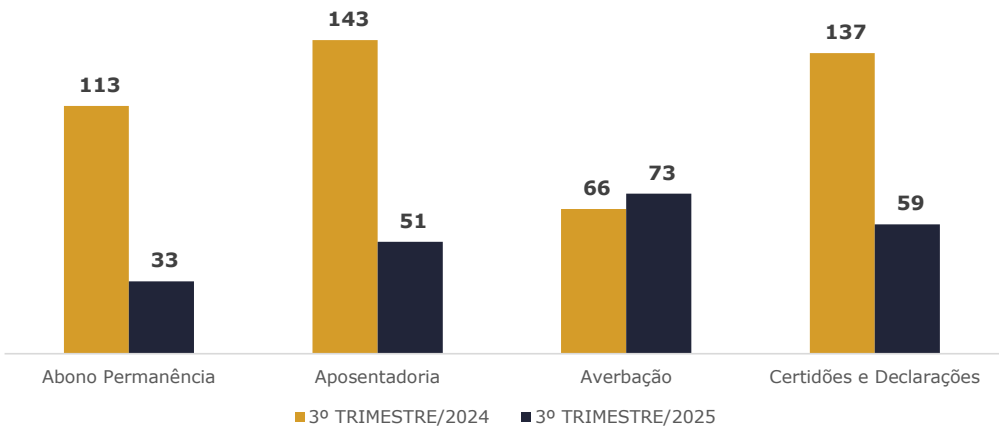
Fonte: SEI.

3.2.4.3 Eficiência Operacional

I- Desempenho processual

Com relação aos processos de cadastro e acompanhamento funcional, as médias trimestrais de abono de permanência e aposentadoria variaram, mas mantiveram volumes significativos, refletindo demanda contínua.

Gráfico 20 - Tempo médio de tramitação de processos (2024 e 2025)



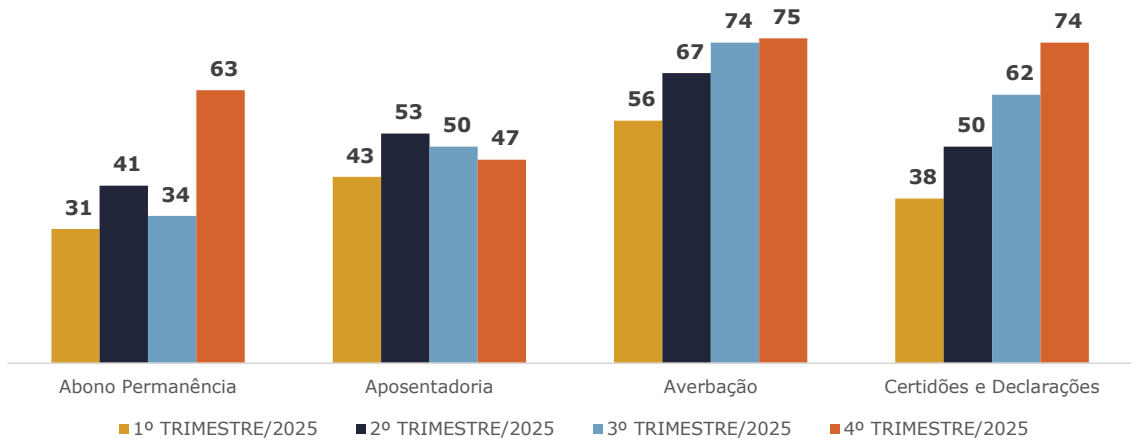
Fonte: SEI.
II - Produtividade

O tempo médio de tramitação dos processos de aposentadoria apresentou redução no primeiro e no quarto trimestres de 2025, evidenciando melhoria na eficiência operacional nesse tipo de demanda.

No que se refere à concessão de abono de permanência, verificou-se aumento do tempo médio de tramitação, especialmente no quarto trimestre, em razão de inconsistências identificadas no sistema SIAPE, bem como da reestruturação da unidade decorrente da nova configuração organizacional do Ministério, implementada em dezembro de 2025.

Por sua vez, a averbação de tempo de contribuição registrou elevação moderada no tempo médio de tramitação, o que pode estar associado à maior complexidade dos casos analisados e/ou à necessidade de reforço da equipe técnica especializada.

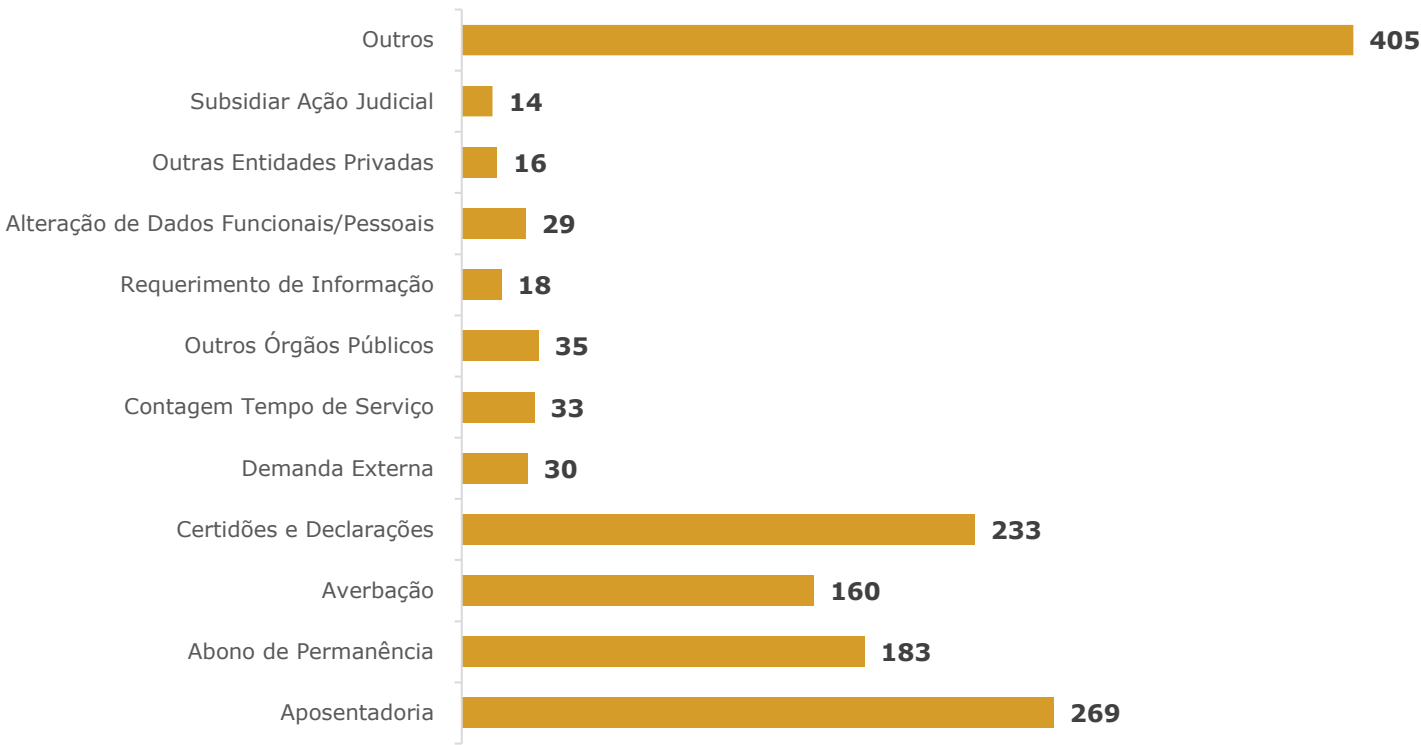
Gráfico 21 - Tempo médio de tramitação de processos (em dias)



Fonte: SEI.

Em 2025, a distribuição dos processos evidencia concentração na categoria “Outros”, o que indica elevada diversidade de solicitações e potencial fragmentação da capacidade de resposta da unidade. Na sequência, destacam-se os processos de aposentadoria e de emissão de certidões. Esse cenário reforça a necessidade de adoção de medidas de padronização e automação, especialmente voltadas ao tratamento de demandas recorrentes, com vistas ao ganho de eficiência e racionalização dos fluxos de trabalho.

Gráfico 22 - Processos de cadastro e acompanhamento funcional

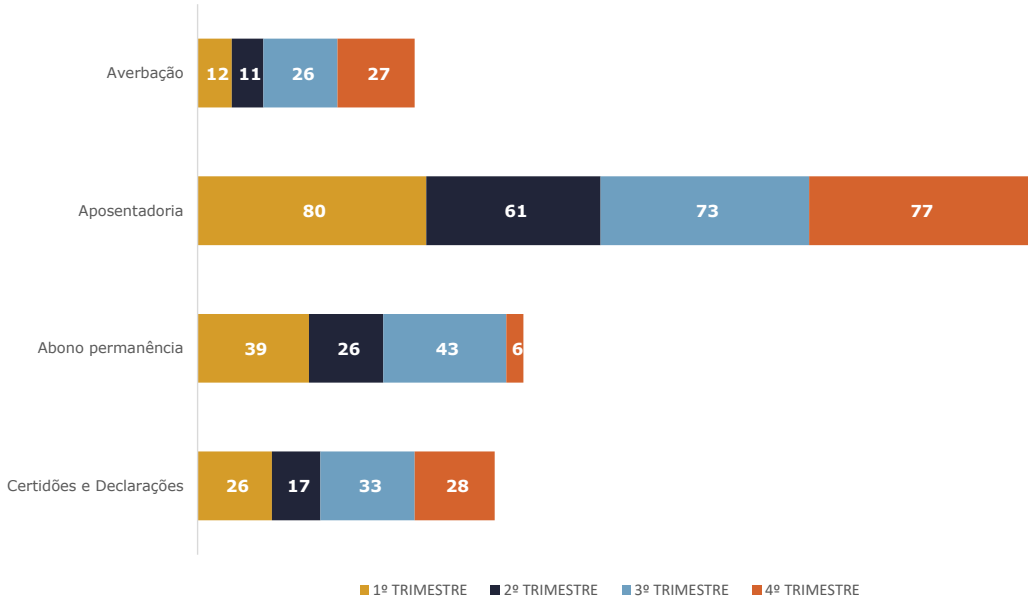


Fonte: SEI.
As conclusões de certidões e de abono de permanência apresentaram crescimento no terceiro trimestre, seguido de recuo no quarto, em decorrência de inconsistências e falhas no sistema SIAPE, bem como de movimentações de pessoal e da reestruturação da unidade, que implicaram a priorização de outras frentes de atuação.

As concessões de aposentadoria mantiveram volume elevado ao longo do ano, com leve redução no período final. Já as averbações de tempo de contribuição registraram aumento no terceiro trimestre e diminuição no quarto, o que pode indicar ajustes na distribuição da carga de trabalho ou a conclusão de esforços concentrados (mutirões).

De forma geral, o desempenho observado evidencia capacidade consistente de entrega, ainda que com oscilações pontuais ao longo do período.

Gráfico 23 - Processos concluídos por trimestre



Fonte: SEI.

3.2.4.4 Remuneração por Carreira

Considerando as carreiras estruturadas da Administração Pública Federal que compuseram a força de trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) no exercício de 2025, observa-se que a maior concentração de servidores está vinculada às carreiras de Auditoria Fiscal do Trabalho e de Previdência, Saúde e Trabalho (nível intermediário), as quais representam, respectivamente, 50,00% e 48,30% do total de servidores ativos permanentes.

Tabela 15 - Remuneração do teto das carreiras, quantidade de servidores e percentual por carreira (apenas ativos permanentes)

Remuneração	Carreira	Servidores	
41.260,95	CARREIRA DE AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO - NS	2626	50,66%
10.748,70	CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO - NI	1	0,02%
10.740,50	CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, DA SAÚDE E DO TRABALHO - NS	31	0,60%
10.740,50	PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO - NS	3	0,06%
5.443,31	CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, DA SAÚDE E DO TRABALHO - NI	2504	48,30%
5.443,31	PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO - NI	13	0,25%
4.100,96	CARREIRA DA SEGURIDADE SOCIAL E DO TRABALHO - NI	4	0,08%
3.710,10	CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, DA SAÚDE E DO TRABALHO - NA	2	0,04%

Fonte: SIAPE.

3.2.5. Desenvolvimento de pessoal

I - Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2025

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, observada a necessidade de revisão levantada pelas unidades do MTE.

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.

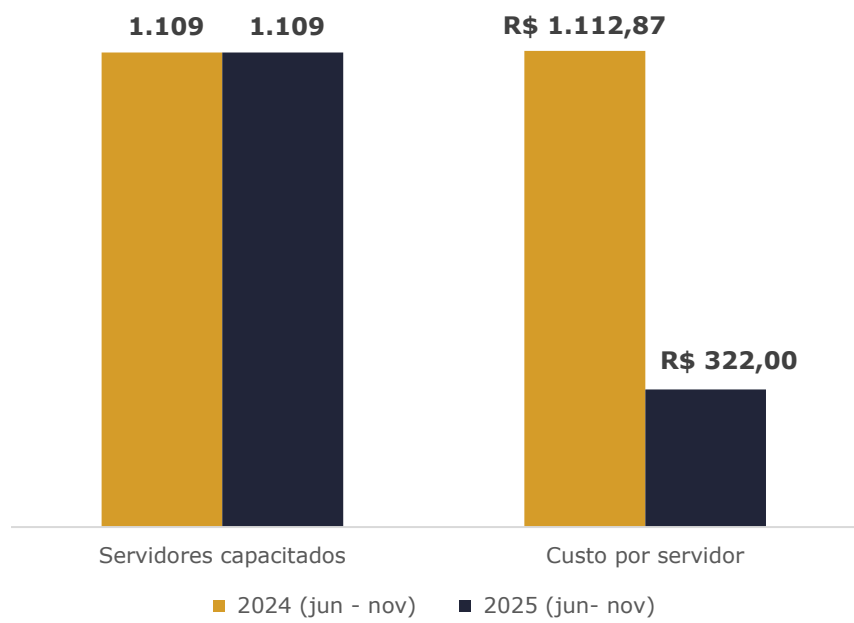
II – Execução Orçamentária do PDP 2025

Em 2025, a dotação orçamentária do Programa de Trabalho 04.122.0032.2000.0001 – Plano Orçamentário TR01 (Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação), destinada à execução das ações de desenvolvimento previstas no PDP 2025, foi da ordem de R\$ 875,33 mil. Esses recursos foram direcionados à realização de capacitações voltadas ao desenvolvimento dos servidores em exercício nas unidades do MTE, incluindo as unidades descentralizadas.

No referido exercício, foi executado o montante de R\$ 1,17 milhão, viabilizando a capacitação de aproximadamente 1,23 mil servidores, o que corresponde a um investimento per capita de R\$ 946,68. Do total executado, R\$ 654,79 mil foram provenientes da Diretoria de Gestão de Pessoas, enquanto R\$ 517,19 mil referem-se ao custeio de ações demandadas pela Secretaria de Relações do Trabalho, pela Diretoria de Logística, Orçamento e Contabilidade e pela Secretaria-Executiva, que, em conjunto, contemplaram 114 servidores capacitados.

No tocante ao valor investido, cumpre destacar que, do montante executado, R\$ 173,69 mil referem-se à implementação do Projeto VIDA 360 – Propósito, Saúde e Felicidade, custeado com recursos do exercício de 2024. A iniciativa contemplou a capacitação de 503 servidores entre os meses de janeiro e novembro de 2025, considerando que sua execução se estendeu por um período de 11 meses.

Gráfico 24 - Servidores capacitados e custo por servidor



Fonte: DGP/SE/MTE.

No que se refere à Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), informa-se que, em janeiro de 2025, em consonância com o [Decreto nº 11.069, de 10 de maio de 2022](#), foi realizado processo seletivo interno para a formação do Banco de Instrutores do MTE, com participação de servidores de diversos órgãos.

III - Regulamentação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), no âmbito do MTE

Destaca-se, ainda, a regulamentação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), no âmbito do MTE, por meio da [Portaria MTE nº 1.662, de 30 de setembro de 2025](#). A referida Portaria instituiu o Programa de Disseminação e Multiplicação do Conhecimento, o qual consiste na formação de banco de instrutores composto por servidores que participaram de ações de desenvolvimento com afastamento, tais como licença para capacitação, afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído, participação em programa de pós-graduação stricto sensu e realização de estudo no exterior. No entanto, devido às retificações ocorridas no referido normativo, publicadas em dezembro de 2025, o

IV - Curso de Pós-Graduação Stricto Sensu

Ressalta-se que o MTE tem envidado esforços contínuos para promover o desenvolvimento dos servidores, especialmente no que se refere a ações voltadas à formação em elevado grau de especialização. Nesse contexto, foi celebrado o Termo de Execução Descentralizada nº 32, de 2025, com o objetivo de estabelecer parceria para a oferta de turma exclusiva do Curso de Mestrado Profissional em Economia, com área de concentração em Gestão Econômica da Inovação Tecnológica.

A iniciativa prevê a disponibilização de 35 vagas destinadas a servidores em exercício na Sede da Administração Central do MTE. O curso possui carga horária de 360 horas, será ofertado na modalidade presencial e tem início previsto para março de 2026, com aulas semanais às sextas-feiras, no período noturno, e aos sábados, no período matutino, a serem realizadas na Universidade de Brasília – Campus Darcy Ribeiro, em formato compatível com o pleno exercício das atribuições funcionais.

As vagas serão preenchidas mediante processo seletivo conduzido pela Diretoria de Gestão de Pessoas do MTE, com publicação do edital de abertura das inscrições prevista para a primeira quinzena de janeiro de 2026.

V- Projeto VIDA 360 - Propósito, Saúde e Felicidade

Registra-se, ainda, a parceria firmada com o MGI para continuidade do Projeto VIDA 360 - Propósito, Saúde e Felicidade, o qual consiste na oferta mensal, de janeiro a novembro/2026, de palestras com grandes nomes da atualidade. Serão ofertadas 55 vagas em cada palestra, totalizando 660 vagas.

VI- Curso de Introdução à Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS)

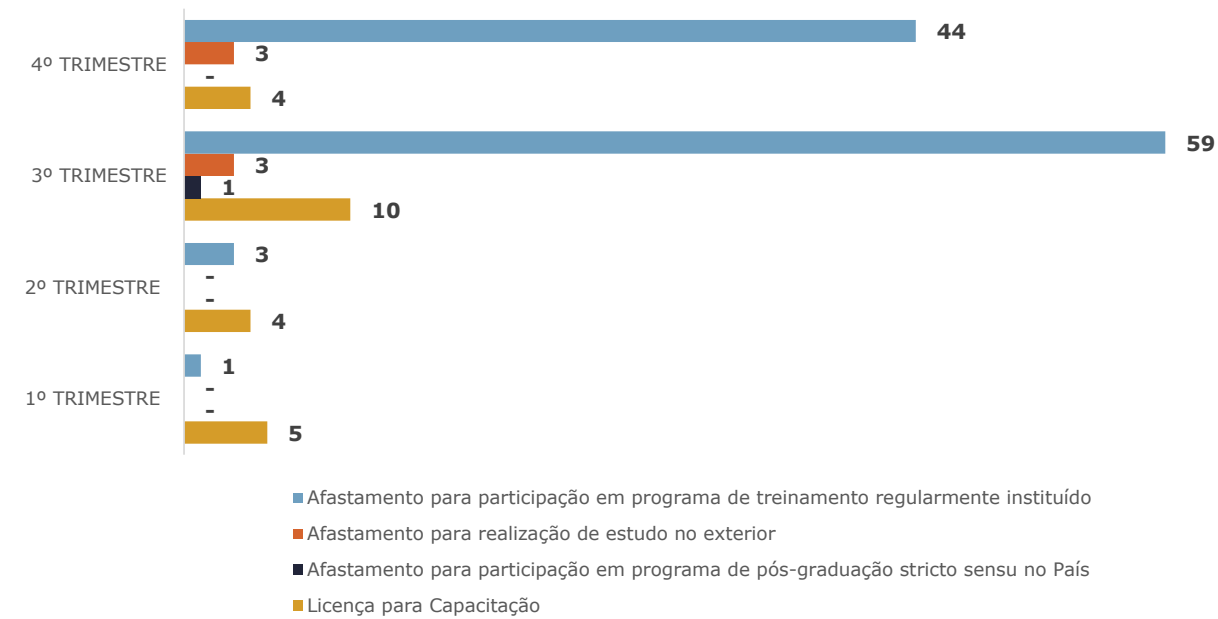
Em observância ao [Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005](#), foi ofertado o Curso de Introdução à Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), para 80 servidores, divididos em 2 turmas. Tendo em vista a necessidade de capacitação em LIBRAS de forma contínua, em 2026 será ofertado o curso nos níveis básico e intermediário.

VII – Afastamentos para capacitação

No que se refere aos afastamentos para desenvolvimento, as licenças para capacitação apresentaram trajetória de crescimento ao longo do ano, atingindo seu pico no terceiro trimestre. Observou-se, igualmente, incremento expressivo dos afastamentos para participação em treinamentos, especialmente nos terceiro e quarto trimestres.

A participação em programas de pós-graduação registrou apenas um afastamento no período analisado, ao passo que os afastamentos para estudos no exterior totalizaram seis ocorrências, concentradas nos dois últimos trimestres do exercício.

