

Corregedoria do
Ministério do Trabalho e Emprego

Relatório de Gestão Correcional 2024

Sumário

1. Apresentação	3
1.1 A Corregedoria do Ministério do Trabalho e Emprego	3
1.2 Estrutura organizacional	4
1.3 Força de trabalho	5
2. Produção Correccional	6
2.1 Os procedimentos investigativos	6
2.2 Os procedimentos acusatórios	7
2.3 Principais tipologias das apurações: análise gerencial e estratégia de mitigação	9
3. Gestão administrativa	10
3.1 Problemas mais impactantes e soluções adotadas	10
3.2 Inovações	11
4. Capacitação	12
5. Transparência	14
6. Gestão de riscos	14
6.1 Riscos de integridade	14
6.2 Riscos correccionais	14
7. CRG-MM 3.0	15
7.1 Resultado alcançado	15
7.2 Meta para 2025	17
7.3 Planos de ação para alcance da meta	18

1. Apresentação

1.1 A Corregedoria do Ministério do Trabalho e Emprego

A Corregedoria do Ministério do Trabalho e Emprego, órgão de assessoramento direto e imediato do Ministro de Estado, é uma unidade setorial integrante do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal – SISCOR. O Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, definiu as atribuições básicas da Corregedoria, como segue:

I - promover as atividades de prevenção e de correição para manter a regularidade e a eficácia de serviços e propor medidas sanadoras ao seu funcionamento;

II - examinar as representações e os demais expedientes que tratem de irregularidades funcionais e proceder a seus juízos de admissibilidade;

III - instaurar as sindicâncias e os processos administrativos disciplinares, observado o disposto no Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005;

IV - julgar e aplicar penalidades, em sindicâncias e processos administrativos disciplinares, no caso de advertência ou de suspensão por até trinta dias;

V - instruir os processos administrativos disciplinares cujas penalidades propostas sejam demissão, suspensão por mais de trinta dias, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão e destituição de função comissionada, para remessa ao Ministro de Estado;

VI - instruir os procedimentos de apuração de responsabilidade de entes privados de que trata a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, observadas as disposições legais; e

VII - exercer as competências previstas no art. 5º do Decreto nº 5.480, de 2005.

Em resumo, a Corregedoria é um órgão essencial para garantir a integridade e a eficácia dos serviços prestados pelo Ministério. Nossa missão é assegurar a regularidade e a qualidade da gestão, em seus mais variados aspectos, promovendo a instauração e instrução de procedimentos investigativos e punitivos em desfavor de pessoas físicas e jurídicas; propondo termos de ajustamento de conduta para ilícitos de menor potencial ofensivo; realizando ações de prevenção e campanhas de esclarecimento; atendendo a todas as demandas e atividades pertinentes aos colegiados dos quais participa; assistindo diretamente ao Ministro de Estado nas questões afetas à seara disciplinar e; participando de forma efetiva das atividades promovidas pelo SISCOR, especialmente nas rodadas de autodiagnóstico do Modelo de Maturidade Correcional – CRG-MM.

1.2 Estrutura Organizacional

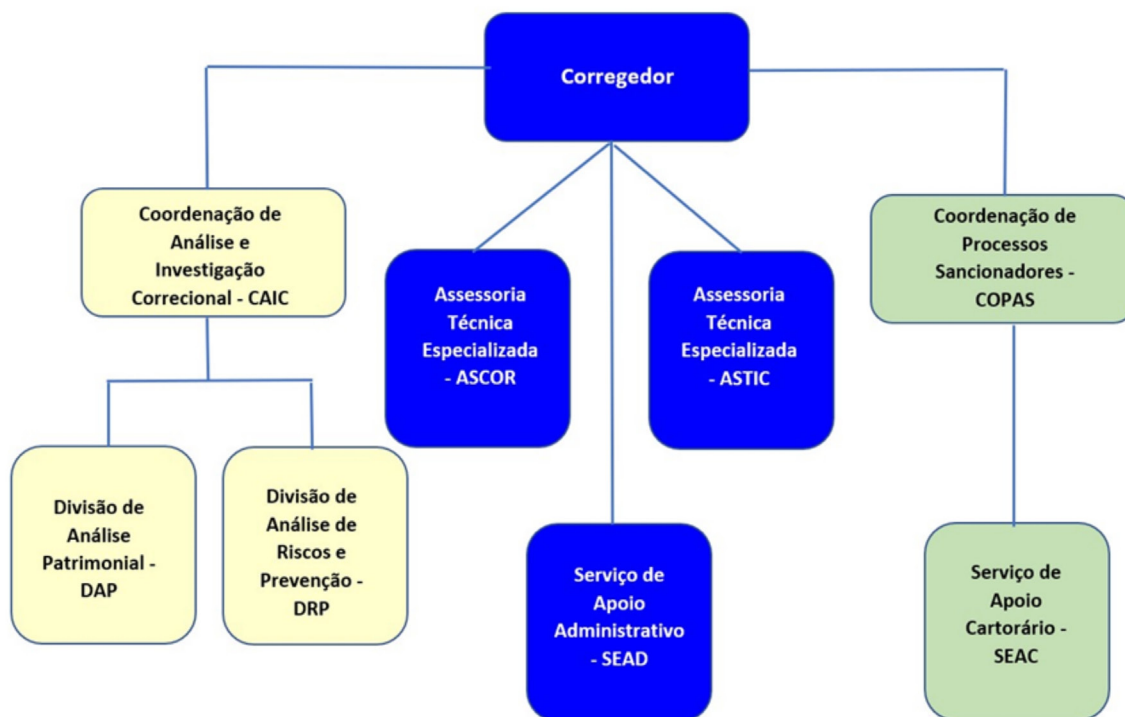
A Corregedoria é composta por três grandes áreas básicas:

I – Corregedor, assessorias e serviço administrativo;

II – Coordenação de Análise e Investigação Correcional; e

III – Coordenação de Processos Sancionadores.

A estrutura regimental da Corregedoria apresenta, portanto, suas funções alocadas entre as três áreas acima citadas, conforme se verifica no organograma abaixo.



O Corregedor é o responsável máximo pela gestão técnica e administrativa da unidade, cabendo às assessorias coletar e preparar subsídios para a participação da Corregedoria nas instâncias colegiadas do Ministério e na confecção do Relatório de Gestão e Cadeia de Valor; monitorar e manter atualizados os controles relativos à gestão de riscos da Corregedoria; manter atualizados os dados e informações constantes das páginas na internet e intranet; mapear e modelar os processos de trabalho da Corregedoria.

Paralelamente ao trabalho das assessorias, o Serviço de Apoio Administrativo também está vinculado diretamente ao Corregedor, sendo responsável pelos serviços administrativos em geral e pela coordenação de assuntos ligados a: tecnologia da informação; manutenção e reformas prediais; programa de gestão e fichas de frequência; manutenção e atualização de registros funcionais.

Na área finalística propriamente dita, a Corregedoria se subdivide em duas Coordenações: a primeira delas é a Coordenação de Análise e Investigação Correcional - CAIC, responsável pelo juízo de admissibilidade e que conduz os processos de natureza investigativa (Investigações Preliminares Sumárias - IPS, Sindicâncias Patrimoniais - SINPA e Investigativas - SINVE), além de instruir os Termos de Ajustamento de Conduta - TAC. Diretamente vinculadas à CAIC, existem duas divisões, a Divisão de Análise Patrimonial - DAP, que além de conduzir as Sindicâncias Patrimoniais, promove estudos e pesquisas que têm por base a evolução patrimonial incompatível de servidores; e a Divisão de Análise de Riscos e Prevenção - DRP, responsável por elaborar a gestão de riscos disciplinares do Ministério a partir da base de dados de procedimentos disciplinares e elaborar plano para o desenvolvimento de ações correcionais preventivas a partir dos riscos mais relevantes identificados.

Já a Coordenação de Processos Sancionadores - COPAS tem como atribuição a condução dos processos administrativos disciplinares (PAD) e dos processos administrativos de responsabilização de pessoa jurídica (PAR), sendo que, para isso, designa e supervisiona o trabalho das comissões processantes. Diretamente vinculado à COPAS, o Serviço de Apoio Cartorário - SEAC tem como atribuição a execução de tarefas de cunho administrativo/cartorial, em apoio às comissões processantes.

1.3 Força de Trabalho

A força de trabalho que atua nas áreas finalísticas da Corregedoria do Ministério do Trabalho e Emprego possui dedicação exclusiva e é quase toda composta por servidores do próprio Ministério.

Desde o começo do mandato do atual Corregedor, em 11 de setembro de 2023, teve início um processo de enxugamento do quadro de analistas da Corregedoria, que tinha 42 servidores em setembro de 2023 e atualmente conta com 31 servidores. O atual quantitativo ainda permite que todas as comissões processantes sejam integradas por servidores da própria Corregedoria e que a maioria das assistências técnicas às comissões seja provida também internamente. Compõem o efetivo da Corregedoria servidores das carreiras de Agente Administrativo, Administrador, Contador, Técnico em Contabilidade, Técnico em Assuntos Educacionais, Auditor Fiscal do Trabalho, Polícia Rodoviária Federal e Auditor Federal de Finanças e Controle.