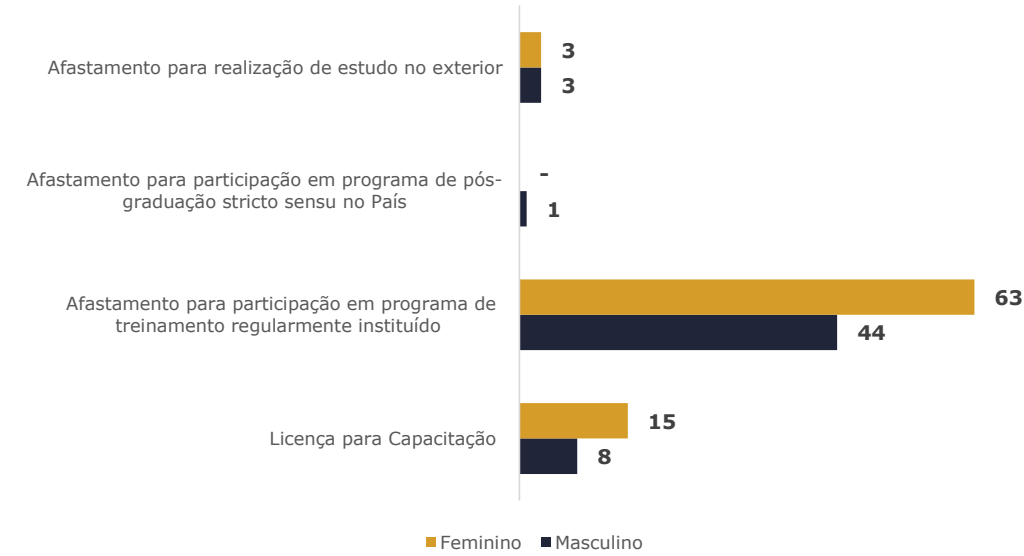
Gráfico 25 - Afastamentos para capacitação por trimestre



Fonte: DGP/SE/MTE.

Observa-se predominância feminina em dois níveis de afastamento, especialmente nos casos relacionados a treinamentos. No nível de pós-graduação, registrou-se apenas uma participação masculina.

Gráfico 26 - Afastamentos para capacitação por gênero



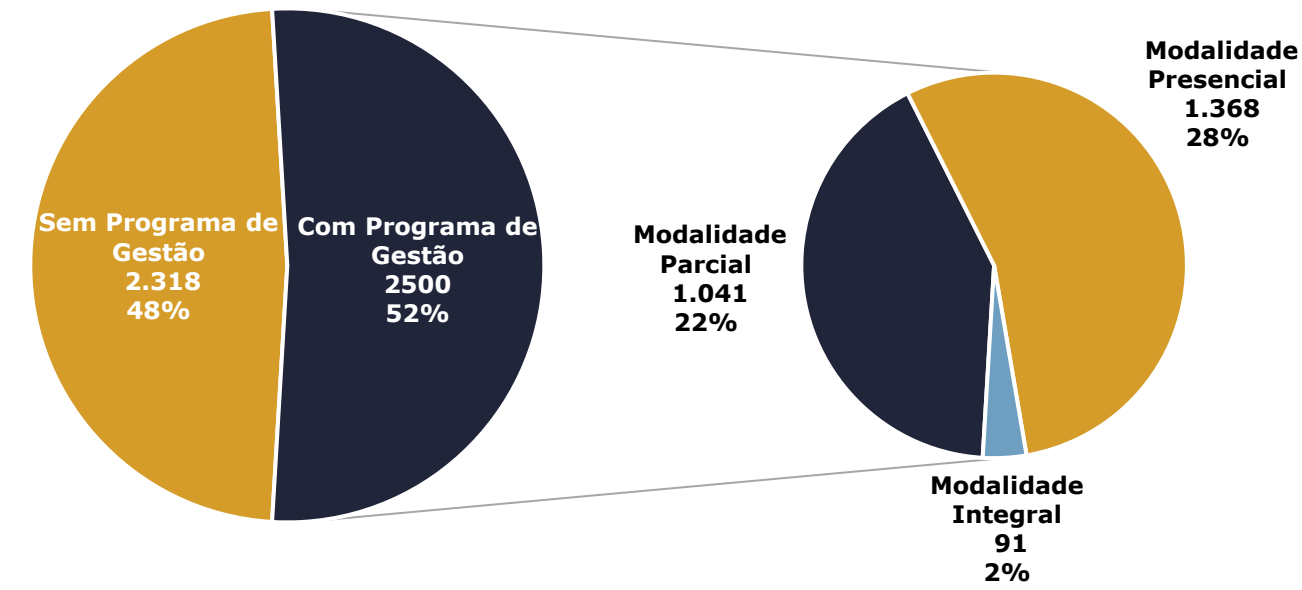
Fonte: DGP/SE/MTE.

3.2.5.1 Programa de Gestão de Desempenho

O Programa de Gestão de Desempenho (PGD) é regulamentado pelo [Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022](#), pela [Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023](#) e, no âmbito do MTE, pela [Portaria SE/MTE nº 3.912, de 28 de dezembro de 2023](#).

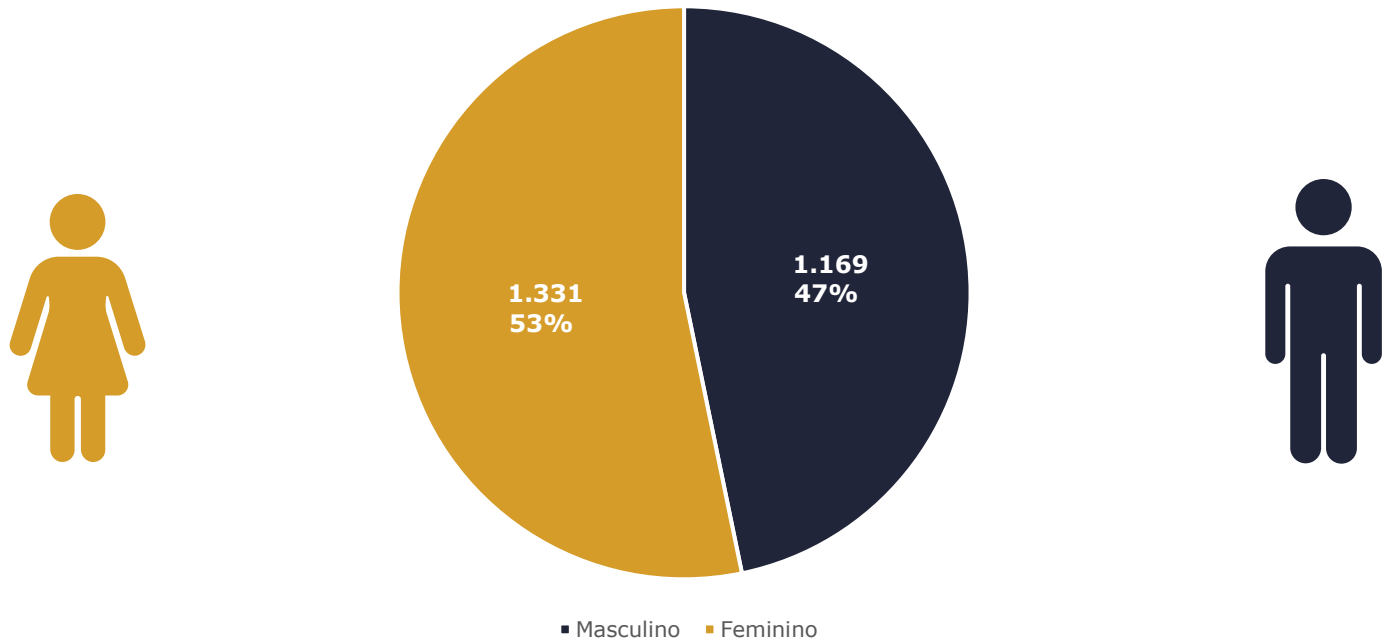
Enquanto instrumento de gestão orientado a resultados, o PGD promove a integração entre o planejamento estratégico institucional, os planos de entregas das unidades e os planos de trabalho individuais. Atualmente, conta com a adesão de aproximadamente 42% do quadro de servidores do Ministério, distribuídos em diferentes modalidades e unidades organizacionais.

Gráfico 27 - Servidores em programa de gestão de desempenho



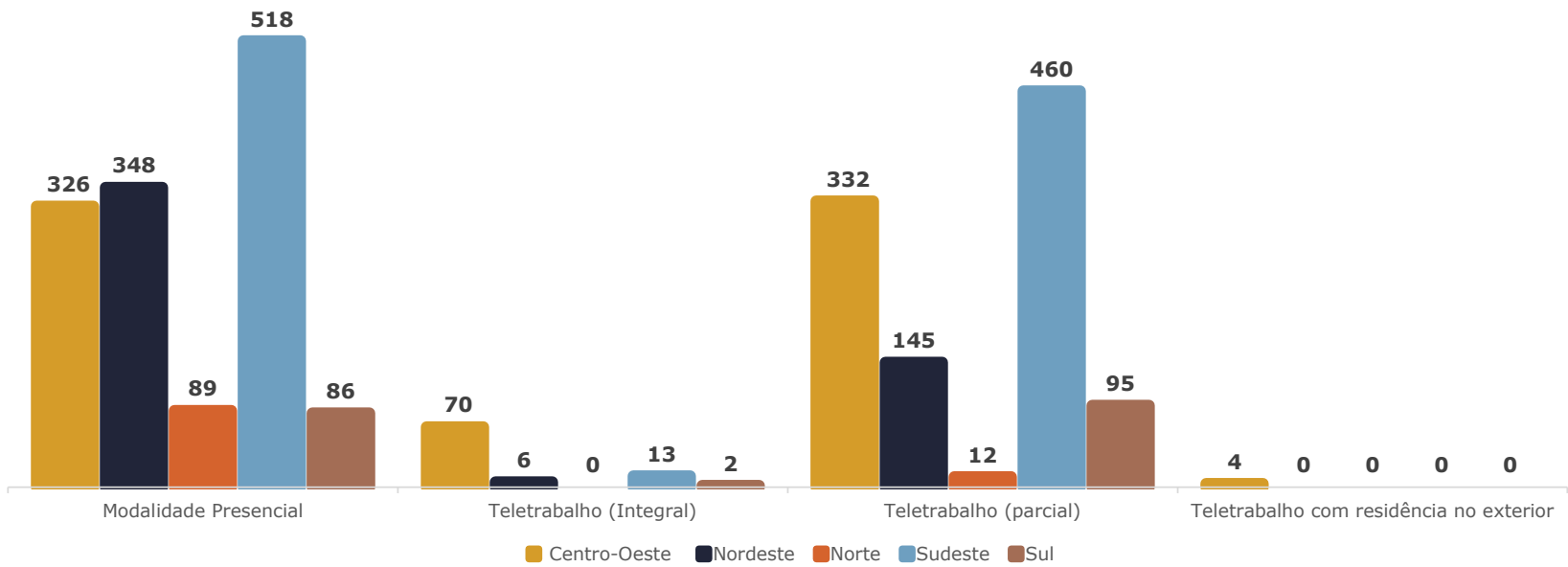
Fonte: Relatório do Programa de Gestão de Desempenho - Petrvs.

Gráfico 28 - Quantitativo de adesões ao programa de gestão de desempenho por gênero



Fonte: Relatório do Programa de Gestão de Desempenho - Petrvs.

Gráfico 29 - Distribuição de servidores em programa de gestão de desempenho por região e modalidade



Fonte: Relatório do Programa de Gestão de Desempenho - Petrvs.

I - Evolução da governança e gestão do PGD

Visando o aprimoramento do modelo, em 2025, foi elaborado estudo específico sobre a governança e a gestão do PGD no MTE, sistematizado na Nota Técnica SEI nº 4.729/2025, com o objetivo de delimitar papéis e responsabilidades dos atores-chave do Programa (alta gestão, unidades instituidoras, unidade de gestão estratégica, Diretoria de Gestão de Pessoas, Diretoria de Tecnologia da Informação e unidades de execução). O documento evidenciou os riscos de centralização do PGD exclusivamente na área de gestão de pessoas e propôs um arranjo multissetorial, alinhado à estrutura referencial de governança do PGD definida pelo MGI.

Como desdobramento desse estudo, foi apresentada uma proposta de minuta de Portaria para reestruturar a governança do PGD no MTE. A nova estrutura prevê a criação do Comitê de Avaliação e Monitoramento do Programa de Gestão e Desempenho, a ser instituído como instância de governança corporativa com as seguintes competências:

- Orientar dirigentes e chefias sobre o PGD;
- Sugerir melhorias normativas e de procedimentos;
- Consolidar o Relatório Anual de Acompanhamento do Programa; e
- Subsidiar a tomada de decisão da alta gestão quanto ao uso de recursos, tratamento de casos omissos e aperfeiçoamento contínuo do modelo.

Ao final de 2025, o processo referente à nova regulamentação encontrava-se em tramitação nas instâncias competentes do Ministério.

3.2.5.2 Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho individual dos servidores do MTE é realizada anualmente, com base em metas institucionais e individuais definidas para cada ciclo, mantendo os critérios e procedimentos estabelecidos na [Portaria MTE nº 1.919, de 14 de novembro de 2024](#).

Em 2025, o Ministério reforçou a utilização da avaliação como instrumento de gestão, articulando os resultados às ações de desenvolvimento, progressão funcional e melhoria contínua dos serviços prestados à sociedade.

Mais do que operacionalizar o pagamento de gratificações, a gestão de desempenho no MTE permanece orientada para o estímulo ao diálogo entre servidores e chefias, com foco em feedbacks, reflexão sobre práticas de trabalho e identificação de oportunidades de aperfeiçoamento dos processos. A política de avaliação de desempenho mantém caráter essencialmente formativo e pedagógico, buscando tratar fragilidades de desempenho por meio de orientação e desenvolvimento, e não com viés punitivo.

3.2.5.3 Destaques do ciclo 2025:

- **Modernização sistêmica:** Migração completa para o sistema AvaliaGov, integrada ao ecossistema de gestão de pessoas do Poder Executivo Federal e à interface do SouGov. A mudança permitiu maior usabilidade, padronização e transparência no registro das avaliações.

- **Alcance:** Realização de aproximadamente 2,76 mil avaliações obrigatórias de servidores no ciclo.

- **Gestão baseada em dados:** Utilização de painéis de indicadores gerenciais para o monitoramento contínuo dos resultados.

3.2.5.4 Progressão funcional:

A avaliação de desempenho gera insumos para a progressão funcional e promoção dos servidores do MTE. O processo de progressão nº 2/2025, referente ao interstício de 1º/7/2024 a 30/6/2025, foi executado com os seguintes resultados:

- Análise da situação funcional de **2,77 mil servidores** realizada em julho de 2025.
- Implementação da progressão para **1,73 mil servidores** que cumpriram os requisitos de desempenho.
- Monitoramento de **1,04 mil servidores** que não participaram do processo de progressão, por já se encontrarem no último padrão remuneratório da estrutura de Planos de Cargos e Carreiras correspondente ou estarem com os seus interstícios interrompidos/suspensos.

3.2.5.5 Cronograma de Impacto Financeiro:

- **Fase 1:** Reflexos financeiros efetivados na folha de pagamento de **setembro de 2025**.
- **Fase 2:** Programação de impacto para **março de 2026**.

3.2.5.6 Estágio Probatório

No exercício de 2025, foi editada a [Portaria MTE nº 1.782, de 20 de outubro de 2025](#), que regulamenta, no âmbito do MTE, os critérios e procedimentos para o planejamento, o acompanhamento e a avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório, em conformidade com o [Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025](#), e com a [Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025](#). A norma interna consolida diretrizes específicas para o MTE, estabelecendo o ciclo avaliativo de 36 meses, distribuído em três avaliações obrigatórias aos 12, 24 e 32 meses de exercício, bem como os fatores, conceitos e fluxos de decisão para fins de homologação.

A [Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025](#) determina a utilização de solução digital estruturante para a gestão das avaliações de estágio probatório que será operacionalizada por meio do AvaliaGov, sistema que registra acordos de desempenho, consolida as notas atribuídas pela chefia imediata, pelos pares e pela autoavaliação e gera informações gerenciais para a Diretoria de Gestão de Pessoas do MTE e para as instâncias de governança. Entre as principais inovações, destacam-se a obrigatoriedade de justificativa para cada nota, a padronização dos conceitos (Excepcional, Alto desempenho, Adequado, Inadequado e Insuficiente), a exigência de plano de ação para avaliações Inadequado ou Insuficiente e a vinculação da homologação do estágio à conclusão do Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI).

Ressalta-se que, em dezembro de 2025, ingressaram aproximadamente 850 servidores da carreira de Auditor-Fiscal do Trabalho, cujos estágios probatórios serão conduzidos integralmente sob a vigência da [Portaria MTE nº 1.782/2025](#) e das normas gerais do Sipec. Esse grupo constitui o primeiro grande contingente submetido ao novo modelo integrado de avaliação e desenvolvimento, o que demandará da área de gestão de pessoal atuação intensiva na orientação às unidades de gestão de pessoas e às chefias imediatas.

3.2.5.7 Qualidade de Vida e Saúde do Servidor

No exercício de 2025, as ações voltadas à qualidade de vida e à saúde do servidor foram desenvolvidas de forma contínua, integrada e estratégica, atendendo às demandas institucionais relacionadas à promoção da saúde, à segurança, ao bem-estar e à melhoria da qualidade de vida no trabalho. Essas iniciativas também contemplaram o cumprimento das obrigações legais e administrativas sob sua responsabilidade.

Ao longo do período, foi registrado um elevado volume de aproximadamente 1244 demandas processadas nos principais eixos de atuação da área de qualidade de vida e saúde do servidor, o que evidencia a complexidade e a relevância das ações desenvolvidas:

No que se refere ao Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP): Análise, atualização e emissão de 86 PPPs dos peritos médicos do extinto MTP, assegurando a conformidade com a legislação previdenciária vigente e oferecendo suporte aos processos de aposentadoria e demais direitos dos servidores.

Gestão dos planos de saúde: Realização de 331 atendimentos, contemplando cadastramentos, atualizações cadastrais, conferência documental, orientações aos servidores e análise de solicitações de adesão, exclusão e alteração de dependentes, contribuindo para a adequada administração do benefício.

Per capita suplementar: Conferência e validação de comprovantes, análise documental, acompanhamento de prazos e regularização de pendências de aproximadamente 290 processos, garantindo a correta concessão dos repasses e a observância das normativas vigentes.

Perícias médicas e saúde ocupacional: Acompanhamento de 264 processos periciais, incluindo agendamentos, controle de prazos, análise de laudos técnicos e registros nos sistemas competentes, subsidiando decisões administrativas relacionadas a afastamentos, readaptações funcionais e avaliações de saúde ocupacional.

Adicional de periculosidade: Análise de 273 processos de solicitação de pagamento de adicional de periculosidade, garantindo a segurança jurídica dos atos administrativos.

Ações de promoção da qualidade de vida no trabalho: Realização de campanhas temáticas, exposições, rodas de conversa, serviços de saúde e ações de conscientização, muitas delas realizadas em parceria com instituições públicas e privadas. Entre as principais ações realizadas, destacam-se:

- **Janeiro Branco:** realização de oficinas e atividades terapêuticas voltadas à saúde mental, incluindo massagens, acupuntura e atendimentos psicológicos.
- **Fevereiro:** ações educativas alusivas ao Dia Mundial de Combate ao Câncer, prevenção ao uso de drogas e alcoolismo, prevenção das infecções sexualmente transmissíveis e orientações para o período carnavalesco, com distribuição de materiais informativos e preservativos, em parceria com o Ministério da Saúde.
- **Março:** atividades alusivas ao Mês das Mulheres, com exposições e ações informativas.
- **Abril:** ações de conscientização sobre o Transtorno do Espectro Autista.
- **Maio:** realização da Semana do Trabalhador, com oferta de serviços e atividades voltadas à promoção da saúde e do bem-estar.

- **Junho:** comemoração do Dia do Servidor Público Aposentado, com feira de artesanato produzida por aposentados e lançamento de cartilha informativa.
- **Julho:** campanha de vacinação, exposições temáticas e Campanha do Agasalho.
- **Agosto:** ações alusivas ao Mês dos Pais, incentivo à doação de sangue e exposições temáticas, no âmbito do Projeto Transforme-se.
- **Setembro:** ações do Setembro Amarelo, com realização de roda de conversa e atividades de aromaterapia voltadas à saúde mental.
- **Outubro:** ações do Outubro Rosa e Semana do Servidor, com exposições e rodas de conversa, lançamento da Portaria de Elogios e entrega de medalhas.
- **Dezembro (10/12/2025):** ações alusivas ao Dia Internacional dos Direitos dos Animais.

3.2.6. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

No âmbito das ações voltadas à promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho, a análise institucional evidencia um conjunto de fatores que impactam diretamente a efetividade dessas iniciativas.

No que se refere aos riscos, destacam-se elementos que podem comprometer a execução do programa e o bem-estar dos servidores. Observa-se a possibilidade de aumento de afastamentos por motivo de saúde, especialmente relacionados a transtornos mentais e doenças ocupacionais, associada, em grande medida, à sobrecarga de trabalho e ao estresse ocupacional. Soma-se a esse cenário a baixa adesão dos servidores às ações de promoção da saúde, o que reduz o alcance das iniciativas implementadas. Ademais, limitações de ordem orçamentária e de pessoal podem restringir a capacidade de execução das ações, assim como a eventual descontinuidade de programas decorrente de mudanças administrativas. Outro fator relevante diz respeito ao desconhecimento, por parte dos servidores, acerca dos serviços disponibilizados para promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho, o que compromete sua utilização plena.