2. Produção Correccional

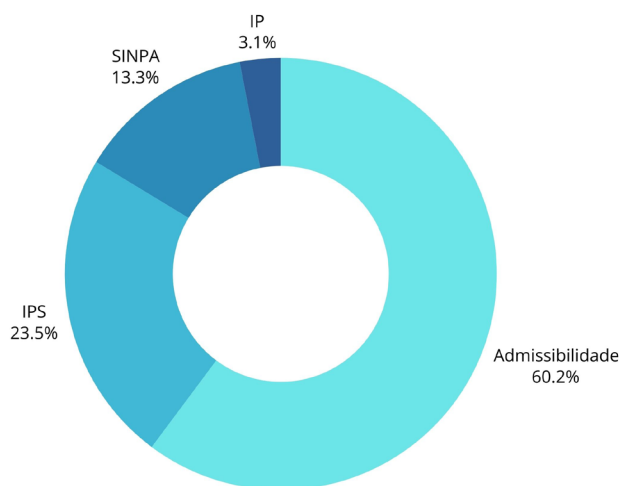
2.1 Os procedimentos investigativos

Partindo do diagnóstico de que uma admissibilidade menos criteriosa vinha ensejando a abertura de processos acusatórios carentes de elementos probatórios e, por consequência, diminuindo a efetividade (processos acusatórios com ao menos um apenado ou TAC celebrado) da Corregedoria do MTE, houve uma recalibragem dos critérios de admissibilidade em 2024, buscando investigações mais objetivas, céleres e focadas no objeto da demanda.

Paralelamente, a Coordenação de Análise e Investigação Correccional tornou mais rigorosos os critérios para indicar abertura de procedimento acusatório, aproximando a Corregedoria do que já vinha sendo preconizado pela CGU, no sentido de privilegiar a qualidade e solidez dos PAD e PAR e a observância de uma melhor relação “custo x benefício”, tendo em vista o alto custo da máquina administrativa para conduzir um processo acusatório. O resultado disso foi um aumento de 160% no índice de efetividade da Corregedoria, que saltou de 31,5% em 2023 para 82,1% em 2024, refletindo uma admissibilidade bastante assertiva.

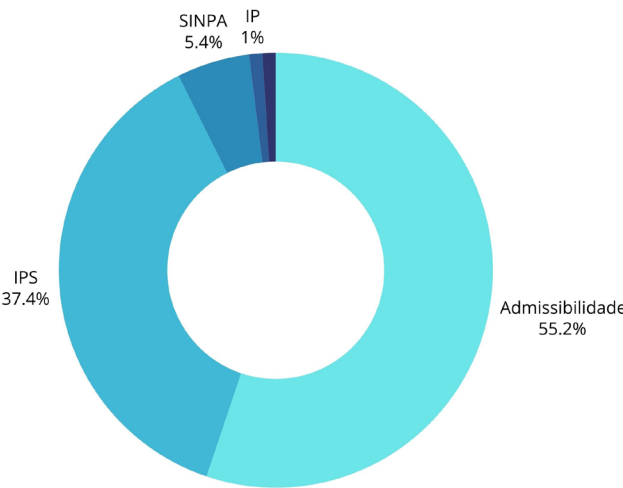
No total, ao longo de 2024, foram instaurados 98 novos procedimentos investigativos, sendo 59 Análises de Admissibilidade, 23 IPS, 13 SINPA e 3 IP.

Instauração proc investigativos 2024



Por outro lado, foram concluídos, em 2024, 203 procedimentos investigativos, sendo 112 Análises de Admissibilidade, 76 IPS, 11 SINPA, 2 IP e 2 SINVE.

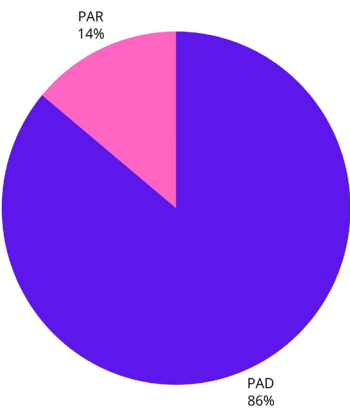
Proc investigativos concluídos 2024



2.2 Os procedimentos acusatórios

Somente em 2024, foram instaurados 43 procedimentos acusatórios, sendo 37 PAD e 6 PAR. Considerando os processos instaurados em anos anteriores, a Corregedoria do MTE encerrou o ano de 2024 com 65 processos acusatórios em apuração e 14 em outras fases (análise prévia ao julgamento; análise de legalidade; ou julgamento), num total de 79 processos em movimento.