No tocante aos desafios, identificam-se aspectos que demandam fortalecimento institucional para o aprimoramento dos resultados. Entre eles, destaca-se a necessidade de ampliar a participação dos servidores nas ações de qualidade de vida, bem como de promover a integração entre políticas de saúde mental, prevenção e promoção da saúde.

Ressalta-se, ainda, a importância de implementar mecanismos sistemáticos de monitoramento de indicadores de saúde e bem-estar, de forma a subsidiar a tomada de decisão. A consolidação de uma cultura organizacional voltada à qualidade de vida no trabalho também se apresenta como desafio relevante, assim como a articulação com outras áreas institucionais para atuação integrada. Adicionalmente, impõe-se a necessidade de adaptação das ações aos diferentes perfis de servidores (presencial, remoto e híbrido), garantindo, ao mesmo tempo, a continuidade e a sustentabilidade das iniciativas.

Por outro lado, o contexto atual revela importantes oportunidades para o fortalecimento do programa. Destaca-se o uso crescente de tecnologias e plataformas digitais como meio de ampliação do alcance das ações de saúde e bem-estar, bem como a possibilidade de estabelecimento de parcerias com instituições de ensino, pesquisa e outros órgãos públicos. O avanço do debate sobre saúde mental no ambiente de trabalho também contribui para maior sensibilização institucional e engajamento dos servidores. Ademais, a implementação de programas preventivos — voltados à atividade física, ergonomia e alimentação saudável — e a realização de campanhas educativas configuram estratégias promissoras. O uso de dados institucionais para o planejamento de ações mais direcionadas também se apresenta como importante vetor de eficiência e efetividade.

Por fim, no que concerne às perspectivas, vislumbra-se a consolidação de uma política institucional estruturada de qualidade de vida no trabalho no âmbito do MTE, com ampliação das ações de promoção da saúde física e mental. Espera-se, ainda, o fortalecimento de uma cultura organizacional orientada ao bem-estar, com impactos positivos na redução de afastamentos e na melhoria da satisfação dos servidores. Nesse sentido, projeta-se a expansão de programas preventivos e educativos, com foco na sustentabilidade das ações e no aprimoramento contínuo das condições de trabalho no Ministério.

3.3.GESTÃO DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

A gestão de contratações do MTE tem por objetivo assegurar a continuidade das políticas públicas do órgão, bem como oferecer infraestrutura física e tecnológica adequada ao seu funcionamento.

3.3.1. Conformidade legal: principais normas internas e mecanismos de controle e prevenção de irregularidades ou falhas utilizados.

A gestão das contratações no exercício de 2025 pautou-se nos mecanismos de controle previstos na Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, para prevenir irregularidades e garantir a eficiência no gasto público.

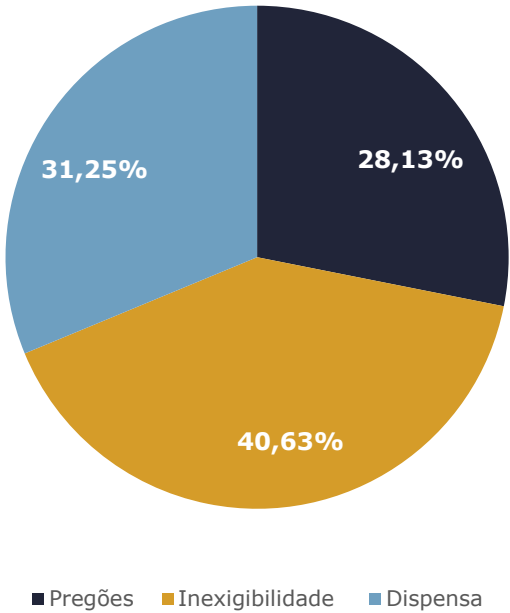
Para assegurar essa conformidade, as contratações foram efetuadas por meio dos seguintes enquadramentos legais:

- Contratações de baixo valor, até o limite de R\$ 62.725,59, enquadradas no art. 75, caput, inciso II, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021;
- Dispensas de Licitação, enquadradas no art. 75, incisos IX e XV, da Lei nº 14.133/2021;
- Inexigibilidades de Licitação, enquadradas no art. 74, inciso I e III, alínea c, da Lei nº 14.133/2021; e
- Pregões Eletrônicos, realizados nos termos da Lei nº 14.133/2021.

3.3.2. Contratações realizadas em 2025

- 10 Contratações por Dispensa
- 9 Pregões
- 13 Inexigibilidades

Gráfico 30 - Contratações realizadas em 2025



Fonte: Coordenação-Geral de Licitações e Contratos (DLOC/SE).

Dentre as diversas contratações realizadas no referido exercício, sobressaem a contratação da Caixa Econômica Federal para a prestação de serviços bancários relacionados ao pagamento do abono salarial e a contratação de serviços de tecnologia da informação junto ao SERPRO, as quais, em conjunto, representam aproximadamente 95% do valor total dos contratos firmados no exercício, conforme demonstrado na Tabela a seguir.

Em razão da materialidade e relevância dessas contratações no exercício de 2025, apresentam-se, na sequência, de forma objetiva, as justificativas que fundamentaram sua realização, considerando seu impacto na continuidade e na regularidade das atividades institucionais.

Tabela 16 - Contratações diretas: participação nos processos de contratação, principais tipos e justificativas para realização

Finalidade	Objeto	Tipo	Justificativa
Serviços Bancários	Contratação de serviços comuns de pagamento para a execução do Abono Salarial	Inexigibilidade	Assegurar a continuidade do programa governamental previsto na Constituição Federal de 1988, em seu art. 239, § 3º.
Serviço de Tecnologia da Informação - TIC	Contratação de prestação de serviços Estratégicos de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).	Dispensa	Assegurar a funcionamento, modernização e sustentação da da Infraestrutura de TI do Ministério.

Fonte: Coordenação-Geral de Licitações e Contratos (DLOC/SE).



3.3.2.1 Detalhamento das contratações de maior vulto

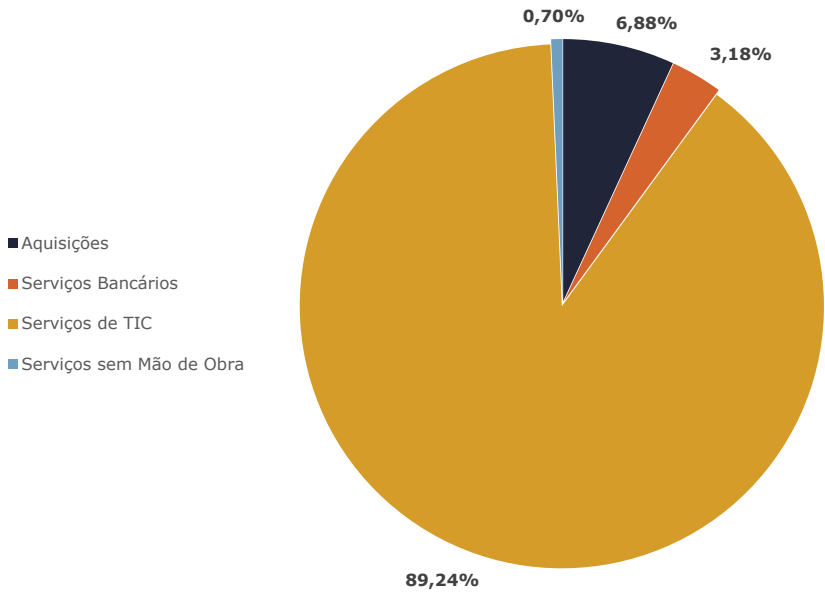
A seguir, será apresentado um resumo das contratações realizadas em 2025 que tiveram maior impacto orçamentário no MTE. Nesse escopo, destacaram-se como contratos de maior vulto:

Tabela 17 - Principais contratos de maior vulto sob responsabilidade do MTE/2025

Área Demandante	Tipo de Contratação	Contrato	Empresa	Objeto	Valor Total Estimado (R\$)	Participação
DTI	Aquisição	01/2025	LANLINK SOLUÇÕES E COMERCIALIZAÇÃO EM INFORMÁTICA S/A.	Fornecimento de licenças de softwares, aplicativos e sistemas operacionais Microsoft	R\$ 3.521.227,64	0,21%
DTI	Aquisição	02/2025	BRASOFTWARE INFORMÁTICA LTDA	Fornecimento de licenças de softwares, aplicativos e sistemas operacionais Microsoft	R\$ 104.990.771,04	6,17%
DTI	Aquisição	019/2025	LÍDER NOTEBOOKS COMÉRCIO E SERVIÇOS LTDA	Aquisição de estações de trabalho (desktops) - 399 unidades	R\$ 1.276.401,00	0,08%
CGRL/DAFC	Aquisição	031/2025	COZILANDIA EQUIPAMENTOS	Equipamentos e mobiliários para o restaurante/geladeiras etc	R\$ 1.036.109,00	0,06%
DTI	Aquisição	033/2025	O2 SOLUÇÕES EM TECNOLOGIA DIGITAL LTDA	Aquisição de solução de armazenamento de dados (storage) e de comutação de rede de armazenamento de dados (switch SAN), incluindo instalação, configuração, migração de dados e garantia de funcionamento por 60 meses	R\$ 4.000.000,00	0,24%
DTI	Aquisição	035/2025	LÍDER NOTEBOOKS COMÉRCIO E SERVIÇOS LTDA	Aquisição de estações de trabalho (desktops) - 658 unidades	R\$ 2.104.942,00	0,12%
SPT	Serviços Bancários	07/2025	Banco do Brasil	Contratação de serviços comuns de de pagamento para a execução do Abono Salarial	R\$ 54.111.317,03	3,18%
DTI	Serviços de TIC	021/2025	SERPRO	Prestação de serviços estratégicos de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).	R\$ 1.517.776.289,65	89,24%
SENAES	Serviços sem Mão de Obra	08/2025	SOLUTION LOGISTICA E EVENTOS LTDA	Contratação de serviços contínuos de realização de eventos, receptivos internos e externos e atividades correlatas para o Ministério do Trabalho e Emprego em todo o território nacional. (Pequeno Porte)	R\$ 1.532.746,74	0,09%
SENAES	Serviços sem Mão de Obra	10/2025	MCHECON DESIGN E CENOGRAFIA LTDA	Contratação de serviços contínuos de realização de eventos, receptivos internos e externos e atividades correlatas para o Ministério do Trabalho e Emprego em todo o território nacional. (Grande Porte) (Atender demanda da SENAES)	R\$ 1.312.276,20	0,08%
SENAES	Serviços sem Mão de Obra	11/2025	MCHECON DESIGN E CENOGRAFIA LTDA	Contratação de serviços contínuos de realização de eventos, receptivos internos e externos e atividades correlatas para o Ministério do Trabalho e Emprego em todo o território nacional. (Grande Porte) (Atender demanda da SENAES)	R\$ 2.328.355,20	0,14%
CGRL/DAFC	Serviços sem Mão de Obra	013/2025	BRADIESEL COMÉRCIO E SERVIÇOS DE AUTO PEÇAS LTDA	contratação de serviços comuns de manutenção preventiva, corretiva e assistência técnica para a frota de veículos pertencentes às unidades do Ministério do Trabalho e Emprego	R\$ 2.298.858,42	0,14%
SE	Serviços sem Mão de Obra	022/2025	MCHECON DESIGN E CENOGRAFIA LTDA	Contratação de serviços contínuos de realização de eventos, receptivos internos e externos e atividades correlatas para o Ministério do Trabalho e Emprego em todo o território nacional. (Contratação Anhembi).	R\$ 2.241.400,00	0,13%
CGRL/DAFC	Serviços sem Mão de Obra	023/2025	TELELOK LTDA	Contratação de serviço de locação de mobiliário corporativo.	R\$ 2.166.522,00	0,13%
Total					R\$ 1.700.697.215,92	100%

Fonte: Coordenação-Geral de Licitações e Contratos (DLOC/SE).

Gráfico 31 - Percentual dos contratos de maior vulto por tipo de objeto/serviço – 2025



Fonte: Coordenação-Geral de Licitações e Contratos (DLOC/SE).

3.3.2.2 Contratações de maior vulto por modalidade

Tabela 18 - Contratações de maior vulto por modalidade

Pregões de maior vulto financeiro						
Número	Tipo de Contratação	Área Demandante	Objeto	Valor Estimado	Valor Final	Percentual de economia
90001/2025	Pregão Eletrônico - SRP	Secretaria Executiva	Eventos	R\$ 49.067.557,52	R\$ 34.580.016,61	-30%
90002/2025	Pregão Eletrônico	DLOC	Manutenção de Veículos	R\$ 2.634.836,55	R\$ 2.298.858,42	-13%
90005/2025	Pregão Eletrônico	DLOC	Mobiliário do restaurante	R\$ 2.526.641,48	R\$ 2.192.645,00	-13%
90008/2025	Pregão Eletrônico	DTI	Aquisição de storage	R\$ 6.092.153,60	R\$ 4.000.000,00	-34%
Dispensas de maior vulto financeiro						
84/2025	Dispensa	DTI	Contratação de prestação de serviços Estratégicos de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)	R\$ 1.517.776.289,65	R\$ 1.517.776.289,65	0%
Inexigibilidade de maior vulto financeiro						
05/2025	Inexigibilidade	DTI	Contratação de serviços de solução de Data Warehouse Teradata, com foco no processamento massivo de dados para análise e geração de relatórios	R\$ 19.959.321,18	R\$ 19.959.321,18	0%
48/2025	Inexigibilidade	Secretaria de Proteção ao Trabalhador	Contratação de serviços comuns de de pagamento para a execução do Abono Salarial	R\$ 54.111.317,04	R\$ 54.111.317,04	0%
				R\$ 1.652.168.117,02	R\$ 1.634.918.447,90	-1,04%

Fonte: Coordenação-Geral de Licitações e Contratos (DLOC/SE).

3.3.2.3 Principais resultados da gestão contratual

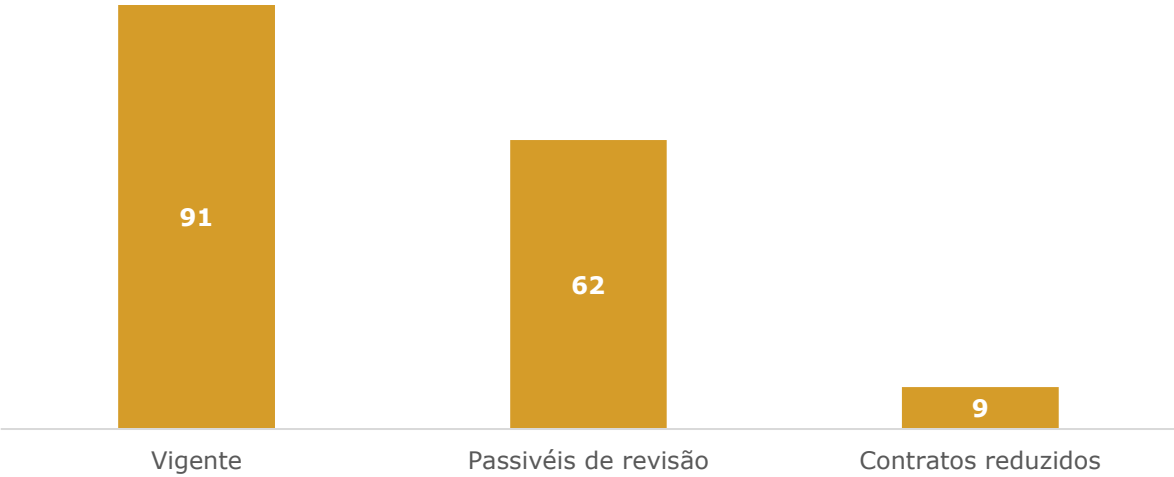
A gestão de licitações e contratos realizou entregas fundamentais para assegurar que os objetivos estratégicos do Ministério fossem plenamente alcançados, contribuindo, assim, para o cumprimento de sua missão institucional. Em 2025, destacaram-se as seguintes entregas:

I - Gestão operacional: Para garantir o êxito das contratações e o fortalecimento das boas práticas, foram processadas as seguintes demandas:

- Emissão de **29** Portarias de Equipe de Planejamento da Contratação;
- Emissão de **135** Portarias de Fiscalização de Contratos;
- Elaboração de **41** Termos Aditivos;
- Efetivação de **74** processos de reajuste, repactuação e reequilíbrio contratual; e
- Emissão de **28** minutas de instrumentos contratuais.

II - Revisão de contratos: Foi realizada a revisão de contratos vigentes, visando à otimização dos recursos públicos, **abrangendo 9** dos 91 contratos vigentes, resultando em economia de R\$ 150,26 milhões, o que corresponde a 19,39%.

Gráfico 32 - Revisão de contratos 2025



Fonte: Coordenação-Geral de Licitações e Contratos (DLOC/SE).

Ressalta-se que foram excluídos da revisão: i) contratos com dedicação exclusiva de mão de obra; ii) contratos administrativos com menos de 12 meses de vigência; e iii) contratos cuja redução determinada implicaria prejuízo à execução de serviços a cargo desta Pasta.

III – Estratégias de fortalecimento e integridade

As unidades responsáveis pelo planejamento e controle da execução do Plano de Contratações Anual envidaram esforços para que as demandas planejadas fossem concluídas dentro dos prazos estipulados, adotando as seguintes estratégias:

- Realização periódica de reuniões de ponto de controle;
- Adoção do procedimento de dupla revisão de artefatos; e
- Aprimoramento dos processos internos de orientação aos demandantes.

Principais metas alcançadas:

- Implementação do Programa de Integridade nas contratações do Ministério;
- Capacitação dos servidores no que tange ao planejamento de contratações, gestão e fiscalização contratual; e
- Lançamento do Painel de Contratações do Ministério.

3.3.3. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

Na gestão das contratações, um dos principais desafios decorre do limite orçamentário estabelecido para a Pasta, quando da aprovação da Lei Orçamentária Anual, que, a cada ano, restringe a ampliação de investimentos e gastos discricionários. Neste contexto, o esforço de racionalidade e economicidade na composição dos serviços administrativos exige maior aprofundamento técnico na fase de planejamento das contratações, visando apoiar a redução significativa nas despesas administrativas da Pasta e a manutenção de políticas públicas essenciais.

Como perspectivas para os próximos exercícios, destacam-se a necessidade de capacitação técnica contínua dos servidores envolvidos na gestão das contratações, bem como os esforços para garantir a recomposição da força de trabalho do Ministério.

3.4. GESTÃO PATRIMONIAL E INFRAESTRUTURA

3.4.1. Gestão Patrimonial

A gestão patrimonial é uma função essencial da administração, compreendendo atividades como o tombamento, o registro, a guarda, o controle, a movimentação, a preservação, a baixa, a doação, a incorporação e o inventário de bens móveis que compõem o acervo patrimonial do Órgão.

Em 2025, a gestão patrimonial do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) teve como principais ações realizadas:

- Publicação da [Portaria SE/MTE nº 582, de 16 de abril de 2025](#), que estabelece procedimentos para a gestão de bens móveis permanentes que integram o patrimônio do MTE;
- Realização do inventário patrimonial de 2025 da Administração Central, cuja comissão foi instituída pela [Portaria SE/MTE nº 1.923, de 12 de novembro de 2025](#), com prazo prorrogado até 3 de julho de 2026 pela [Portaria SE/MTE nº 2.270, de 30 de dezembro de 2025](#);
- Celebração do Contrato nº 23/2025, por adesão à ata de registro de preços, cujo objeto é a prestação de serviço de locação de mobiliário corporativo, sob demanda, compreendendo fornecimento, entrega, montagem, desmontagem, remanejamento, retirada, manutenção preventiva e corretiva do mobiliário com cobertura total de peças, e provisão de leiaute do mobiliário corporativo, com o objetivo de suprir demandas imediatas e reduzir os custos administrativos com procedimentos de aquisição, controle patrimonial, manutenção e desfazimento;
- Celebração dos Contratos nº 26/2025, 29/2025, 30/2025, 31/2025, 32/2025 e 34/2025 para a aquisição de equipamentos e mobiliários para o restaurante do MTE em Brasília/DF, cujo objetivo é modernizar e adequar o ambiente às normas de ergonomia e segurança sanitária, bem como proporcionar bem-estar aos servidores e colaboradores do MTE e a toda comunidade que necessita de restaurantes na região da Esplanada dos Ministérios;
- Desfazimento de bens móveis nas seguintes quantidades e unidades do MTE:

Tabela 19 – Quantidade de bens doados em 2025

UNIDADE	QUANTIDADE DE BENS
Administração Central	1780
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Acre	23
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Bahia	8
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Mato Grosso do Sul	54
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Paraíba	345
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Rio de Janeiro	988
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Santa Catarina	694

Fonte: Sistema Integrado de Gestão Patrimonial (SIADS).
Em relação ao processo de regularização dos 12,8 mil bens patrimoniais identificados no inventário de 2024, rito mencionado no Relatório de Gestão Integrado do ano de 2024, registra-se que do quantitativo indicado, 1780 bens foram objeto de desfazimento em 2025, permanecendo os demais aguardando a instrução de novo processo de desfazimento, a ser conduzido em momento oportuno, observadas as restrições e procedimentos aplicáveis ao período eleitoral.

Quanto aos bens com inconsistências na classificação de conta contábil, encontram-se em rito de saneamento cadastral, etapa necessária para possibilitar a posterior reclassificação para as contas contábeis corretas, em conformidade com as normas de contabilidade aplicada ao setor público. No que refere aos bens não localizados, informa-se que estão sendo objeto de nova verificação, no âmbito do inventário patrimonial iniciado no exercício de 2025, ainda em andamento, cujos resultados subsidiarão a atualização dos registros patrimoniais e a adoção das medidas administrativas cabíveis.

3.4.2. Gestão de Espaços Físicos e Infraestrutura: MTE

A administração dos espaços físicos é regida pela [Portaria Conjunta nº 38, de 31 de julho de 2020](#), atualizada pela [Portaria Conjunta nº 28, de 24 de março de 2021](#), em consonância com as diretrizes do Projeto RacionalizaGOV. Essa iniciativa busca a ocupação inteligente e o compartilhamento de imóveis da União, pautando-se pelos princípios de racionalidade, economia e eficiência no planejamento dos órgãos federais.

3.4.3. Modelo de Gestão e Capilaridade

No âmbito do MTE, a gestão predial e a manutenção ocorrem de forma descentralizada. Assim, cada unidade regional é responsável por zelar pelas edificações sob sua jurisdição, garantindo os padrões adequados de usabilidade.

O MTE mantém estruturas administrativas (superintendências, gerências e agências) em todos os estados. Esse suporte logístico e de infraestrutura é viabilizado por meio de um modelo colaborativo firmado com o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI).

3.4.4. Diagnóstico e Otimização dos espaços

detalhado da ocupação atual, realizado em 2024, conforme orientações do RacionalizaGOV, iniciou-se em 2025 a reestruturação dos ambientes internos de escritório, visando elevar os índices de ergonomia e o bem-estar dos colaboradores.

No mesmo contexto, destaca-se o início das ações voltadas à reestruturação e modernização do ambiente destinado ao futuro restaurante do Ministério, localizado no Anexo do Bloco F da Esplanada dos Ministérios, medida que visa aprimorar a infraestrutura de apoio aos servidores e demais usuários das instalações da Pasta.

3.4.5. Parâmetros de Ocupação

Para fins de cálculo, utiliza-se a métrica de ocupação ideal, estabelecida entre 7 m² e 9 m² por pessoa, conforme parâmetros utilizados pela Administração Pública Federal para racionalização e melhor aproveitamento dos espaços administrativos. Ressalta-se que as alterações nos parâmetros de ocupação deste MTE serão aferidas por ocasião da realização de novo diagnóstico, previsto para o segundo semestre de 2026, momento em que serão consideradas as modificações na distribuição e utilização dos espaços ocorridas ao longo dos exercícios de 2025 e 2026, permitindo a atualização dos indicadores e o aperfeiçoamento das medidas de gestão patrimonial e de infraestrutura.

3.4.6. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

Entre os principais riscos e desafios relacionados à gestão patrimonial, destacam-se: a recomposição da força de trabalho e capacitação dos servidores; a atualização dos registros patrimoniais, pois ainda são encontrados bens sem registro ou com registro antigo anterior ao SIADS;

a rotina de manutenção preventiva e corretiva dos bens móveis; os investimentos na aquisição de novos bens, devido à necessidade de modernização e adequação de padrões; e o desfazimento de bens, visto a necessidade de otimização de espaços físicos.

Para enfrentar esses riscos e aproveitar as oportunidades identificadas em 2024, foram adotadas diversas medidas, destacando-se: i) a publicação da [Portaria SE/MTE nº 582/2025](#), que estabelece procedimentos para a gestão de bens móveis permanentes do MTE; ii) a utilização do SIADS WEB para a leitura dos registros patrimoniais na realização do inventário, otimizando o tempo da equipe e substituindo o método manual anteriormente utilizado; e iii) o fortalecimento da unidade responsável pela gestão patrimonial da Administração Central do MTE, em razão do [Decreto nº 12.764/2025](#), que transformou a Divisão de Patrimônio em Coordenação de Patrimônio e Suprimentos e criou o Serviço de Gestão Patrimonial e o Serviço de Suprimentos e Registros Patrimoniais.

3.5. GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

No exercício de 2025, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) executou ações destinadas a assegurar a continuidade operacional e a evolução da Tecnologia da Informação (TI), compreendendo aspectos de governança de TI, infraestrutura de TI e sistemas de informação, com foco na sustentação e ampliação dos serviços digitais da pasta.



3.5.1. 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 2025, a área de TI do MTE atendeu o seguinte quantitativo de demandas relacionadas à conformidade de TI:

Figura 2 - Quantitativo de demandas de conformidade de TI atendidas em 2025



Fonte: Coordenação-Geral de Governança e Gestão Estratégica (CGGE/DTI/SE/MTE).

Além disso, o MTE tem avançado no estabelecimento de 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 2025, são apresentados na tabela a seguir:

Tabela 20 - Normativos relacionados à TI – vigentes em 2025

Normativo vigente	Descrição	Situação
Portaria MTE nº 3.849, de 18 de dezembro de 2023	No âmbito de Tecnologia da Informação, foram instituídos: - o Comitê de Governança Digital; - o Comitê de Segurança da Informação; - o Gestor de Segurança da Informação; - a Equipe de Prevenção, Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos; e - 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 MTE nº 1.678, de 3 de outubro de 2024	Designa o Gestor de Segurança da Informação do Ministério do Trabalho e Emprego.	Publicada
Portaria MTE nº 56, de 16 de janeiro de 2025	Dispõe sobre a publicação do Plano Diretor de Tecnologia da Informação do Ministério do Trabalho e Emprego, para o triênio 2025-2027.	Publicada
Portaria SE /MTE nº 1.400, de 19 de agosto de 2025	Designa os integrantes da Equipe de Prevenção, Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos (ETIR) do Ministério do Trabalho e Emprego.	Publicada
Portaria DTI/SE/MTE nº 496, de 01 de abril de 2025	Norma operacional de controle de acesso remoto	Publicada
Portaria DTI/SE/MTE nº 497, de 01 de abril de 2025	Norma operacional de inventário e mapeamento de ativos	Publicada
Portaria DTI/SE/MTE nº 747, de 12 de maio de 2025	Norma operacional de recursos computacionais	Publicada
Portaria DTI/SE/MTE nº 809, de 22 de maio de 2025	Norma operacional de controle de acesso físico e lógico	Publicada
Portaria DTI/MTE nº 1.437, de 27 de agosto de 2025	Norma operacional de desenvolvimento seguro de software	Publicada
Portaria DTI/MTE nº 1.679, de 01 de outubro de 2025	Norma operacional de acesso à internet, intranet e extranet	Publicada

Fonte: CGGE/DTI/SE/MTE.

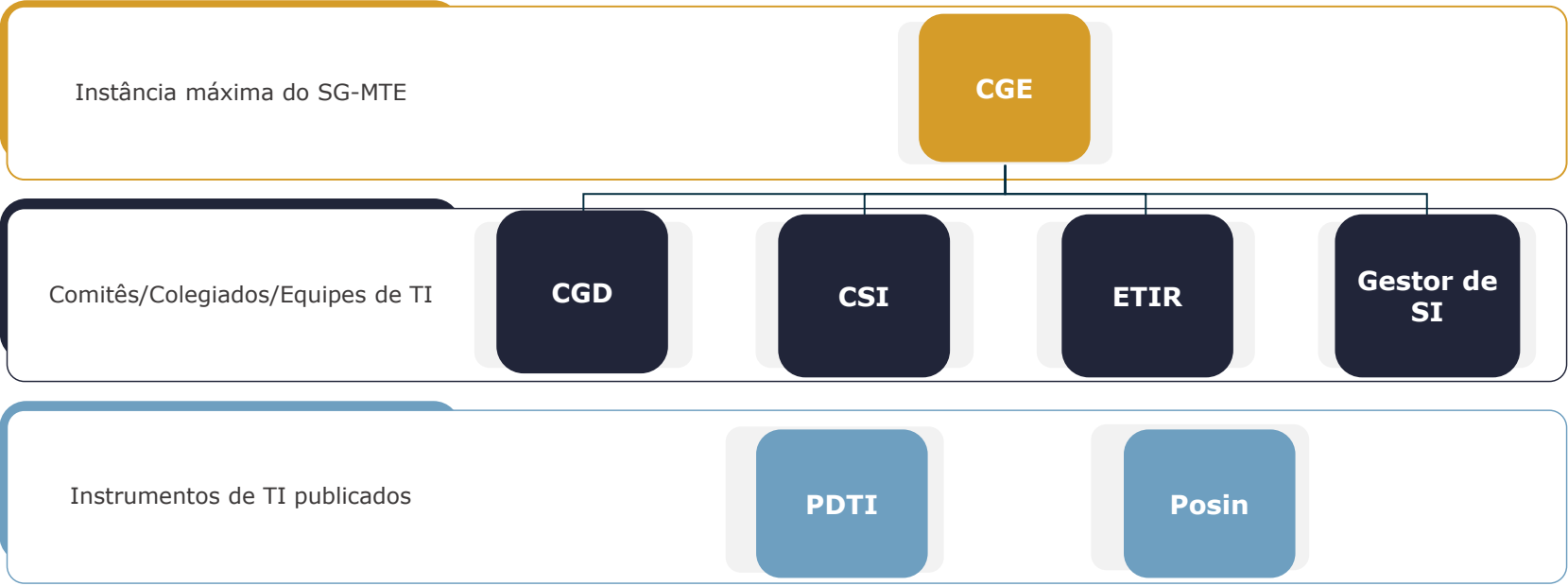
Ademais, registra-se que a área de TI do MTE orienta sua atuação em consonância com os normativos emitidos pelo órgão central do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação do Poder Executivo Federal (SISP) e pela Secretaria de Segurança da Informação e Cibernética do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República (GSI/PR).

3.5.2. Modelo de governança de TI

Em 2025, o MTE deu continuidade à operação do modelo de governança de TI, 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](#).

No modelo estabelecido (Figura abaixo), o Comitê de Governança Digital (CGD) e o Comitê de Segurança da Informação 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 3 - Modelo de governança de TI



Fonte: CGGE/DTI/SE/MTE.

Em 2025, destacaram-se as operações do CGD, do CSI e da Equipe de Prevenção e Tratamento e Respostas a Incidentes Cibernéticos (ETIR), conforme tabela a seguir:

Tabela 21: Calendário de operação dos Comitês e Equipes de TI

Reunião do CGD	Data
Comitê de Governança Digital	23/04/2025
	23/07/2025
	05/12/2025
Comitê de Segurança da Informação	04/09/2025
	27/11/2025
Equipe de Prevenção e Tratamento e Respostas à Incidentes Cibernéticos	02/09/2025
	21/10/2025
	13/11/2025

Fonte: CGGE/DTI/SE/MTE.

3.5.2.1 Principais Resultados/Decisões tratadas nas reuniões dos Comitês (CDG, CSI e ETIR)

Comitê de Governança Digital - CGD

Ao longo das reuniões do Comitê de Governança Digital realizadas em 2025, observou-se a consolidação da estratégia de transformação digital do Ministério, com destaque para a divulgação e acompanhamento do PDTI 2025-2027, apoiado por painel de monitoramento, bem como para a priorização e execução de iniciativas estruturantes de tecnologia da informação. Entre as principais entregas, ressaltou-se o programa Crédito do Trabalhador (eConsignado), de elevado impacto social e econômico, a Plataforma Virtual Inteligente (CeLesTe - chatbot) e o Seguro do Pescador Artesanal (SDPC). Destacou-se, ainda, a evolução do Plano de Transformação Digital, recebendo a premiação de primeiro lugar em Transformação Digital no âmbito do Poder Executivo Federal, refletindo a ampliação e a melhoria dos serviços digitais ofertados ao cidadão. Também foram tratadas ações de governança, padronização e priorização de projetos e dados estratégicos. Por outro lado, as reuniões evidenciaram de forma recorrente riscos críticos à sustentabilidade da área de TI, especialmente relacionados ao déficit orçamentário significativo e à redução do quadro de pessoal da Diretoria de Tecnologia da Informação, fatores que podem comprometer a continuidade, a qualidade e a capacidade de evolução dos serviços digitais do Ministério.

Comitê de Segurança da Informação - CSI

Ao longo das reuniões do Comitê de Segurança da Informação realizadas em 2025, observou-se a estruturação e consolidação da governança de segurança da informação no Ministério, com a aprovação do regimento interno, definição da dinâmica de funcionamento do Comitê e fortalecimento de sua atuação como instância de assessoramento estratégico.

Destacaram-se a instituição e operacionalização da Equipe de Prevenção, Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos (ETIR), com atuação contínua no tratamento de incidentes e atendimento a recomendações de órgãos de controle, bem como a aprovação e evolução do arcabouço normativo, incluindo a Política de Segurança da Informação e norma complementar para uso seguro de computação em nuvem. No campo operacional, foram apresentadas diversas iniciativas de fortalecimento da segurança, como gestão de ativos, monitoramento de redes, revisão de acessos, campanhas de conscientização e implementação de soluções tecnológicas. As reuniões também evidenciaram a ocorrência de incidentes cibernéticos relevantes e recorrentes, reforçando a necessidade de aprimoramento contínuo dos mecanismos de defesa, da capacitação dos usuários e da disseminação da cultura de segurança. Por fim, destacou-se como ponto crítico a necessidade de recursos orçamentários adequados para viabilizar a contratação de ferramentas e soluções de proteção, essenciais à mitigação de riscos e à garantia da segurança dos serviços digitais do Ministério.

Equipe de Prevenção e Tratamento de Respostas à Incidentes Cibernéticos - ETIR

Ao longo das reuniões da Equipe de Prevenção, Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos (ETIR) realizadas em 2025, foi estruturada e consolidada a atuação da equipe no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, com definição de sua composição, competências e dinâmica de funcionamento, incluindo a realização de reuniões periódicas para acompanhamento dos incidentes e das ações de segurança da informação. Destacaram-se os esforços de implementação das recomendações da Controladoria-Geral da União (CGU) relacionadas à segurança dos serviços digitais integrados ao Gov.br, bem como o fortalecimento da articulação com equipes de segurança de órgãos parceiros, como a Secretaria de Governo Digital, o Serpro e a Dataprev. As reuniões também evidenciaram a identificação e tratamento de incidentes cibernéticos e vulnerabilidades em sistemas e infraestruturas, incluindo ataques direcionados, exploração de falhas em sistemas legados e tentativas de uso indevido de credenciais, demandando ações de contenção, monitoramento e aprimoramento dos controles de segurança. Entre as iniciativas discutidas destacaram-se a execução de projetos de melhoria da segurança da infraestrutura, em parceria com fornecedores especializados, a implementação de ferramentas de monitoramento e análise de incidentes, a adoção de mecanismos de proteção contra ataques automatizados e a realização de ações de conscientização e capacitação dos usuários. As reuniões também reforçaram a necessidade de evolução contínua dos processos de resposta a incidentes, da priorização de melhorias em sistemas críticos e do fortalecimento da cultura institucional de segurança da informação.

3.5.3. 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.

Em 2025, o MTE envidou esforços para publicação e monitoramento do PDTI 2025-2027. O documento está disponível no Portal do Ministério. Espera-se que em 2026 o documento seja revisado e uma nova versão seja disponibilizada.

3.5.4. 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 de 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, em 2025, a área de TI publicou seis normas que integram o arcabouço normativo do Sistema de Gestão de Segurança da Informação. Espera-se que em 2026 o arcabouço normativo seja ampliado.

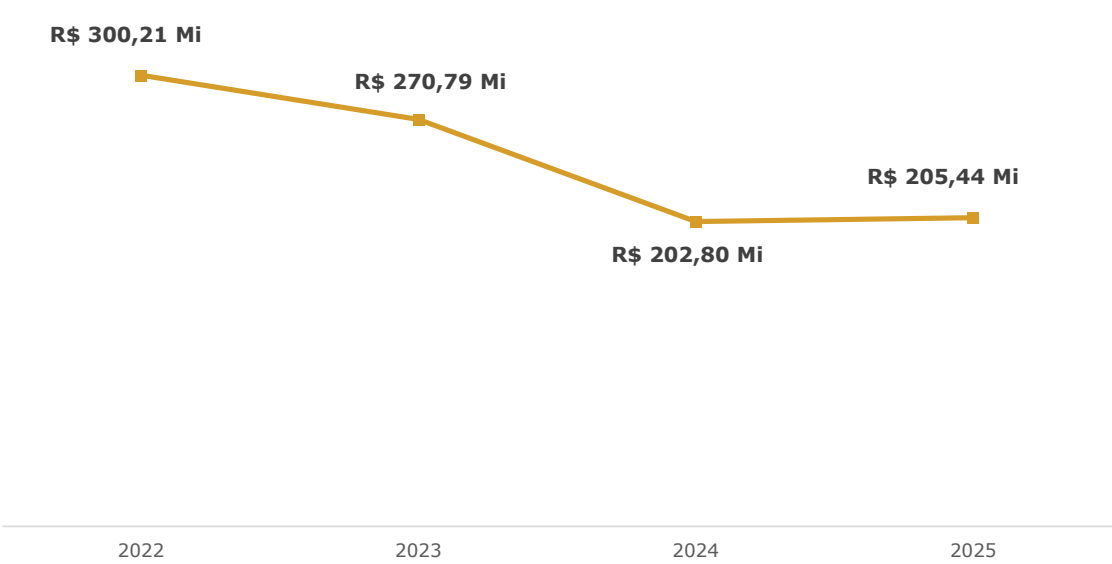
3.5.5. Montante de recursos aplicados em TI

A dotação orçamentária no exercício de 2025 foi de cerca de R\$ 205,4 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, apresenta-se a evolução da dotação orçamentária destinada à área de TI nos últimos 4 anos:



Gráfico 33 – Dotação orçamentária da área de TI nos últimos 4 anos



Fonte: RGI 2024 e Painel Orçamentário da Diretoria de Logística, Orçamento e Contabilidade (DLOC) – Execução Orçamentária – Extraído em 31/12/2025.

Ademais, na Tabela abaixo é apresentada a execução orçamentária da área de TI nos últimos 4 anos.

Tabela 22 – Execução orçamentária DTI

Grupo de natureza de despesa	Despesas empenhadas			
	2022	2023	2024	2025
Investimento	R\$ 15.839.760,00	R\$ 9.089.754,00	R\$ 2.386.141,00	R\$ 5.830.051,00
Custeio	R\$ 284.374.906,00	R\$ 261.695.688,00	R\$ 200.409.985,52	R\$ 199.609.181,00
Total	R\$ 300.214.666,00	R\$ 270.785.442,00	R\$ 202.796.126,52	R\$ 205.439.232,00

Grupo de natureza de despesa	Despesas pagas			
	2022	2023	2024	2025
Investimento	R\$ 4.809,28	R\$ --	R\$ 1.040.486,93	R\$ 17.242,42
Custeio	R\$ 186.741.538,45	R\$ 201.928.495,32	R\$ 139.717.421,05	R\$ 140.008.873,94
Total	R\$ 186.746.347,73	R\$ 201.928.495,32	R\$ 140.757.907,98	R\$ 140.026.116,36

Fonte: RGI 2024 e Painel Orçamentário da Diretoria de Logística, Orçamento e Contabilidade (DLOC) – Execução Orçamentária – Extraído em 16/03/2026.

Quanto à situação dos Restos a Pagar (RAP), no âmbito de Tecnologia da Informação, apresentou-se a seguinte execução:

Tabela 23 – Restos a pagar DTI

Unidade responsável	Ano inscrição	RAP inscritos	RAP cancelados	RAP pagos	RAP a pagar
DTI	2021	R\$ 1.377.057,96	-	-	R\$ 10.098.418,06
DTI	2022	R\$ 1.680.400,28	R\$ 437.947,61	R\$ 33.188,01	R\$ 4.704.283,54
DTI	2023	R\$ 9.299.311,82	R\$ 12.430,97	R\$ 2.243.606,49	R\$ 7.043.274,36
DTI	2024	R\$ 62.038.218,54	R\$ 269.456,39	R\$ 57.611.196,35	R\$ 4.157.565,80
Total		R\$ 74.394.988,60	R\$ 719.834,97	R\$ 59.887.990,85	R\$ 26.003.541,76

Fonte: Painel Orçamentário DLOC – Restos a pagar – Extraído em 17/12/2025.

Dadas as informações apresentadas, verifica-se que o orçamento previsto para 2025 apresentou redução em relação aos anos anteriores. Embora tenha havido um aumento de 0,6% quando comparado a 2024, a análise da série histórica evidencia uma trajetória de retração dos recursos destinados à área de TI, o que tende a impactar negativamente a capacidade de atendimento às demandas de TI.