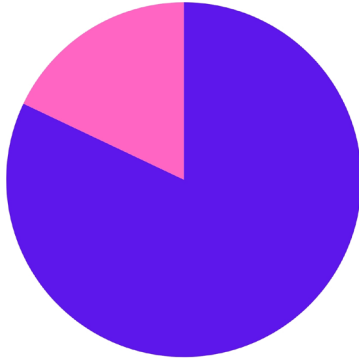
Proc acusatórios instaurados 2024



Paralelamente, foram concluídos 14 PAD, sendo 7 com apenação, lembrando ainda que 25 não arquivados na admissibilidade e concluídos em 2024 evoluíram para a celebração de TAC.

Índice de efetividade - ao menos uma apenação ou TAC celebrado

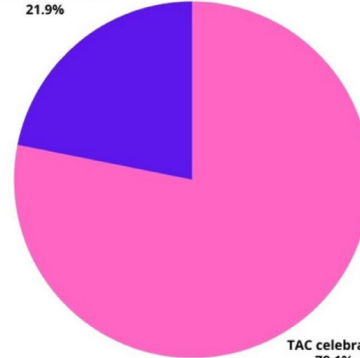
Proc sem apenação ou TAC
17.9%



Proc com apenação ou TAC
82.1%

PAD com apenação x TAC

PAD com apenação
21.9%



TAC celebrado
78.1%

Como se pode ver pelos gráficos acima, dos 39 processos não arquivados na admissibilidade e concluídos em 2024, 32 tiveram ao menos um apenado ou TAC celebrado (82,1%). Desses 32, nada menos que 25 (78,1%) evoluíram para a celebração de TAC, marcando, de forma significativa, a evolução da aplicação do chamado Direito Disciplinar Consensual na Corregedoria do MTE.

Comissões fixas e mistas

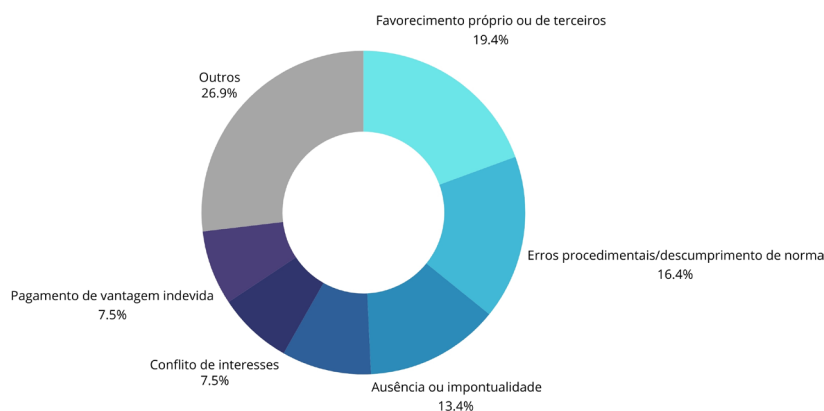
A Corregedoria do MTE estava estruturada para trabalhar com 4 comissões fixas permanentes. Entretanto, em 2024, em função do passivo de processos a instaurar dos anos anteriores, somado a ausências eventuais de servidores por motivos diversos (saúde, capacitação, etc), que impediam a manutenção das trincas fixas, houve a necessidade de compor, provisoriamente, comissões mistas, a fim de dar vazão ao estoque de processos, sempre tendo como norte observar uma margem segura para evitar prescrições.

Nesse sentido, foram compostas outras 3 comissões para rito sumário e 22 comissões para rito ordinário além das quatro comissões fixas, perfazendo um total de 29 comissões formadas, a grande maioria, para instauração pontual de um ou dois processos, que permitiram, ao final, a instauração, só em 2024, de 43 novos procedimentos acusatórios.

2.3 Principais tipologias das apurações: análise gerencial e estratégia de mitigação

Dentre os 43 procedimentos acusatórios instaurados em 2024, as tipologias de infração mais frequentes foram:

- . Favorecimento próprio ou de terceiros (30,2%);
- . Erros procedimentais ou descumprimento de norma (25,5%);
- . Ausência ou impontualidade ao serviço (20,9%);
- . Desproporção entre patrimônio e renda (13,95%);
- . Conflito de interesses (11,6%);
- . Pagamento de vantagem indevida ou seu oferecimento, direto ou indireto, a agente público nacional ou a terceiro relacionado (11,6%).



A principal medida estratégica para mitigação de riscos relacionados à ocorrência das principais tipologias identificadas em 2024 foi a criação da Divisão de Análise de Riscos e Prevenção (DRP), conforme mencionado no item 1.2 deste Relatório.