3.5.6. Contratações mais relevantes de recursos de TI

Os contratos vigentes mais relevantes em 2025, destinados ao atendimento das necessidades de negócio do MTE, são apresentados na tabela a seguir:

Tabela 24 – Principais contratos de TI

Número do contrato	Objeto	Valor	Periodicidade
47/2021	Certificado digital	R\$ 18.242,60	
03/2023	Serviços de operação de infraestrutura e atendimento aos usuários de TI (N1, N2 e N3)	R\$ 19.732.877,01	40 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\$ 19.061.808,24	12 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\$ 816.572.163,41	36 meses
28/2024	Serviços de solução de Data Warehouse Teradata	R\$ 19.959.321,18	43 meses
52/2024	Outsourcing de impressão	R\$ 7.788.312,00	60 meses
01/2025	Serviços e consultoria técnica para implantação, projetos e utilização dos produtos	R\$ 3.521.227,64	48 meses
02/2025	Licenças Microsoft	R\$ 104.990.771,04	48 meses
15/2025	Licenças de softwares de Design Gráfico	R\$ 69.774,48	48 meses
18/2025	Licença StreamYard - estúdio virtual para transmissão de áudio e vídeos para as principais redes e sociais	R\$ 5.891,00	12 meses
19/2025	Desktops	R\$ 1.276.401,00	12 meses
20/2025	Servidores físicos	R\$ 1.990.000,00	60 meses
21/2025	Serviços Estratégicos de TIC - SERPRO	R\$ 1.517.776.289,65	60 meses
24/2025	Inteligov	R\$ 62.580,00	12 meses
28/2025	Suporte e manutenção Storage	R\$ 459.072,00	24 meses
61/2023	Contratação de serviços de disponibilidade de ambientes do TEM.	R\$ 771.642,26	60 meses
35/2025	Contratação de desktops	R\$ 2.104.942,00	12 meses
36/2025	Contratação de Notebooks	R\$ 159.400,00	12 meses
24/2024	Contratação de solução de tecnologia da informação e comunicação de licenças de softwares de Design Gráfico.	R\$ 133.012,52	36 meses
33/2025	Aquisição de solução de storage e deswitch SAN	R\$ 4.000.000,00	60 meses

Fonte: Coordenação-Geral de Contratos e Aquisições (CGCAQ/DTI/SE/MTE).

Além dos contratos de TI do MTE, para manter alguns serviços de TI, em um período de 2025, o MTE executou o Termo Aditivo ao Termo de Execução Descentralizada (TED) nº 08/2023, firmado com o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), que possuía o valor total de R\$ 244,37 milhões.

Dessa forma, por meio do Termo Aditivo ao TED e de transferências de recursos financeiros do MTE para o MGI, em 2025, foi possível realizar a manutenção dos seguintes serviços de TI no MTE:

- Licenciamento Microsoft 365 (Contrato MGI 17/2020) – até o início da operação do Contrato MTE 02/2025;
- Outsourcing de impressão (Contrato MGI 44/2019) – até o início da operação do Contrato MTE 52/2024;
- Serviços executados pelo Serpro (Contrato MGI 65/2021) – até o início da operação do Contrato MTE 21/2025;
- Antivírus (Contrato MGI 20/2020) e Antispam (Contrato MGI 21/2020); e
- Serviços de apoio à gestão e governança de TI (Contrato MGI 06/2022).

Sendo assim, registra-se que, em 2025, o MTE alcançou um avanço relevante na autonomia de sua gestão de TI, ao promover a desvinculação de três serviços que até então eram executados por meio de contratos do MGI, sendo eles: (i) outsourcing de impressão; (ii) serviços estratégicos de TIC junto ao Serpro; e (iii) licenciamento de soluções Microsoft. Tal conquista foi viabilizada pela realização de contratações próprias, as quais permitem ao MTE fortalecer a governança, ampliar a capacidade de planejamento e conferir maior controle sobre custos, prazos e níveis de serviço.

Em complemento, para avançar nessa autonomia e na melhoria do ambiente de TI, no decorrer de 2025, foram iniciadas as seguintes aquisições:

Tabela 25 – Aquisições de TI em andamento

Objeto	Fase da contratação	Valor estimado
Serviços de apoio à gestão/garantia da qualidade	Planejamento da contratação	R\$ 14.755.458,46
Solução de armazenamento (storage)	Em fase de assinatura do contrato	R\$ 9.670.000,00
Solução de antivírus e antispam	Planejamento da contratação	R\$ 21.967.044,00
Licenças de virtualização (VMware)	Planejamento da contratação	R\$ 5.500.000,08
Serviços de videoconferência	Planejamento da contratação	R\$ 20.312.280,00

Fonte: CGCAQ/DTI/SE/MTE.

3.5.7. Principais iniciativas e resultados na área de TI

No exercício de 2025, foram executadas iniciativas voltadas ao desenvolvimento e à manutenção de soluções de TI, bem como à sustentação, modernização e aprimoramento da infraestrutura tecnológica do MTE. Essas ações tiveram como foco assegurar a continuidade dos serviços digitais, elevar a confiabilidade dos ambientes computacionais e promover melhorias no desempenho, na disponibilidade e na segurança da infraestrutura de TI, em alinhamento às necessidades institucionais.

3.5.7.1. 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 2025, foram utilizados os seguintes contratos: i) Contrato nº 20/2024 (Dataprev), ii) Contrato nº 28/2023 (Linuxell), iii) Contrato nº 65/2021 (Serpro- MGI) e iv) Contrato nº 21/2025 (Serpro-MTE).

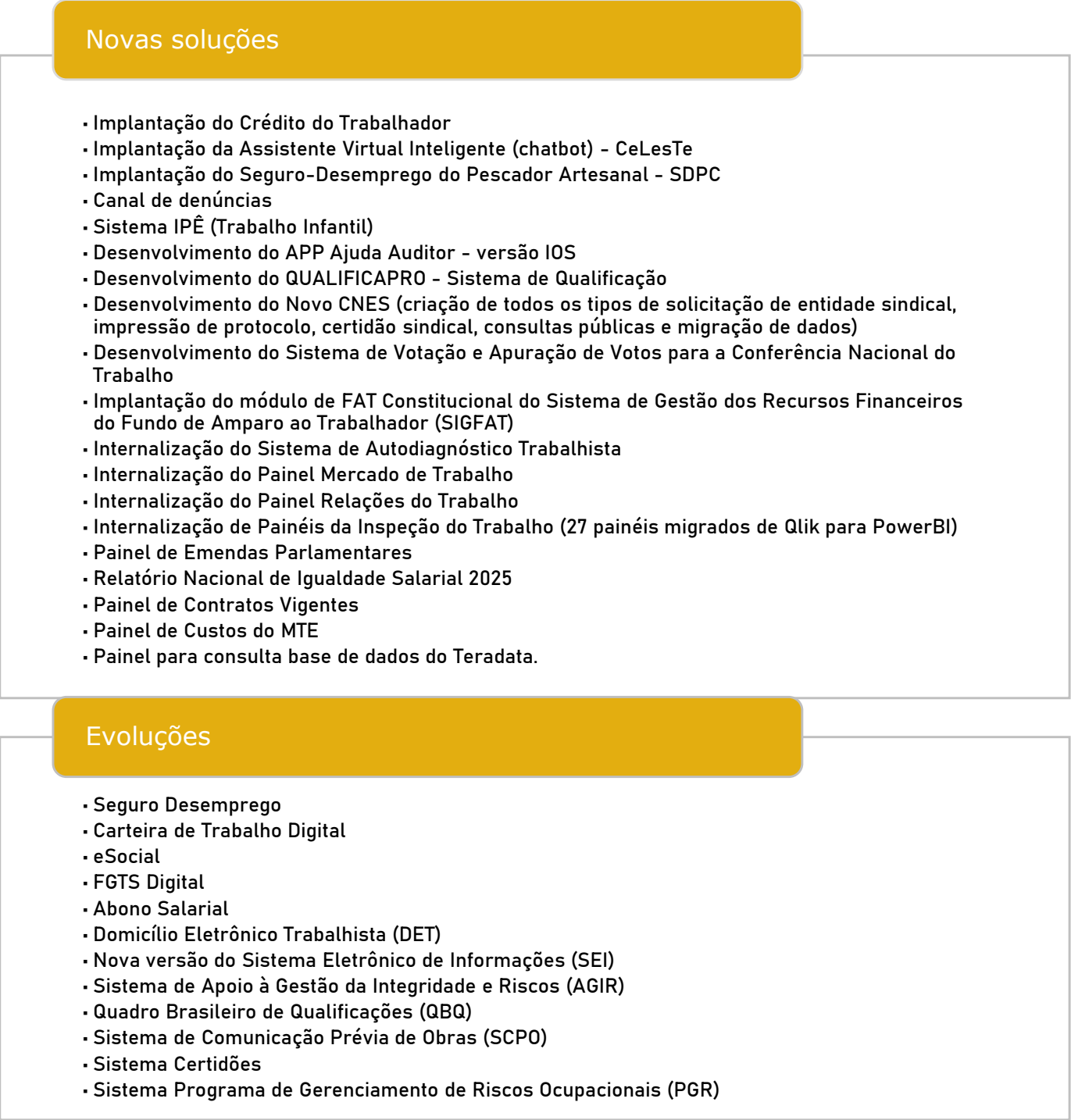
Vale destacar que, além dos contratos supracitados, a equipe responsável pelo acompanhamento de desenvolvimento de sistemas atua na fiscalização do Contrato do FGTS Digital nº 11.408/2022 (Serpro), cuja gestão não é de responsabilidade da Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI) do MTE.

Ao longo do exercício de 2025, a equipe de TI assegurou o suporte, a manutenção, a internalização e o desenvolvimento de novas soluções, assim como a evolução das soluções já existentes.



As novas soluções e evoluções entregues em 2025 são apresentadas na figura a seguir.

Figura 4 – Evoluções e novas soluções de TI



Fonte: CGSOL/DTI/SE/MTE.

3.5.7.2. Infraestrutura

Modernização dos serviços de conectividade da Internet

Em continuidade às ações executadas em 2024, em 2025, realizou-se a substituição completa dos 376 links de conectividade de todas as unidades do Ministério. Isso representa um avanço estratégico na modernização da conectividade institucional, fortalecendo a segurança, a eficiência e a disponibilidade dos serviços de rede.

Ampliação dos serviços de outsourcing de impressão

Realizou-se a implantação do serviço de outsourcing de impressão em diversas unidades do MTE, contemplando os estados do AM, AP, DF, ES, GO, RJ, SC, PB, MA, RO, RR, SP, MG, TO e PA. Ao final de 2025, a expansão seguia para a fase de implantação nos estados do RN e PR.

Suporte de infraestrutura e atendimento aos usuários de TI

Em 2025, a Central de Serviços do MTE atendeu cerca de 35,15 mil chamados de suporte ao usuário e à infraestrutura de TI.

Modernização do parque tecnológico

A aquisição de 399 estações de trabalho (desktops) contribuiu de forma significativa para a modernização do parque tecnológico do MTE, possibilitando a substituição de equipamentos obsoletos e a melhoria das condições de trabalho dos usuários.

Ambiente de dados para soluções de IA

Disponibilização de ambiente de teste e produção na plataforma Teradata para soluções de IA. Essa entrega representa um avanço significativo no suporte ao desenvolvimento e à operação de soluções de Inteligência Artificial no MTE.

Implantação de sistemas produzidos pela Fábrica na nuvem

A iniciativa contemplou a disponibilização de ambientes, a adoção de processos de deploy automático, o uso de serviços de infraestrutura como serviço (IaaS) e de plataforma como serviço (PaaS), incluindo banco de dados, além do fortalecimento dos mecanismos de segurança. Essa medida é avanço relevante para a modernização do ambiente tecnológico do MTE.

3.5.8. Segurança da informação

O Sistema de Gestão de Segurança da Informação do MTE, estabelecido na Portaria MTE nº 3.849, de 2023, está estruturado conforme a figura a seguir:

Figura 5 – Composição do Sistema de Gestão de Segurança da Informação



Fonte: CGGE/DTI/SE/MTE.

Em 2025, o MTE executou um conjunto de iniciativas para elevar a maturidade da segurança cibernética e a proteção de dados. As ações estruturantes do período foram detalhadas na tabela a seguir:

Tabela 26: Iniciativas de Segurança da Informação executadas em 2025

Eixo de Atuação	Iniciativas	Objetivo
Governança	Operação do Comitê de Segurança da Informação e da ETIR; Execução do Programa de Privacidade e Segurança da Informação até o Ciclo 5; e Elaboração de normativos complementares à Política de Segurança da Informação.	Fortalecimento das instâncias de decisão, resposta a incidentes e conformidade com a LGPD.
Segurança de Rede e Perímetro	Refinamento de regras de Firewall (Palo Alto); Implementação do SDWAN para gerenciamento e otimização das unidades do MTE; Implementação do ELK (Elastic Stack) para monitoramento do tráfego de rede	Otimização da conectividade nacional, gerenciamento de tráfego e proteção contra ameaças externas.
Gestão de Acessos	Sanitização de contas VPN e reorganização dos grupos de acesso; Implementação de novo modelo de acesso seguro (substituto à VPN).	Mitigação de riscos de acesso não autorizado e modernização da arquitetura de conexão remota.
Monitoramento de Dados	Implantação de infraestrutura para coleta e armazenamento centralizado de logs.	Garantia de rastreabilidade e suporte para auditorias e investigações de segurança.
Gestão de Ativos	Implantação do software ITOM, software para gerenciamento de ativos; Atualização de sistemas operacionais para o Windows 11; Remoção de dispositivos não autorizados na rede Wi-Fi.	Controle do inventário tecnológico e garantia de que os terminais possuam as últimas correções de segurança.

Fonte: CGGE/DTI/SE/MTE.

3.5.9. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

A gestão de TI do MTE, ao longo de 2025, demonstrou avanços significativos em governança, conformidade legal, modernização da infraestrutura e ampliação dos serviços digitais. No entanto, o cenário apresenta riscos relevantes que exigem atenção estratégica para garantir a continuidade e a evolução dos serviços prestados.

Entre os principais desafios identificados, destaca-se a tendência de redução progressiva dos recursos orçamentários destinados à TI. Essa limitação financeira impacta diretamente a capacidade de atendimento às demandas institucionais, restringindo iniciativas de inovação, modernização tecnológica e sustentação da infraestrutura essencial ao funcionamento do Ministério. Além disso, a redução do quadro de pessoal, que chegou a 38% em relação a 2023, representa um desafio adicional para o desenvolvimento e manutenção de soluções tecnológicas.

Por outro lado, as oportunidades se manifestam na autonomia conquistada pela área de TI, com a desvinculação de alguns serviços estratégicos antes executados por outros órgãos. Essa autonomia fortalece a governança, amplia a capacidade de planejamento e confere maior controle sobre custos, prazos e níveis de serviço. A publicação de normativos e o aprimoramento do arcabouço regulatório também contribuem para a melhoria da segurança da informação e da governança digital.

As perspectivas para os próximos exercícios apontam para a necessidade de fortalecimento e manutenção da força de trabalho de TI, continuidade da operação dos Comitês de Governança e Segurança, revisão, execução e monitoramento do Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI 2025-2027), modernização da infraestrutura, aprimoramento da segurança cibernética e desenvolvimento de sistemas alinhados aos processos de negócio do Ministério.

Nesse contexto, o equilíbrio entre a gestão eficiente dos recursos, a inovação e o fortalecimento institucional será determinante para enfrentar os riscos identificados e consolidar uma área de TI capaz de sustentar as demandas presentes e futuras do MTE, promovendo a transformação digital e a excelência nos serviços públicos.

3.6. SUSTENTABILIDADE

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) vem adotando medidas sistemáticas para alinhar a gestão das contratações públicas aos princípios da sustentabilidade, em consonância com as diretrizes da governança pública e com o arcabouço normativo vigente.

Nesse contexto, a [Portaria SE/MTE nº 2.155, de 31 de dezembro de 2024](#), instituiu o [Plano de Logística Sustentável \(PLS\) do MTE](#), estabelecendo o modelo de governança e de gestão da sustentabilidade. O PLS consolidou-se como instrumento estruturante do processo logístico, abrangendo as etapas de planejamento, execução e monitoramento das contratações públicas, com foco na incorporação de critérios de sustentabilidade, eficiência e responsabilidade socioambiental.

As ações previstas no PLS, com planejamento estabelecido para o biênio 2025-2026, estão organizadas em um plano operacional específico, composto por metas, indicadores e mecanismos de monitoramento e avaliação. Essa estrutura possibilita o acompanhamento sistemático dos resultados alcançados e promove o aprimoramento contínuo das práticas administrativas sustentáveis. Tais iniciativas contribuem para a otimização do consumo de recursos, considerando todo o ciclo de vida dos bens e serviços, desde a aquisição até a utilização e o descarte ambientalmente adequado.

Em 2025, a implementação das ações de sustentabilidade na estrutura central do Ministério, associadas à adoção do PLS, resultou em avanços significativos na gestão de recursos e na eficiência operacional. Destacam-se os seguintes resultados:

- **Melhoria na gestão de resíduos sólidos**, promovida por meio da aquisição e instalação de lixeiras e contêineres específicos para a segregação e o descarte adequado de resíduos recicláveis, orgânicos e especiais, incluindo pilhas e baterias, nos ambientes internos e externos das edificações do MTE localizadas em Brasília/DF.
- **Redução média anual de 27% no consumo de papel A4**, em razão da adoção de práticas voltadas à racionalização do uso de materiais e à ampliação de processos administrativos digitais.
- **Incentivo ao reaproveitamento de insumos**, mediante a destinação de 1,77 mil bens inservíveis ou irrecuperáveis a organizações não governamentais, visando à geração de novos produtos. A ação contribuiu para o reaproveitamento de bens em ciclos produtivos, a racionalização do uso de recursos públicos, a redução de resíduos e o fortalecimento de práticas alinhadas à sustentabilidade e à economia circular.
- **Redução do consumo de energia elétrica**, com economia de 14,66% no Edifício do Bloco F-Sede e de 26,14% no edifício do Centro de Referência do Trabalhador (CERET), em comparação com o exercício anterior. Os resultados decorrem da regularização dos sistemas de correção do fator de potência, melhorias nos sistemas de climatização do Edifício do Bloco F – Sede, e implementação de rotinas de manutenção periódica, com a realização de vistorias in loco de aparelhos elétricos, extensões, filtros e outros equipamentos, com a substituição de conexões oxidadas, cabos elétricos com baixa eficiência, entre outros.

● **Redução do consumo de água**, de 14,52% no consumo de água tratada no Edifício do Bloco F – Anexo, associada ao controle e monitoramento das instalações, à mitigação de vazamentos e à racionalização do uso.

Os dados consolidados de consumo de água e de energia elétrica nas edificações da Pasta são apresentados nas tabelas a seguir:

Tabela 27 - Histórico do consumo de água nas edificações da pasta

Ano	Bloco F - Sede	Bloco F - Anexo	CERET - SIA
	Média de Consumo Mensal (m³)		
2021	377,1	541,5	57,33
2022	348,3	1036,7	87,25
2023	589,83	1254,7	83
2024	591,25	1133,17	53,67
2025	613,33	968,58	53,67

Fonte: Coordenação-Geral de Engenharia (DLOC/SE/MTE).

Tabela 28 - Histórico do consumo de energia elétrica nas edificações da pasta

Ano	Bloco F - Sede			Bloco F - Anexo			CERET - SIA		
	Média de Consumo mensal (KW/h)								
	Ponta	Fora da Ponta*	Média Mensal	Ponta*	Fora da Ponta*	Média Mensal	Ponta*	Fora da Ponta*	Média Mensal
2021	112.703	1.139.333	104.336,30	158.362	2.003.918	180.190	3.919	44.936	4.071,25
2022	105.915	956.831	88.562,17	143.349	1.911.023	171.197,7	4.697	62.426	5.593,58
2023	93.941	922.438	84.698,25	176.529	1.794.073	164.216,8	5.879	76.744	6.885,25
2024	41.781	527.045	47.402,17	207.590	2.152.757	196.695,6	6.581	68.508	6.257,42
2025	29.440	455.983	40451,92	194.811	2.241.852	203.055,3	4.721	50.739	4.621,67

Nota (*): Ponta - horário de maior demanda do sistema elétrico, com tarifa mais elevada; Fora da ponta - horário de menor demanda do sistema elétrico, com tarifa reduzida.

Fonte: Coordenação-Geral de Engenharia (DLOC/SE/MTE).

Ressalta-se que o edifício do Bloco F da Esplanada dos Ministérios é de uso compartilhado com o Ministério da Previdência Social (MPS) e o anexo ao Bloco F, com o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) e Ministério da Fazenda (MF), circunstância que influencia a dinâmica de consumo e a implementação de ações integradas de sustentabilidade.

3.6.1. Critérios de sustentabilidade nas contratações e aquisições

No exercício de 2025, as contratações efetivadas pelo MTE incorporaram os critérios de sustentabilidade ambiental, em conformidade com a [Lei nº 14.133/2021](#), o [Decreto nº 10.947, de 25 de janeiro de 2022](#), a [Instrução Normativa nº 01, de 19 de janeiro de 2010 da SLTI/MPOG](#), e as orientações do [Guia Nacional de Contratações Sustentáveis da Advocacia-Geral da União](#).

Entre as principais medidas adotadas, destacam-se:

- exigência de equipamentos de elevação com tecnologia de controle energético do tipo VVVF, visando à maior eficiência no consumo de energia elétrica, em consonância com a [Lei nº 10.295, de 17 de outubro de 2001](#) (Política Nacional de Conservação e Uso Racional de Energia);
- previsão de recolhimento, gerenciamento e destinação ambientalmente adequada de resíduos e embalagens, inclusive resíduos da construção civil e de demolição (RCD), com observância do sistema de logística reversa, nos termos da [Lei nº 12.305, de 2 de agosto de 2010](#) (Política Nacional de Resíduos Sólidos), do [Decreto nº 10.936, de 12 de janeiro de 2022](#) e da [Resolução CONAMA nº 307, de 5 de julho de 2002](#);
- vedação à utilização de produtos ou equipamentos que contenham substâncias destruidoras da camada de ozônio, em atendimento aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no âmbito do Protocolo de Montreal, promulgado pelo [Decreto nº 99.280, de 6 de junho de 1990](#), bem como ao [Decreto nº 2.783, de 17 de setembro de 1998](#), e à [Resolução CONAMA nº 267, de 14 de setembro de 2000](#); e
- verificação anual, junto aos gestores e fiscais contratuais, da efetiva aplicação dos critérios de sustentabilidade previstos em contratos.

3.6.2. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

Para o ano de 2026, registra-se que as ações na área de manutenção predial decorrem de processo contínuo de acompanhamento da evolução tecnológica e da adoção de práticas mais moderna e eficientes, considerando o caráter dinâmico dos paradigmas aplicáveis á manutenção predial, o que contribuirá para a melhoria no funcionamento dos sistemas prediais, resultando em maior eficiência operacional das edificações, com controle mais preciso de eficiência energética e melhor desempenho na climatização dos ambientes de trabalho.

Nessa mesma linha, será dada continuidade à execução das ações previstas no Plano de Logística Sustentável do MTE (PLS/MTE), com ênfase no aperfeiçoamento do monitoramento, após a sua implantação, na revisão do plano de ações e no acompanhamento sistemático das metas e indicadores estabelecidos, bem como na ampliação da implementação do PLS/MTE, para unidades descentralizadas do Ministério.

No que se refere à contratação do fornecimento de energia elétrica, está prevista a realização de novas contratações no âmbito do mercado livre de energia, com vistas à redução de custos tarifários. Paralelamente, serão conduzidos estudos de viabilidade técnica para a implantação de soluções de geração própria nos imóveis localizados em Brasília/DF.

Por fim, ressalta-se que a gestão compartilhada dos imóveis com outros órgãos da Administração Pública Federal representa desafio adicional à implementação de ações de economia de recursos naturais, em razão da diversidade de práticas e estratégias adotadas. Todavia, a ampliação do uso de sistemas automatizados e a adoção de manutenção predial mais criteriosa, já em curso, tendem a contribuir para a melhoria do desempenho geral das edificações e para a redução do consumo de recursos no âmbito do MTE.

3.7. RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE

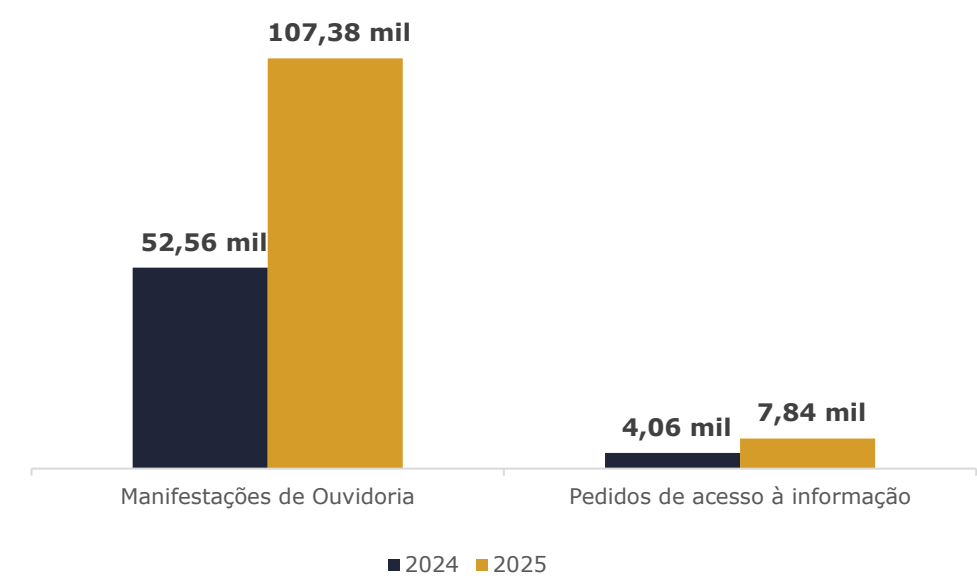
3.7.1. Ouvidoria

A Ouvidoria do Ministério do Trabalho e Emprego é a unidade responsável por promover a interlocução e a mediação entre a sociedade e o órgão. De forma imparcial, constitui-se como um instrumento essencial de participação social, fortalecendo a transparência e contribuindo para a melhoria contínua 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 ao tratamento das manifestações oriundas da sociedade, além de gerir atividades relacionadas à Lei de Acesso à Informação ([Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011](#)).

O exercício de 2025 apresentou um crescimento acentuado no volume de interações com o cidadão, com o volume de demandas duplicando em relação a 2024. As manifestações de ouvidoria cresceram em mais de 100%, enquanto os pedidos de acesso à informação passaram de 4,06 mil para 7,84 mil (+93%). Esse crescimento nas manifestações de ouvidoria está diretamente relacionado ao lançamento do Programa Crédito do Trabalhador, ocorrido em março de 2025, e às demandas do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC), a maior demanda foi registrada devido ao aumento de solicitações a respeito do concurso de Auditor-Fiscal do Trabalho do Concurso Nacional Unificado (CNU), o que ampliou significativamente a demanda por informações, esclarecimentos e registros junto à Ouvidoria.

Gráfico 34 - Total de manifestações de ouvidoria e pedidos de acesso à informação recebidos em 2024 e 2025



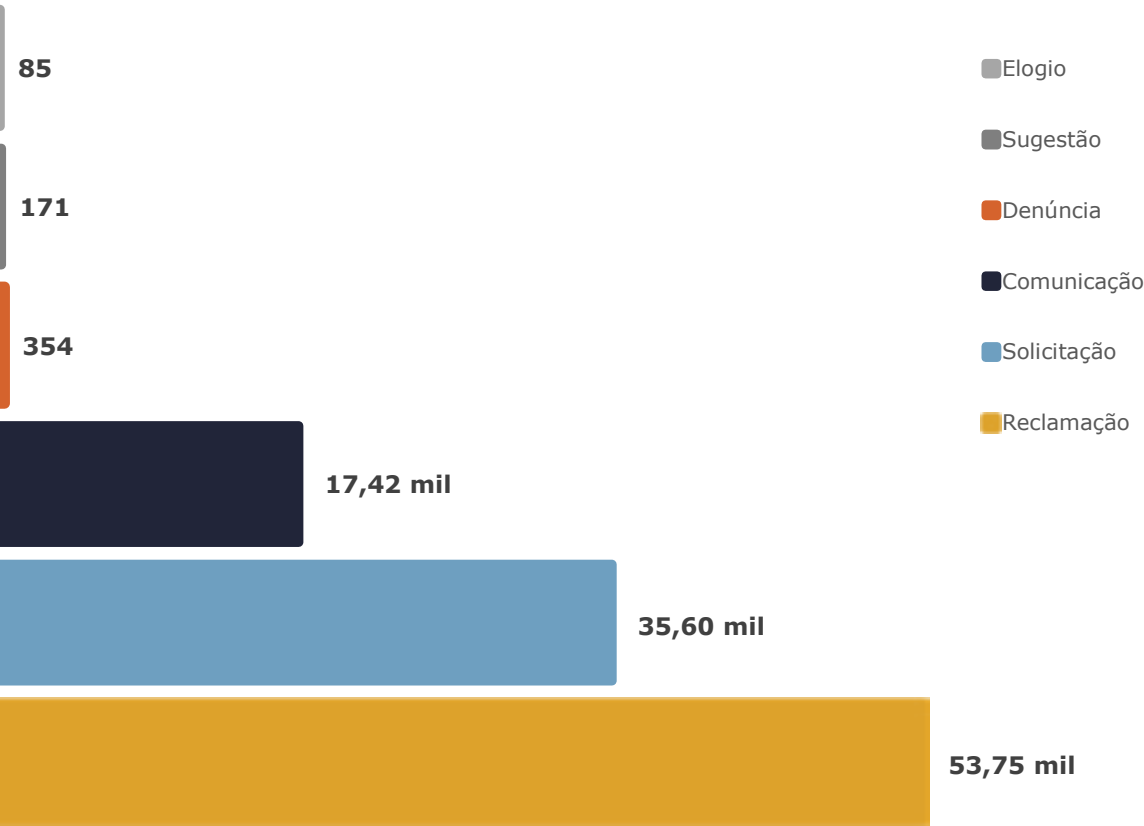
Fonte: Plataforma FALA.BR

3.7.1.1 Manifestações de Ouvidoria

A Ouvidoria do MTE utiliza exclusivamente a [Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR](#) para o tratamento das manifestações e, em cumprimento ao disposto na [Portaria Normativa CGU n.º 116, de 18 de março de 2024](#), as manifestações recebidas por e-mail e via Sistema SEI são cadastradas na Plataforma, assegurando sua tramitação adequada e a observância dos procedimentos legais.

Quanto ao perfil das demandas, as manifestações mais recorrentes foram as reclamações e as solicitações, que, somadas, representaram 83,21% do total registrado no período.

Gráfico 35 - Tipos de manifestações - MTE



Fonte: Plataforma FALA.BR

A internet destacou-se como principal canal de contato da sociedade com a Ouvidoria do MTE, correspondendo a 98% das manifestações recebidas no período.

Gráfico 36 - Manifestações recebidas por canal de acesso - MTE



Fonte: Plataforma FALA.BR

As manifestações relacionadas ao Programa Crédito do Trabalhador destacaram-se como o assunto mais recorrente, seguidas de solicitações de informações sobre benefícios não recebidos e reclamações trabalhistas. No âmbito do MTE, destacam-se como assuntos mais frequentes:

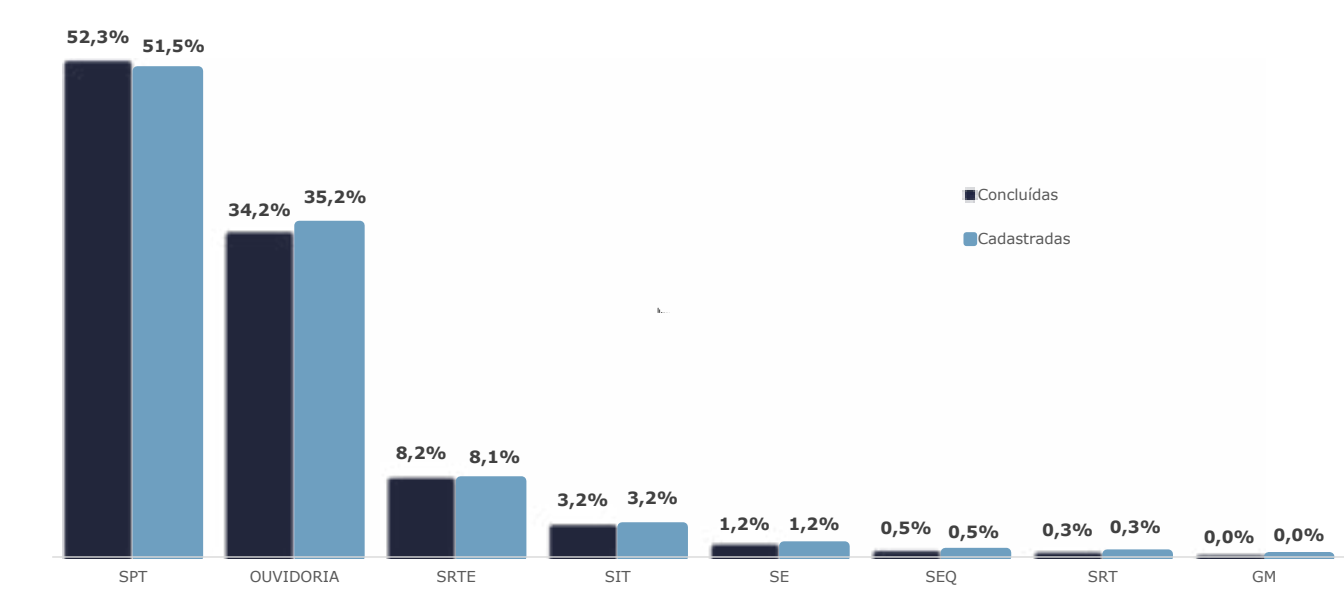
Tabela 29 - Assuntos mais frequentes MTE

ASSUNTO	TOTAL
Programa Crédito do Trabalhador	51.034
Fiscalização Trabalhista - reclamação trabalhista	17.603
Abono Salarial	15.477
Ausência de elementos para compreensão do objeto	8.018
Seguro Desemprego	3.238

Fonte: Plataforma FALA.BR

A Secretaria de Proteção ao Trabalhador foi a unidade responsável pelo tratamento de 55,34 mil manifestações, o que corresponde a 51,54 % do total das manifestações concluídas. Em seguida, destaca-se a atuação da Ouvidoria, responsável por tratar 36,19 mil manifestações. Em conjunto, essas duas unidades foram responsáveis pelo tratamento de 91,53 mil manifestações, o que corresponde a 85,24 % das manifestações concluídas no Ministério.

Gráfico 37 - Percentual de manifestações concluídas e cadastradas por unidade



Fonte: Plataforma FALA.BR

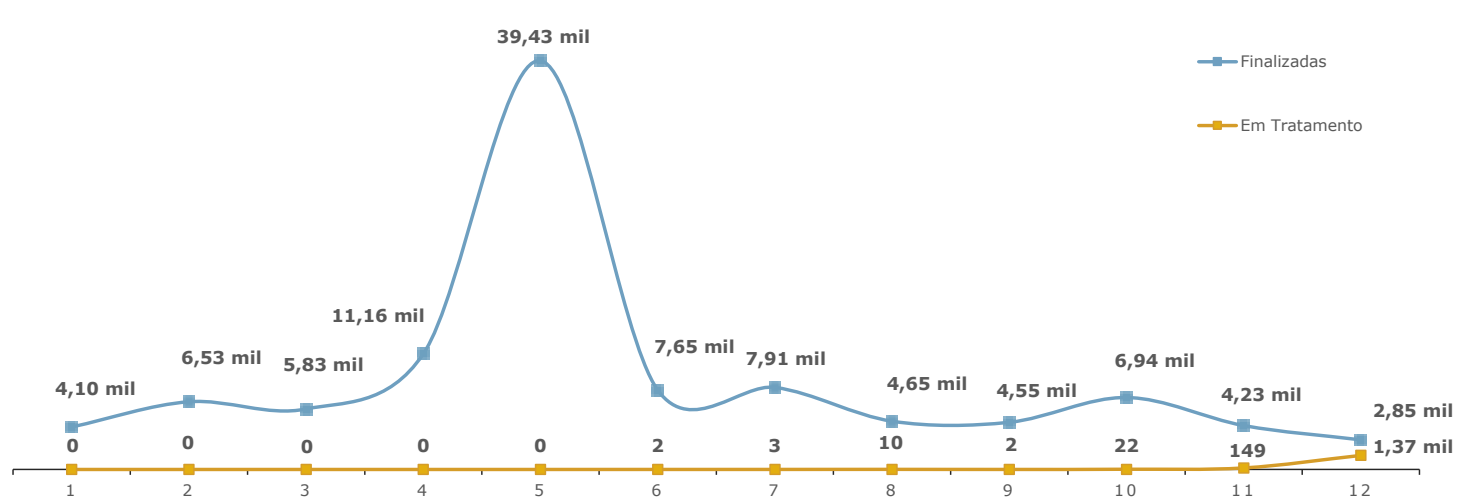
Tabela 30 - Tramitação de manifestação por unidade – MTE

Concluídas e cadastradas - Unidades			
Unidades	Concluídas	Em tratamento	Cadastradas
SPT	55.342	0	55.342
OUVIDORIA	36.185	1.561	37.746
SRTE	8.653	0	8.653
SIT	3.419	0	3.419
SE	1.239	0	1.239
SEQ	506	0	506
GM	323	0	323
SRT	146	0	146
SENAES	2	0	2
Total	105.815	1.561	107.376

Fonte: Plataforma FALA.BR

Do total de 107,38 mil manifestações cadastradas, o MTE alcançou um índice de resolutividade de 97,60%, com a conclusão de 105,82 mil manifestações. Sob a ótica da tempestividade, e de acordo com os dados do Painel Resolveu, sob gestão da Controladoria-Geral da União (CGU), destaca-se que 75,1% das manifestações cadastradas foram tratadas dentro dos prazos legais. Até 31 de dezembro de 2025, permaneciam em tramitação apenas 1,56 mil manifestações, das quais 6 (0,05%) estavam com prazo de resposta expirado.

Gráfico 38 - Quantitativos mensais – MTE



Fonte: Plataforma FALA.BR

No que concerne ao cumprimento das metas do Plano Estratégico do MTE, o percentual de reclamações apurado em 2025 foi de 50,05%, situando-se acima da meta estabelecida de 43,92%. Esse desempenho aquém do esperado é atribuído às demandas relativas ao lançamento do Programa Crédito do Trabalhador. No entanto, o Ministério demonstrou alta capacidade de resposta ao absorver esse volume extraordinário sem comprometer o fluxo de atendimento.

3.7.2. Pedidos de acesso à informação

Em 2025, o Serviço de Informações ao Cidadão (SIC) recepcionou 8,18 mil pedidos de acesso à informação. Desse total, 6,51 mil foram identificados como fora do escopo da Lei de Acesso à Informação, sendo 1,67 mil demandas tratadas e orientadas pelo SIC, evitando a sobrecarga das áreas técnicas com processos de natureza distinta da transparência pública.

Outros 119 pedidos foram reencaminhados a outros órgãos da Administração Pública em razão de suas competências institucionais, garantindo que o cidadão tivesse sua demanda encaminhada à autoridade competente.

Essa primeira camada de análise permitiu que 81,16% dos pedidos fossem resolvidos ou devidamente direcionados, sem a necessidade de tramitação às áreas técnicas do Ministério.

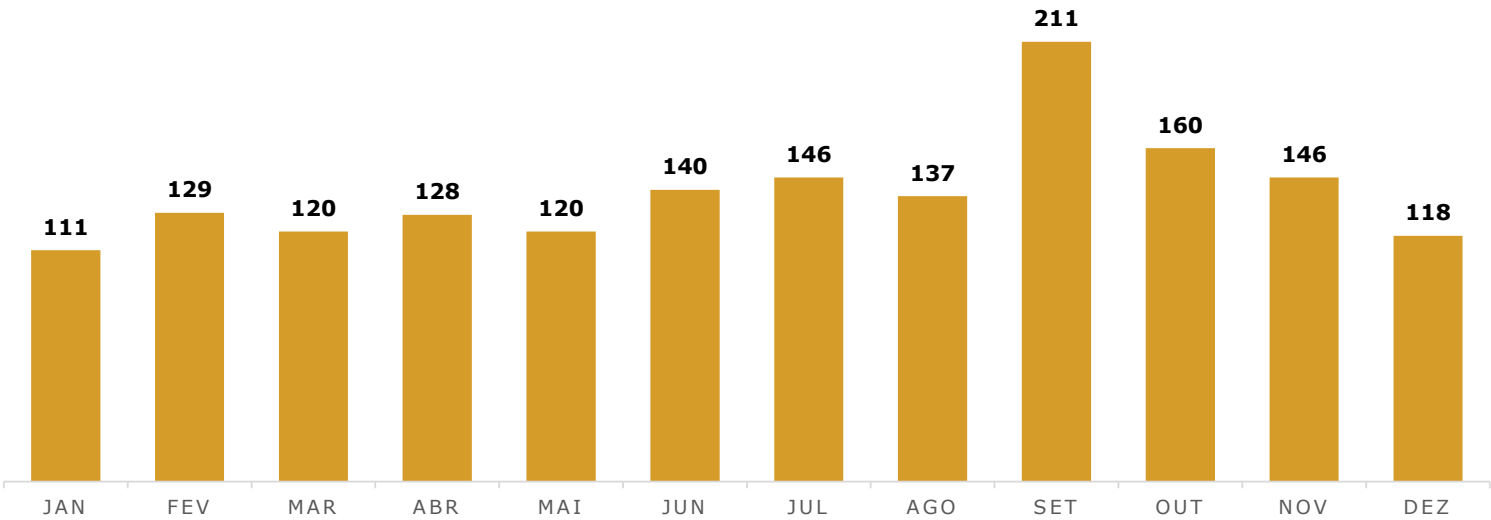
Figura 6 - Pedido de acesso à informação



Fonte: Plataforma FALA.BR

Considerando exclusivamente os pedidos que exigiram análise e tratamento técnico pelo SIC, a unidade manteve uma média mensal de 138 solicitações.