A partir da base de dados dos próprios processos da Corregedoria do MTE, a ideia é produzir informações de caráter estratégico que irão pautar as ações preventivas da Corregedoria, tendo por base informações como: tipo de infração; local de cometimento; setor; características comuns dos agentes envolvidos, se ação isolada ou organização criminosa, etc.



Paralelamente à DRP, foi criada também outra divisão dentro da CAIC, a Divisão de Análise Patrimonial (DAP). Essa também foi uma medida estratégica, porém com uma abordagem mais específica, pois visa elaborar estudos para detecção de variações patrimoniais a descoberto e possível enriquecimento ilícito do agente público.

3. Gestão administrativa

3.1 Problemas mais impactantes e soluções adotadas

Os problemas mais impactantes associados à gestão administrativa da Corregedoria do MTE estão relacionadas, basicamente, a dois aspectos: restrição orçamentária, que atinge, principalmente, as capacitações; e recomposição da equipe de gestão, tendo em vista as dificuldades encontradas na liberação de servidores de outros órgãos para cessão ao MTE.

O primeiro problema afeta a Administração federal como um todo, já que a busca pelo equilíbrio das contas públicas tem exigido sacrifícios relevantes de todos os órgãos. Considerando que as despesas com capacitação não possuem caráter obrigatório, havia pouco espaço para gastos com diárias e passagens e, especialmente, para contratação de treinamentos com ônus para o Ministério. Assim, a Corregedoria buscou incentivar a participação de seus servidores nos treinamentos organizados pela ENAP, em modo remoto, e intensificar parcerias, notadamente com o fórum FOCO.E+, Corregedoria do Ministério da Fazenda, PRF e CGU, a fim de capacitar seus servidores em temas importantes, como análise patrimonial, obtenção de dados em fontes abertas, assédio moral e sexual, e outros, com despesas pontuais em diárias e passagens.

Embora a Corregedoria tenha elaborado uma proposta bem ampla, diversificada e inovadora de treinamentos no âmbito do PDP 2025, as perspectivas para este ano são de restrições orçamentárias ainda mais acentuadas, o que provavelmente forçará a unidade a repetir a estratégia adotada em 2024 e aguardar boas oportunidades de treinamentos sem ônus que surjam ao longo do ano.

A recomposição da equipe de gestão é um tema que tem afetado a Corregedoria desde a recriação do Ministério do Trabalho e Emprego, em janeiro de 2023. A determinação da alta gestão de que ocupantes de funções tivessem que adotar, obrigatoriamente, o regime de trabalho presencial integral, afastou a possibilidade de que as funções disponíveis na Corregedoria fossem preenchidas internamente, uma vez que os servidores deram preferência à manutenção da modalidade teletrabalho integral, o que ainda foi possível em 2024. Diante do quadro extremamente desafiador no início do mandato do atual Corregedor, decidiu-se buscar servidores de outros órgãos mediante processos seletivos na plataforma Sigepe Oportunidades ou por meio de recomendações pessoais.

Gradualmente, as funções foram sendo preenchidas. Porém, ao final de 2024, restavam ainda duas funções sem titulares, uma Assessoria Técnica Especializada e uma Chefia de Divisão. Até chegar ao presente estágio, entretanto, muitos desafios foram superados, especialmente as três trocas de comando na Coordenação de Processos Sancionadores, que trouxeram impactos extremamente relevantes no estilo de gestão e nos controles adotados, com reflexos diretos nos trabalhos da equipe.

3.2 Inovações

As inovações propostas e adotadas pela Corregedoria, de setembro de 2023 até o final de 2024 se deram, fundamentalmente, em sua estrutura organizacional, que passou a refletir mais adequadamente os novos desafios da atividade correcional. Trabalhando com as mesmas funções (1 FCE 1.15, 2 FCE 1.10, 2 FCE 1.07, 2 FCE 1.05, 1 FCE 4.04 e 1 FCE 4.03), foram feitas as seguintes modificações:

Divisão de Análise de Regularidade – DIAR (FCE 1.07)	Transformada em Divisão de Análise Patrimonial (FCE 1.07). A antiga DIAR foi transformada no Núcleo de Análise e Julgamento (JULG) – sem função – e incorporada à estrutura da COPAS.
Divisão de Inteligência – DIINT (FCE 1.07)	Transformada inicialmente em Divisão de Informações Estratégicas – DIE e, posteriormente, em Divisão de Análise de Riscos e Prevenção – DRP (FCE 1.07), mantida na estrutura da CAIC.
Serviço de Suporte à Análise – SSA (FCE 1.05)	Transformado no Serviço de Apoio Cartorário – SEAC (FCE 1.05) e deslocado da CAIC para a estrutura da COPAS.
Serviço de Apoio Administrativo – SEAD (FCE 1.05)	Mantido com a mesma denominação, mesmas atribuições e função (FCE 1.05), o SEAD deixou a estrutura da COPAS e passou a estar subordinado diretamente ao Corregedor.

As mudanças na estrutura regimental da Corregedoria, resumidas acima, refletem uma mudança de prioridade da unidade que, para além das atividades básicas de admissibilidade e procedimentos punitivos, passou a focar em duas áreas que, em princípio, deixam a Corregedoria alinhada com os novos desafios impostos à atividade correcional, já mencionados no item 2.3 deste relatório: i) análise patrimonial, com foco na detecção de enriquecimento ilícito e; ii) análise de riscos e atuação preventiva. Já a criação do SEAC surgiu inicialmente da constatação de que o antigo Serviço de Suporte à Análise possuía atribuições mal definidas e, em geral, já conduzidas por outros atores. Adicionalmente, verificou-se a necessidade de um serviço de secretariado dedicado às comissões processantes, a fim de absorver toda a demanda

de comunicações processuais e procedimentos burocráticos que tomavam demasiado tempo das comissões. Por fim, a vinculação do SEAD ao Corregedor foi medida essencialmente lógica, tendo em vista tratar-se da área responsável pelas questões de ordem administrativa, burocrática, pessoal, equipamentos e instalações físicas de toda a Corregedoria do MTE, e não somente de uma Coordenação.

Outra inovação importante foi o lançamento, mediante portaria ministerial, da 1ª edição do Manual de Procedimentos da Corregedoria do MTE, cujo objetivo foi reorganizar os fluxos de trabalho e dar perenidade e previsibilidade aos procedimentos correccionais. Em 2025, a partir de novo mapeamento e modelagem de processos, a Corregedoria pretende lançar a 2ª edição do Manual, revista, atualizada e muito mais completa, deixando institucionalizados rigorosamente todos os processos de trabalho da Corregedoria.

4. Capacitações

Dentro de uma proposta bem ampla de capacitações apresentada no PDP 2024, a Corregedoria buscou centrar esforços num tema que vinha se transformando em verdadeiro entrave à condução dos PAD, especialmente aqueles de natureza patrimonial: a análise patrimonial. Além disso, foram feitas reciclagens em processo administrativo disciplinar e abordagens em assuntos emergentes, como assédios moral e sexual. Na seara investigativa, a principal capacitação foi no treinamento promovido pela Polícia Rodoviária Federal, "Técnicas de Obtenção de Dados em Fontes Abertas". Segue abaixo quadro-resumo das capacitações realizadas no ano:

Treinamento	Instituição	Mês de realização	nº de capacitados
Oficina Ementário de Notas Técnicas CGU	CGU	fev/24	7
Gestão de Comportamento nas organizações	CGU	fev/24	1
Pensamento Ágil em Projetos	ENAP	mar/24	1
Oficina ABC da apuração de assédio sexual	CGU	abr/24	4



Oficina Uso do Processo Eletrônico Correcional em Admissibilidade na Prática	CGU	mai/24	9
Treinamento em Análise Patrimonial	CGU	mai/24	1
Oficina de Análise Patrimonial	Ministério da Fazenda	jun/24	24
Curso Sindicância Patrimonial - 1ª Turma	RFB/MF	jun/24	2
PAD presencial	CGU	jun/24	2
Oficina de Orientação para Autoavaliação de Maturidade Correcional	CGU	jun/24	3
PAD presencial	CGU-BH	jul/24	4
Curso Sindicância Patrimonial - 2ª Turma	RFB/MF	out/24	1
Treinamento Básico de Processo Administrativo Disciplinar	Ministério da Fazenda	out/24	13
Oficina de Análise Patrimonial	RFB/MF	out/24	1
Aplicação da metodologia de gestão de riscos com base em ilícitos administrativos	CGU	nov/24	2
Cálculo da dosimetria da pena de multa no PAR	CGU	nov/24	2
Técnicas de Obtenção de Dados em Fontes Abertas	PRF	dez/24	1

Obs.: total de 78 capacitações individuais realizadas



5. Transparência

O ano de 2024 foi marcado por uma significativa evolução da Corregedoria em sua comunicação com o restante do Ministério do Trabalho e Emprego e também com o público externo. Foram criadas as páginas da Corregedoria tanto no site do Ministério quanto na intranet e vários conteúdos foram disponibilizados nesses espaços, como composição da equipe, funções, organograma, estatísticas da produção correcional, informações sobre capacitação, matriz de habilidades e repositório do conhecimento.