Gráfico 39 - Quantitativo mensal de pedidos de acesso à informação tratados pelo SIC

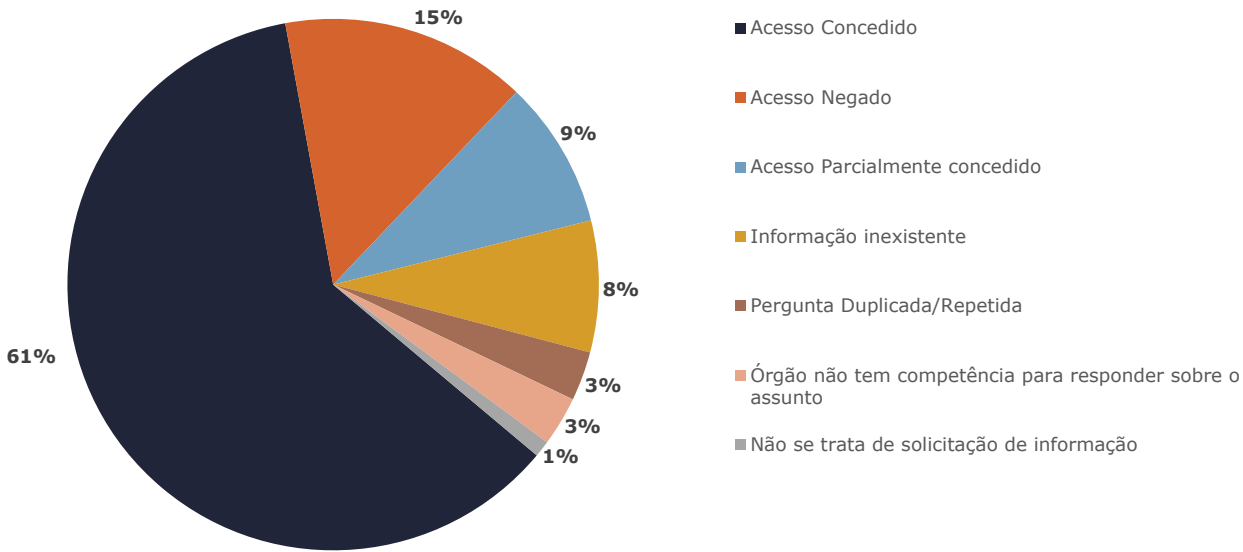


Fonte: Plataforma FALA.BR

Das 1,67 mil manifestações tratadas pelo SIC, o acesso à informação foi concedido, de forma integral ou parcial, em 1,17 mil casos, o que representa um índice de atendimento de 70,34%.

Nos casos de acesso negado, as justificativas, em geral, estiveram relacionadas à necessidade de preservação de dados pessoais, a pedidos genéricos ou à exigência de esforço relevante para a consolidação das informações.

Gráfico 40 - Panorama dos pedidos de acesso à informação



Fonte: Plataforma FALA.BR

As unidades mais demandadas do órgão foram a Secretaria de Inspeção do Trabalho e a Subsecretaria de Estatística do Trabalho, responsáveis, respectivamente, pelo atendimento de solicitações relacionadas a relatórios de fiscalizações e a dados estatísticos do trabalho.

O MTE demonstrou alta celeridade, com um prazo médio de resposta de 17 dias, inferior ao estabelecido no § 1º do art. 15 do [Decreto nº 7724, de 16 de maio de 2012](#), que fixa o prazo de 20 dias para fornecimento da informação, prorrogável por mais 10 dias, mediante justificativa. Reforçando a qualidade do atendimento, a Autoridade de Monitoramento da Lei de Acesso à Informação não recebeu reclamações no período.

Em relação aos recursos, foram impetrados 340 recursos administrativos, sendo 199 em primeira instância e 78 em segunda instância. Dentre os recursos de segunda instância, 50 foram julgados pela Controladoria-Geral da União (CGU) e 13 pela Comissão Mista de Reavaliação de Informações (CMRI.)

Gráfico 41 - Recursos de acesso à informação



Fonte: Plataforma FALA.BR

3.7.3. Transparência Ativa

Pelo segundo ano consecutivo, o MTE alcançou 100% de conformidade na publicação das informações obrigatórias em Transparência Ativa, conforme os critérios estabelecidos no art. 8º da [Lei 12.527/2011](#). Esse resultado, validado pelos dados do [Painel da LAI-CGU](#), reflete a consolidação de um processo contínuo de revisão e atualização tempestiva de informações essenciais, como execução orçamentária, estrutura organizacional e transferências de recursos. A manutenção desse desempenho pleno em 2025 reafirma o compromisso do Ministério com o fortalecimento do controle social e a garantia do acesso imediato à informação pelo cidadão.

3.7.4. Plano de Dados Abertos

Dados Abertos do MTE

Em 2025, o MTE elaborou o Plano de Dados Abertos (PDA), com vigência de dezembro de 2025 a dezembro de 2027. O documento foi analisado e aprovado pelo Comitê de Governança de Dados e Sistemas de Informação do MTE e a publicação da [Portaria MTE nº 2.208, de 23 de dezembro de 2025](#), que aprovou o PDA, juntamente, com o arquivo final estão publicados no [sítio eletrônico do MTE](#).



3.7.5. Celeste – atendente virtual do MTE

CeLesTe - Assistente Virtual do MTE

Em outubro de 2025, o MTE lançou a Celeste, assistente virtual baseada em inteligência artificial, projetada para fornecer orientações a empresas e cidadãos sobre os serviços do Ministério. Com foco na automação de respostas a perguntas frequentes (FAQ) e disponibilidade de atendimento 24 horas por dia, a ferramenta atua como canal estratégico de atendimento.

A iniciativa visa otimizar a eficiência operacional e transformar a jornada do usuário, oferecendo um atendimento personalizado, célere e ininterrupto.

Além de democratizar o acesso à informação, a implementação da Celeste reforça o compromisso do Ministério com a inovação tecnológica, a transparência e a modernização contínua dos serviços públicos. No período compreendido entre 30 de outubro e 16 de dezembro de 2025, a Celeste registrou 63,23 mil interações, alcançando uma média diária de 1,32 mil atendimentos, demonstrando rápida adesão e relevância como canal complementar de atendimento ao público.



MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Escaneie o QR Code e
peça ajuda à Celeste



3.7.6. Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

Ouvidoria

Riscos, desafios, oportunidades e perspectivas

O descumprimento de prazos e o desconhecimento da importância da atuação da Ouvidoria para a oferta de atendimento de qualidade ao cidadão apresentam-se como principais riscos às atividades de ouvidoria. Para mitigar esses riscos, destacam-se como medidas oportunas a contínua sensibilização de dirigentes e servidores, bem como a capacitação para as áreas técnicas, visando aprimorar a qualidade das respostas encaminhadas ao cidadão.



4

Capítulo

INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

A participação ativa de trabalhadores, empregadores e governo nas relações de trabalho é o caminho para um futuro mais justo, democrático e sustentável



4. INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS, FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

4.1. DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS

A [Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964](#), dispõe sobre as demonstrações contábeis em seus artigos 101 a 106, estabelecendo a estrutura desses demonstrativos por meio de seus anexos. Nos termos do art. 113 da referida Lei, e em razão das competências atribuídas à Secretaria do Tesouro Nacional (STN) 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](#), na condição de órgão central do Sistema de Contabilidade e de Administração Financeira Federal, foi instituída a padronização das Demonstrações Contábeis Aplicadas ao Setor Público (DCASP) por meio do [Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público](#) (MCASP).

Compete à unidade setorial contábil do MTE a elaboração das Demonstrações Contábeis e Notas Explicativas, as quais são compostas pelo Balanço Patrimonial (BP), Demonstrações das Variações Patrimoniais (DVP), Balanço Orçamentário (BO), Balanço Financeiro (BF) e Demonstração de Fluxo de Caixa (DFC).

As demonstrações contábeis representam, de forma estruturada, a situação patrimonial, financeira e do desempenho da entidade. No setor público, essas demonstrações devem proporcionar informação útil para subsidiar a tomada de decisão e a prestação de contas, além da responsabilização (accountability) da entidade quanto aos recursos que lhe foram confiados.

Apresentam-se, a seguir, as demonstrações contábeis de forma resumida, acompanhadas de breves comentários, tendo em vista que os detalhes constam em notas explicativas públicas, disponibilizadas no site do MTE.

4.2. BALANÇO PATRIMONIAL

Segundo o MCASP (11ª 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 Balanço Patrimonial abaixo apresenta a evolução das contas patrimoniais de 2025 em relação ao ano de 2024.

Tabela 1 - Balanço Patrimonial Resumido

ATIVO	2025	2024	AH	AV	PASSIVO	2025	2024	AH	AV
Ativo Circulante	80.094.450.877,72	76.776.760.332,88	4,32%	13,68%	Passivo Circulante	49.317.105.781,88	43.186.704.323,28	14,20%	8,42%
Ativo Não Circulante	505.498.623.133,75	467.140.271.904,24	8,21%	86,32%	Passivo Não Circulante	34.270.135.619,47	32.045.651.293,47	6,94%	5,85%
					Patrimônio Líquido	502.005.832.610,12	468.684.676.620,37	7,11%	85,73%
Total Ativo	585.593.074.011,47	543.917.032.237,12	7,66%		Total Passivo	585.593.074.011,47	543.917.032.237,12	7,66%	100,00%

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).

Fonte: SIAFI, em 31/12/2025.

4.2.1. Ativo circulante

O Ativo Circulante representa 13,68% do total do Ativo em 31/12/2025, ou seja, R\$ 80 bilhões em valores absolutos assim distribuídos:

Tabela 2 - Ativo Circulante

	2025	2024	AH	AV
Caixa e Equivalente de Caixa	62.241.327.860,80	60.283.814.661,99	3,25%	77,71%
Créditos a Curto Prazo	11.657.716.207,97	10.874.721.499,17	7,20%	14,55%
Demais Créditos e Valores a Curto Prazo	6.193.230.703,27	5.615.704.775,19	10,28%	7,73%
Estoques	2.176.105,68	2.519.396,53	-13,63%	0,00%
Total Ativo Circulante	80.094.450.877,72	76.776.760.332,88	4,32%	100,00%

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).

Fonte: SIAFI, em 31/12/2025.

O subgrupo “Caixa e Equivalente de Caixa”, representado por valores em caixa, bancos e, em maior parte, pelas aplicações financeiras de liquidez imediata do FAT (Fundo Extramercado), corresponde a 77,71% do total do Ativo Circulante. Os Créditos de Curto Prazo compõem os juros de financiamentos concedidos pelo FAT Constitucional e os créditos a receber do PIS/PASEP, arrecadados pela Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria Geral da Fazenda (PGFN), representando o montante de 22,29% do Ativo Circulante em 31/12/2025.

4.2.2. Ativo não circulante

O Ativo Não Circulante representa 86,32% do valor total do Ativo em 31/12/2025, ou R\$ 505 bilhões em valores absolutos distribuídos da seguinte forma:

Tabela 3 - Ativo Não Circulante

	2025	2024	AH	AV
Créditos a Longo Prazo	504.834.283.054,75	466.494.572.003,16	8,22%	99,87%
Imobilizado	539.365.788,54	529.620.410,81	1,84%	0,11%
Intangível	124.974.290,46	116.079.493,27	7,66%	0,02%
Total Ativo Não Circulante	505.498.623.133,75	467.140.271.907,24	8,21%	100,00%

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).

Fonte: SIAFI, em 31/12/2025.

4.2.3. Passivo circulante

O Passivo Circulante representa 8,42% do valor total do Passivo em 31/12/2025, ou R\$ 49,3 bilhões em valores absolutos distribuídos da seguinte forma:

Tabela 4 - Passivo Circulante

	2025	2024	AH	AV
Obrigações Trabalhistas, Prev. e Assist.	13.735.568.860,93	8.412.722.677,74	63,27%	27,85%
Fornecedores e Contas a Pagar CP	3.269.390,05	37.638.936,79	-91,31%	0,01%
Obrigações Fiscais de CP	94.447,73	106.174,31	-	0,00%
Transf. Fiscais de CP	750,00	3.187.298,81	-99,98%	0,00%
Provisões a Curto Prazo	35.264.728.651,10	34.665.194.486,32	1,73%	71,51%
Demais obrigações de Curto Prazo	313.443.682,07	67.854.749,31	361,93%	0,64%
Total Passivo Circulante	49.317.105.781,88	43.186.704.323,28	14,20%	100,00%

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).

Fonte: SIAFI, em 31/12/2025.

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 2024, a serem pagas em 2026, bem como pelas demais provisões de curto prazo com recursos administrativos e sentenças judiciais. As Obrigações Trabalhistas, por sua vez, representam os valores a pagar referentes às obrigações de seguro-desemprego.

4.2.4. Passivo não circulante

O Passivo Não Circulante representa 5,85% do valor total do Passivo em 31/12/2025, ou R\$34,2 bilhões em valores absolutos distribuídos da seguinte forma:

Tabela 5 - Passivo Não Circulante

	2025	2024	AH	AV
Provisões de Longo Prazo	34.270.134.705,00	32.045.650.379,00	6,94%	100,00%
Demais obrigações de Longo Prazo	914,47	914,47	0,00%	0,00%
Total Passivo Circulante	34.270.135.619,47	32.045.651.293,47	6,94%	100,00%

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).

Fonte: SIAFI, em 31/12/2025.

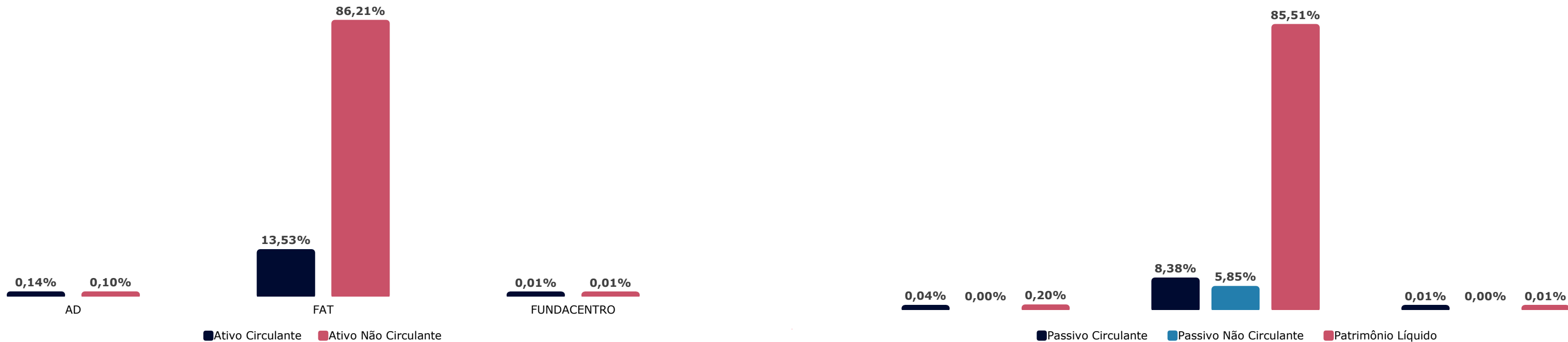
O Passivo Não Circulante é composto, em quase sua totalidade, pelos valores das Provisões a Longo Prazo referentes às provisões do abono salarial do exercício de 2026.

4.2.5. Composição do ativo e do passivo segregada por órgão vinculado

Os gráficos abaixo demonstram a composição do ativo e do passivo no exercício de 2025, segregada por unidades vinculadas, quais sejam:

- Ministério do Trabalho e Emprego - Administração Direta (MTE AD);
- Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO); e
- Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Gráfico 1 - Composição Ativo e Passivo



4.3. 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.

O resultado patrimonial do exercício é apurado pelo confronto entre as variações patrimoniais quantitativas aumentativas e diminutivas, sendo posteriormente incorporado ao saldo do Balanço Patrimonial.

Diferentemente do setor privado, o desempenho do MTE não é mensurado por lucro ou prejuízo, mas sim pela eficiência na execução das políticas públicas. O resultado indica o quanto a implementação das políticas públicas exigiu de movimentação patrimonial, evidenciando o compromisso do Ministério com a transparência e a entrega de valor público.

Tabela 6 - Demonstração das Variações Patrimoniais

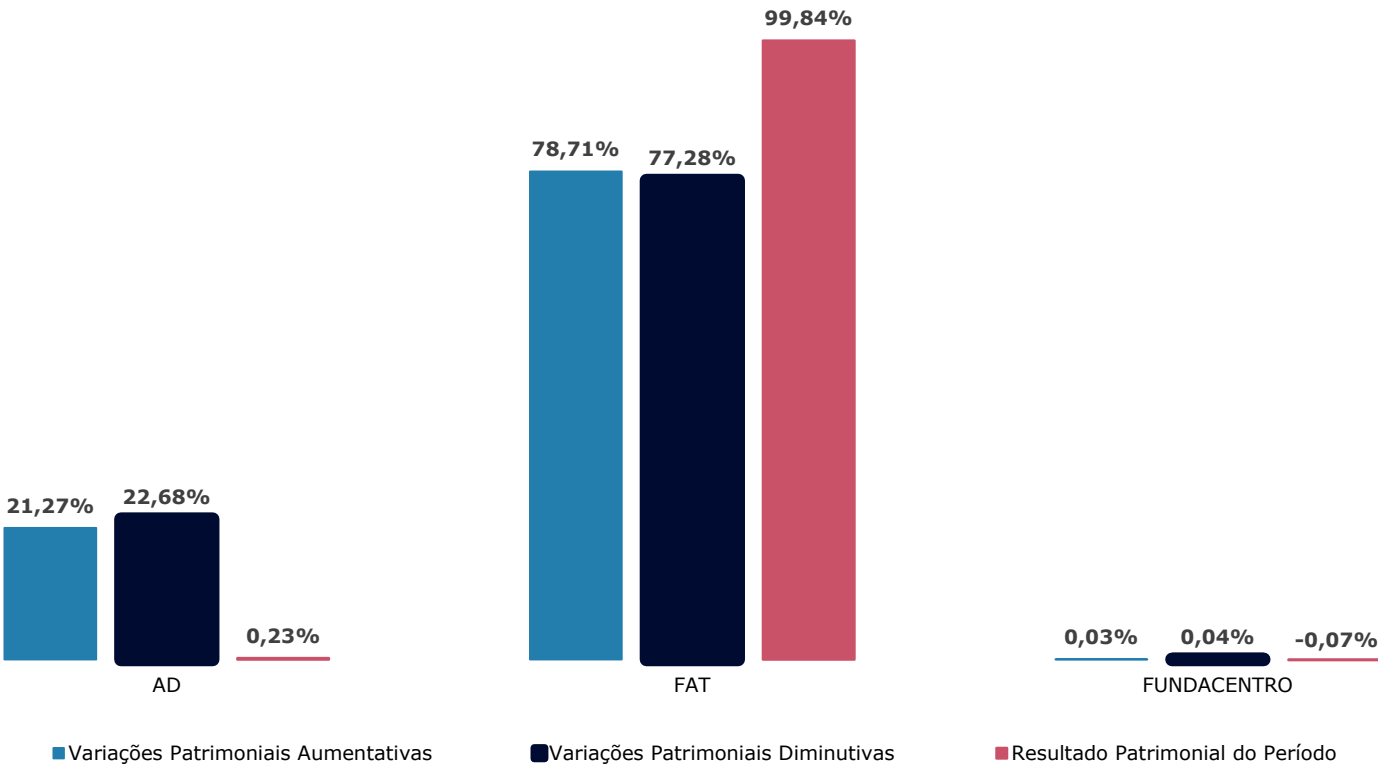
VARIAÇÕES PATRIMONIAIS QUANTITATIVAS	2025
Variações Patrimoniais Aumentativas	525.774.422.610,60
Variações Patrimoniais Diminutivas	492.576.925.171,71
Resultado do Período	33.197.497.438,89

Fonte: SIAFI, em 31/12/2025.

Dos valores apresentados na DVP, constatou-se que cerca de 66% das variações aumentativas recebidas pelo MTE referem-se às transferências intragovernamentais, decorrentes de valores recebidos de outros órgãos do governo federal, a exemplo do Tesouro Nacional, da Receita Federal do Brasil e da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, enquanto 73% das variações diminutivas referem-se às transferências concedidas.

O gráfico abaixo demonstra a composição das variações patrimoniais, bem como o resultado patrimonial, segregados por unidades vinculadas.

Gráfico 2 - Composição DVP



Fonte: SIAFI, em 31/12/2025.

4.4. BALANÇO ORÇAMENTÁRIO

O Balanço Orçamentário (BO), na forma da Lei 4.320/64, demonstra as receitas e despesas previstas em confronto com as realizadas, evidenciando a receita prevista, a despesa fixada e as respectivas execuções, de modo a permitir a apuração do resultado orçamentário do exercício.

As informações apresentadas a seguir foram extraídas do BO Consolidado do MTE no Siafi, o qual se baseia no parâmetro de órgão executor, demonstrando os valores executados diretamente pelo Ministério, independentemente da origem do crédito orçamentário, desta forma, o BO inclui os valores descentralizados de outros órgãos para o MTE e exclui os descentralizados pelo MTE para outros órgãos, caracterizando a execução orçamentaria indireta realizada por esta Pasta.

Os valores apresentados no BO diferem das informações da seção sobre Gestão Orçamentária, Financeira e Patrimonial deste relatório, a qual utiliza como parâmetro as unidades orçamentárias vinculadas ao Ministério, demonstrando a execução dos orçamentos sob sua gestão, independentemente do órgão executor. Nesse critério, são considerados os créditos orçamentários sob responsabilidade deste Ministério, inclusive os descentralizados para outros órgãos, não sendo computados os descentralizados de outros órgãos para execução pelo Ministério.