Como parte do processo de fortalecimento da atuação preventiva, desde julho de 2024 a Corregedoria, em parceria com a Assessoria Especial de Comunicação – AESCOM, passou a publicar, em periodicidade mensal, as “Pílulas Correcionais”, que são folders eletrônicos, disponibilizadas via mailing a todo público interno, em que se aborda, a cada mês, um tema potencialmente correcional. A intenção, além de informar e orientar, é justamente prevenir a materialização dos ilícitos administrativos no âmbito das temáticas abordadas.

6. Gestão de riscos

6.1 Riscos de Integridade

A gestão de riscos na Corregedoria é desenvolvida em duas vertentes. A primeira delas está relacionada ao Programa de Integridade do Ministério do Trabalho e Emprego, no âmbito do qual a Corregedoria figura como “Agente Interno de Integridade”.

Nesse sentido, ao longo de 2024, foi realizado um mapeamento dos riscos de integridade da Corregedoria, com identificação dos possíveis eventos de risco, avaliação de probabilidade e impacto, definição da resposta ao risco, controles propostos e mecanismos de implementação desses controles.

O processo de implementação dos controles foi monitorado ao longo do ano pela Assessoria Especial de Controle Interno e todos foram devidamente instituídos até novembro.

6.2 Riscos Correcionais

A outra vertente de riscos que começou a ser trabalhada pela Corregedoria em 2024 é a de riscos correcionais. A partir da base de dados de processos disciplinares ao longo dos anos, a ideia da Corregedoria é produzir informações estratégicas sobre as tipologias de ilícitos administrativos mais frequentes e gerar subsídios para uma atuação preventiva.

Conforme descrito no item 2.3 deste relatório, a fim de conduzir este trabalho foi criada a Divisão de Análise de Riscos e Prevenção, que será a área específica responsável pela condução do projeto de prevenção baseado em riscos.

7. CRG-MM 3.0

Desenvolvido a partir do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM), adotado como padrão internacional de maturidade das auditorias internas, a Corregedoria-Geral da União deu início, no ano de 2020, ainda em formato experimental, à avaliação das unidades correcionais pelo CRG-MM, Modelo de Maturidade Correcional.

A construção do modelo partiu da identificação, síntese e priorização de alguns macroprocessos (KPA – Key Process Area), considerados essenciais para se definir a maturidade da atividade correcional dentro de uma Corregedoria. As corregedorias são avaliadas em quatro diferentes dimensões – serviços e papel da atividade correcional; gerenciamento de pessoas; gerenciamento do desempenho e transparência e; governança e relacionamento organizacional e cinco níveis de maturidade, que compõem a matriz da metodologia, sendo 1 o nível básico de qualquer unidade correcional existente e o nível máximo, 5, atribuído às unidades correcionais consideradas “otimizadas”.

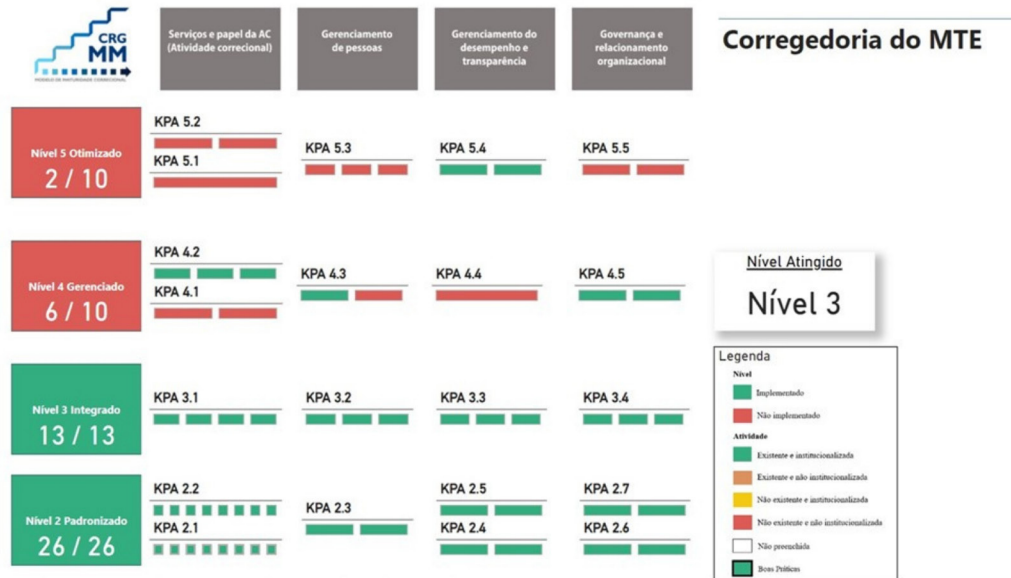
Como já mencionado, a primeira rodada de avaliação, ainda em formato experimental, ocorreu em 2020, com a participação de algumas poucas unidades convidadas pela Corregedoria-Geral da União. A segunda rodada, em 2022, apresentou uma metodologia bem mais evoluída e já contou com a participação de representantes dos três grandes grupos de corregedorias: administração direta e indireta; empresas públicas; e instituições federais de ensino. Por fim, em 2024, houve a universalização da metodologia, com a convocação para que todas as 257 unidades setoriais de correição participassem. O modelo de maturidade, em sua versão 3.0, já apresentava 21 macroprocessos, subdivididos em 59 atividades. Para cumprimento de cada atividade, a unidade de correição deveria conseguir comprovar, com base em evidências, a existência formal daquela atividade, bem como sua institucionalização, ou seja, comprovar que a atividade existe e está inserida nos processos de trabalho da corregedoria.