Tabela 7 - Balanço Orçamentário

RECEITAS	Previsão Inicial 2025	Previsão Atualizada 2025	Receitas Realizadas 2025	Saldo
Receita Corrente	58.252.448.358,00	58.252.448.358,00	138.280.434.505,74	80.027.986.147,74
Receita de Capital			265.600,00	265.600,00
Total Receita	58.252.448.358,00	58.252.448.358,00	138.280.700.105,74	80.028.251.747,74

DESPESAS	Dotação Inicial	Dotação Atualizada 2025	Despesa Empenhada 2025	Despesa Liquidada 2025	Despesa Paga 2025	Saldo Dotação
Despesa Corrente	91.476.148.872,00	92.779.698.091,00	92.504.034.506,59	87.059.421.743,08	86.878.069.408,97	275.663.584,41
Despesa de Capital	31.232.336.720,00	31.224.483.415,00	28.961.370.520,83	28.939.415.408,73	28.939.414.357,36	2.263.112.894,17
Reserva de Contingência	7.399.360,00	7.399.360,00				7.399.360,00
Total da Despesa	122.715.884.952,00	124.011.580.866,00	121.465.405.027,42	115.998.837.151,81	115.817.483.766,33	2.546.175.838,58

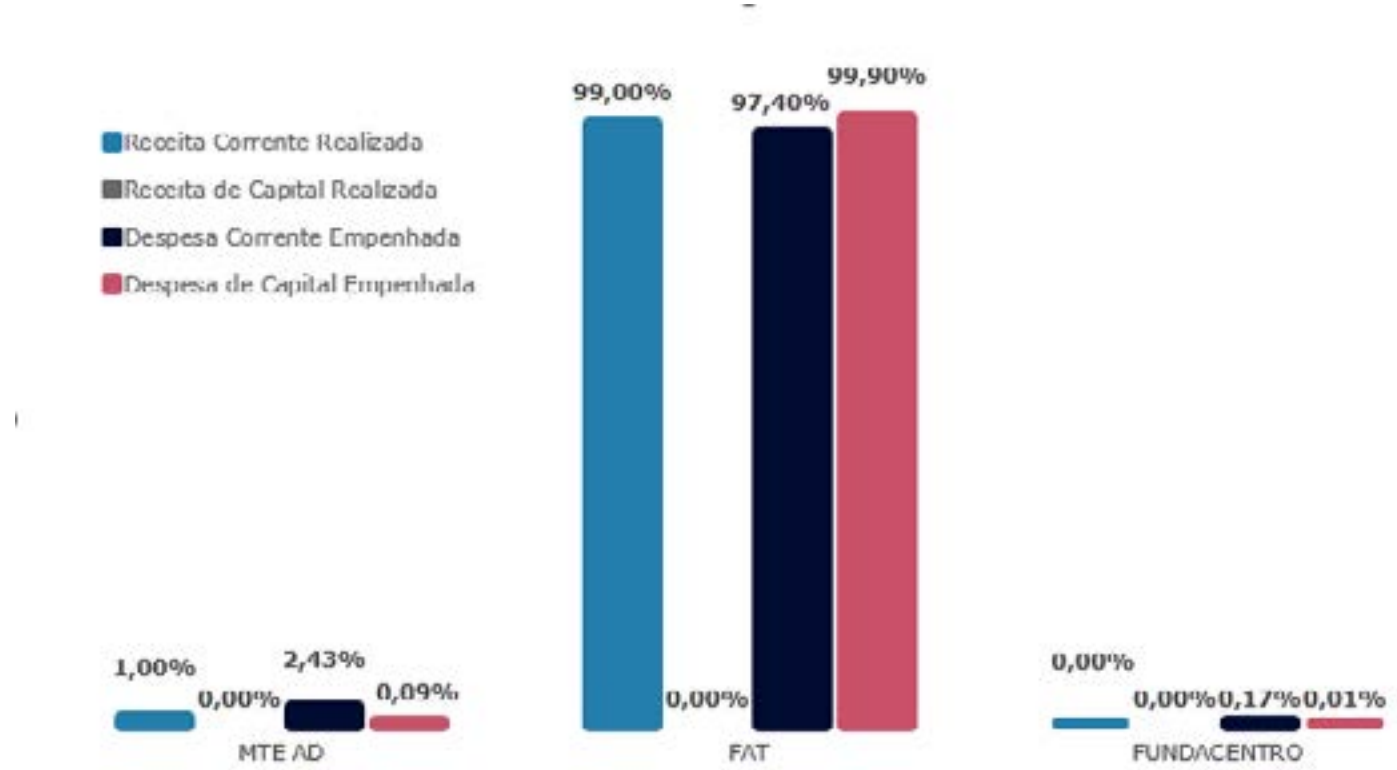
Fonte: SIAFI, em 31/12/2025.

O BO apresentou um resultado orçamentário superavitário de R\$ 16,8 bilhões, em razão de as Receitas Correntes superarem o total das despesas. As receitas de Contribuições Sociais contribuíram com 75,7% das Receitas Correntes arrecadadas e superaram 237% os valores previstos em 2025, o que aponta para uma distorção no Balanço Orçamentário. Esse aparente excesso de arrecadação ocorreu porque os valores de contribuição do PIS/PASEP permaneceram subscritos no Ministério da Fazenda, unidade orçamentária 98.000 – Receita do Tesouro da União.

No que se refere às Despesas Orçamentárias, verifica-se uma execução de 97,9% da dotação autorizada para o exercício de 2025. As Despesas Correntes representam 76,1% do total das despesas e compreendem as despesas de custeio e os benefícios concedidos pelo FAT. As Despesas de Capital perfazem 23,8% do total das despesas e referem-se àquelas decorrentes do Financiamento de Programas operacionalizados pelo BNDES.

No gráfico abaixo, demonstra-se a representatividade orçamentária de cada unidade vinculada, comparando receita realizada com despesa empenhada.

Gráfico 3 - Composição do Balanço Orçamentário



Fonte: SIAFI, em 31/12/2025.

4.5. 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 8 - Balanço Financeiro

INGRESSOS		DISPENDIOS	
	2025		2025
Receitas Orçamentárias	138.280.700.105,74	Despesas Orçamentárias	121.465.405.027,42
Transferências Financeiras Recebidas	325.242.492.306,71	Transferências Financeiras Concedidas	343.897.087.970,19
Recebimentos Extraorçamentários	10.002.174.346,27	Pagamentos Extraorçamentários	6.205.360.562,30
Saldo do Exercício Anterior	60.283.814.661,99	Saldo para Exercício Seguinte	62.241.327.860,80
Total	533.809.181.420,71	Total	533.809.181.420,71

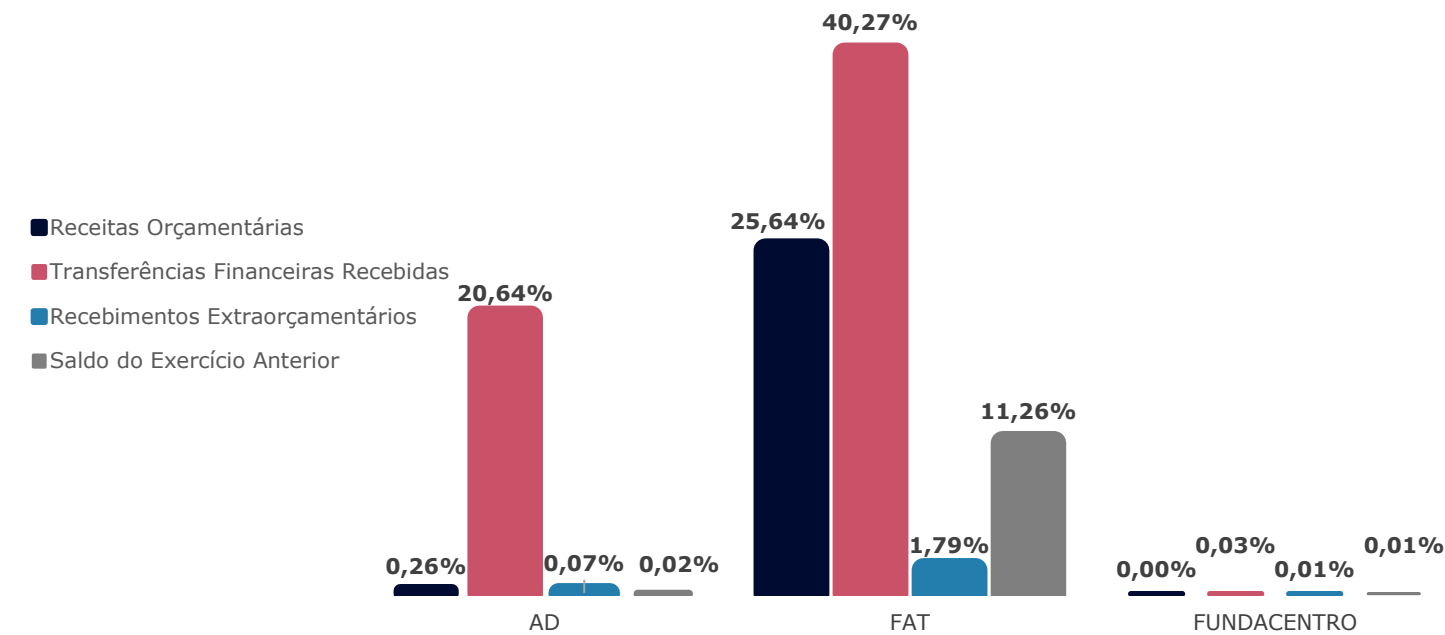
Fonte: SIAFI, em 31/12/2025.

O MTE iniciou o exercício de 2025 com R\$ 60,28 bilhões e encerrou o mesmo exercício com o saldo de R\$ 62,24 bilhões, o que representa um acréscimo de 3,24%. Portanto, o resultado financeiro foi superavitário de R\$ 1,96 bilhão.

Verifica-se, a seguir, que o MTE - Administração Direta possui movimentação de transferências financeiras recebidas e concedidas que representam quase a totalidade dos ingressos e dispêndios. Por outro lado, conforme relatado anteriormente no Balanço Orçamentário, a movimentação orçamentária se concentra no FAT. Nos gráficos abaixo, demonstra-se a composição dos ingressos e dispêndios por unidades vinculadas ao Ministério:

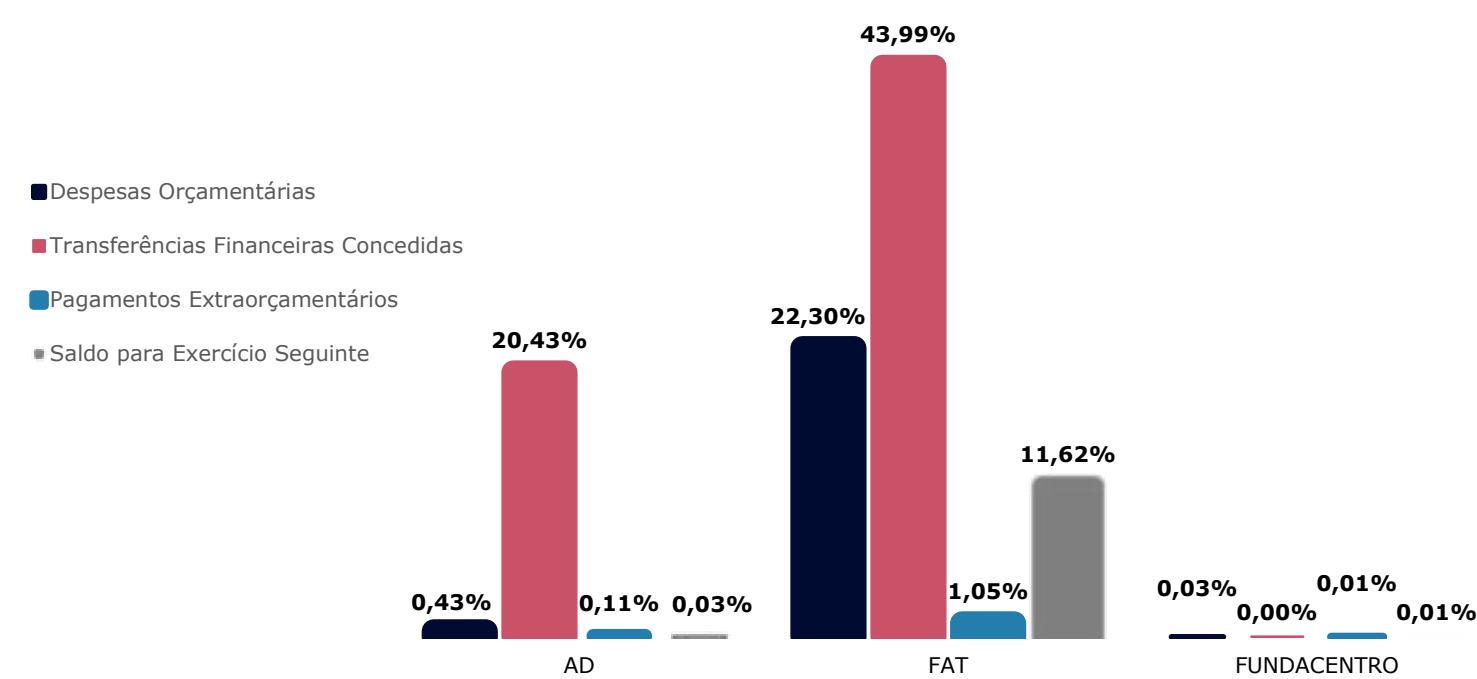


Gráfico 4 - Composição dos ingressos financeiros



Fonte: SIAFI, em 31/12/2025.

Gráfico 5 - Composição dos dispêndios financeiros



Fonte: SIAFI, em 31/12/2025.

4.6. NOTAS EXPLICATIVAS

As Notas Explicativas constituem informações adicionais às apresentadas nos quadros das Demonstrações Contábeis Aplicadas ao Setor Público e são consideradas parte integrante das demonstrações. Têm por objetivo facilitar a compreensão das demonstrações contábeis por seus diversos usuários, devendo ser claras, sintéticas e objetivas.

Além disso, englobam informações de qualquer natureza exigidas pela lei, pelas normas contábeis, e outras informações relevantes não suficientemente evidenciadas ou que não constam nas demonstrações.

Por meio do endereço eletrônico <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/demonstracoes-contabeis>, os usuários da informação podem consultar as Notas Explicativas às Demonstrações Contábeis do MTE.

4.7. RECOMENDAÇÕES DE AUDITORIA

No que tange às recomendações pretéritas, informa-se que foram integralmente cumpridas as orientações constantes no Relatório CGU nº 1020673/2021 e no Relatório de Avaliação nº 899784/2020, ambos emitidos pela Controladoria-Geral da União (CGU) no âmbito do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Ao encerramento do exercício, encontrava-se em fase de monitoramento o Relatório de Avaliação nº 168768/2024, emitido pela CGU em setembro de 2025. O documento expediu cinco recomendações, cujo status de atendimento detalha-se a seguir:

- Recomendação 01:** Revisão da metodologia de cálculo das obrigações do Seguro-Desemprego para que o saldo da conta contábil reflita as obrigações reais registradas no Sistema de Gestão do benefício.
 - Status:** Em implementação.
 - Detalhamento:** A nova metodologia será operacionalizada por meio de sistema tecnológico atualmente em desenvolvimento pelo Serpro.

● **Recomendação 02:** Instituição de fluxo interno para registro contábil de provisões (Seguro-Desemprego e Abono Salarial) oriundas de recursos administrativos e sentenças judiciais.

- **Status:** 90% Concluída.

● **Detalhamento:** O fluxo já está operacional, restando apenas o levantamento das sentenças judiciais, cujo impacto financeiro é considerado imaterial.

● **Recomendação 03:** Revisão da Nota Técnica nº 01/CCONT/CGOFC/SOAd/SE/MTb para atualização das rotinas contábeis e contas de provisão do Abono Salarial.

- **Status:** Atendida.

● **Detalhamento:** Nova Nota Técnica emitida e devidamente compartilhada com as unidades pertinentes.

● **Recomendação 04:** Ajuste no formato das Notas Explicativas do MTE para inclusão de metodologias, segregação de saldos e especificidades dos recursos do FAT.

- **Status:** Atendida.

● **Detalhamento:** As informações relativas ao FAT já foram incorporadas às Notas Explicativas do Ministério do Trabalho e Emprego (órgão superior) desde a publicação do relatório.

● **Recomendação 05:** Adequação dos contratos com agentes financeiros gestores do FAT às resoluções vigentes do CODEFAT.

- **Status:** Em andamento (Aguardando resposta de terceiro).

● **Detalhamento:** Foi expedido o Ofício SEI nº 71375/2025/MTE à Caixa Econômica Federal, solicitando a formalização de termo aditivo. O Ministério aguarda a manifestação da instituição financeira para conclusão da medida.



4.8. DECLARAÇÃO DO CONTADOR

Welinton Vitor dos Santos

Esta declaração refere-se às demonstrações contábeis consolidadas e suas notas explicativas de 31 de dezembro de 2025 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 2025, 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

Ressalvas:

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.

- Saldo alongado na conta 89721.20.00 - BENEFÍCIOS PREVIDENCIARIOS A LIQUIDAR no valor de R\$ 781.408.205.206,45 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 2025:

Em relação ao saldo alongado, 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. Quanto à questão registro de previsão da receita, o procedimento é de competência do Ministério da Fazenda e do Ministério do Planejamento e Orçamento.

Brasília-DF, 30 de janeiro de 2026.

Welinton Vitor dos Santos

Contador Responsável

CRC DF 020569/O-8



ANEXOS



ANEXOS

ANEXO I - PRINCIPAIS ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO RECEBIDOS EM 2025

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 1 - Tipos de acórdãos do Tribunal de Contas da União recebidos pelo Ministério - dezembro de 2025

Tipos de acórdãos	Em andamento	Encerrado/ arquivado	Total
Acompanhamento	0	0	0
Monitoramento	2	3	5
Relatório de Auditoria	1	4	5
Relatório de acompanhamento, monitoramento e outros	6	2	8
Prestação e Tomada de Contas	3	5	8
Representação	9	1	10
Julgamento de TCE	69	64	133
Denúncias	0	1	1
Solicitações do Congresso Nacional	3	2	5
Outros*	N/A	N/A	4
Total	72	82	179

*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 2025, sendo o restante em processo de atendimento.

Todos os Acórdãos emitidos pelo TCU ao MTE em 2025 podem ser encontrados no link: <https://drive.google.com/drive/folders/1XwTLPTrTCaqrpa0ctt57xa1ZcG9NCKtv> e no site do MTE: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas>.

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.

Cabe salientar, que no exercício de 2024, houve uma evolução nas ações de 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.



ANEXO II - PRINCIPAIS RELATÓRIOS DE AUDITORIA INTERNA RECEBIDOS DA CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO em 2025

A íntegra dos relatórios da Controladoria-Geral da União recebidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2025 encontra-se disponível no sítio eletrônico do MTE, na aba “Transparência e Prestação de Contas”, link: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas>, sendo possível o acesso completo aos documentos por meio da opção “visualizar relatório”.

Tabela 2 - Relatórios de auditoria interna da Controladoria-Geral da União recebidos pelo Ministério (2025).

Número do Relatório	Tipo	Unidade auditada	Descrição	Data da publicação
1357342	Fiscalização	SRTE/SC	Fiscalização do trabalho realizada pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina (SRTE/SC)	29/04/2025
1687689	Relatório auditoria financeira e de conformidade (exercício de 2024)	SE e SPT	Trata-se de auditoria financeira integrada com auditoria de conformidade relativa ao exercício de 2024 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).	25/08/2025
1401457	Avaliação	SEMP e DAFC/SE	Articulação e interação do governo federal com o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac): instrumentos utilizados pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec/MEC) e pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)	09/09/2025
1547816 ID Plano de trabalho - 1351761	Avaliação	SENAES	Política Nacional para a População em Situação de Rua (PNPSR): desenho da política, governança e implementação	23/09/2025
1369749	Avaliação	CODEFAT/S PT	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat): normatização, funcionamento e limitações orçamentárias	23/09/2025
1808704 ID Plano de trabalho - 1808705	Avaliação	SEET/SE	Emendas parlamentares destinadas ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (ADPF 854)	19/11/2025
1821987	Avaliação	SENAES	Emendas parlamentares destinadas à entidade Organização Popular de Articulação e Assessoria - OPARÁ (ADPF 854)	19/11/2025
1822008	Avaliação	SENAES	Emendas parlamentares destinadas à Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários no Rio Grande do Sul (Unisol/RS) (ADPF 854)	19/11/2025
1881876	Avaliação	SEET/SE SENAES	Emendas parlamentares destinadas a entidades sem fins lucrativos: capacidade operacional, execução dos planos de trabalho e acompanhamento (ADPF 854 - Decisão 02.12.2024)	19/11/2025
1351571	Avaliação	SEMP	Intermediação de mão de obra no Sistema Nacional de Emprego (Sine): experiência do usuário, oportunidades de melhoria e integração com políticas públicas	19/11/2025

Fonte: AECI.

No encerramento do exercício de 2025, o MTE contabilizou cerca de 114 recomendações monitoradas ao longo do ano. Destas, 34 recomendações estavam sendo tratadas pelas unidades do MTE, 80 estavam em análise pela CGU e 100 foram suspensas/concluídas/ consolidadas.

Vale destacar que desse total, 25 recomendações foram emitidas no exercício de 2025, todas oriundas de relatórios de auditoria, para as quais já foram encaminhadas as respectivas manifestações das áreas técnicas, encontrando-se atualmente em análise pela unidade de auditoria.

Em 2025, a situação das recomendações inseridas no e-Aud, no âmbito do MTE, foi a seguinte:

Tabela 3 - Recomendações da Controladoria-Geral da União (monitoramento - 2025)

Em atendimento pelo Gestor (A)	Em análise pela CGU (B)	Total em Monitoramento (A + B)	Data da Atualização
34	80	114	18/12/2025

Fonte: AECI.



RELATÓRIO de GESTÃO

Integrado

2025