O nível de participação das unidades correcionais na avaliação foi excelente: das 257 unidades convidadas, 217 participaram efetivamente da rodada de avaliação de 2024, alcançando 84,4% do universo de unidades de correição instituídas no país.

7.1 Resultado alcançado

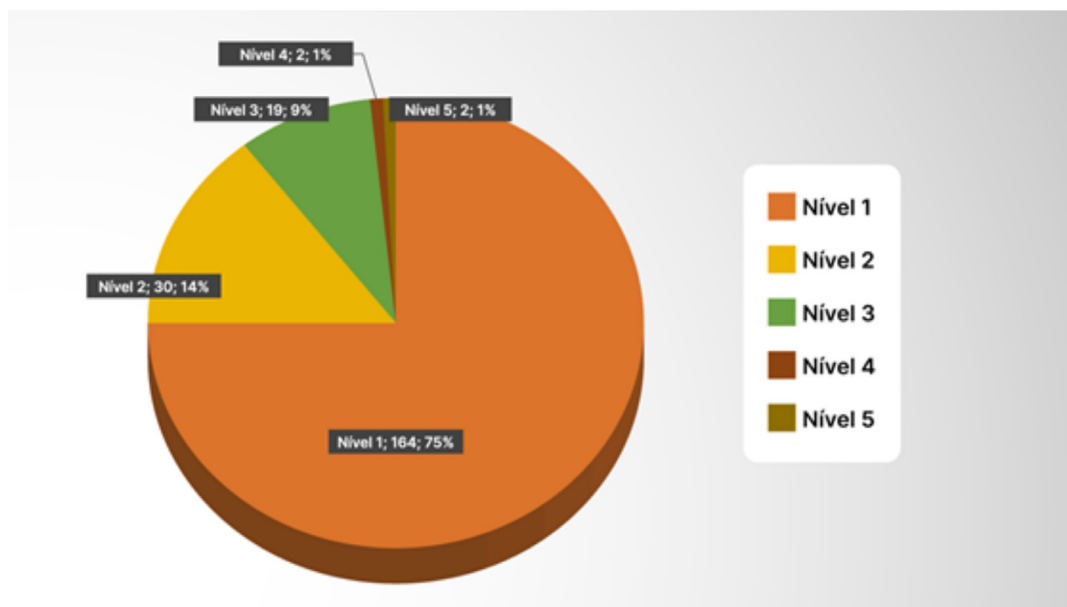
A Corregedoria do Ministério do Trabalho atingiu o NÍVEL 3 de Maturidade Correcional, tendo evidenciado o cumprimento integral das 26 atividades e 7 macroprocessos que compõem o NÍVEL 2, além das 13 atividades e 4 macroprocessos que compõem o NÍVEL 3. Adicionalmente, a Corregedoria do MTE cumpriu integralmente 2 macroprocessos e parcialmente 1 macroprocesso do NÍVEL 4, num total de 6 atividades comprovadamente integradas aos processos de trabalho da unidade; e, ainda, 1 macroprocesso (2 atividades) do NÍVEL 5. No total, das 59 atividades, a Corregedoria do MTE logrou

evidenciar a existência e internalização de 47 atividades, ou seja, quase 80% dos critérios que compõem a metodologia CRG-MM em sua versão 3.0.



Tendo sido sempre enfatizado pela Corregedoria-Geral da União que a aplicação da metodologia não tem por objetivo comparar as unidades correcionais entre si, até porque estão inseridas em contextos e realidades muito distintas, houve a divulgação do quantitativo de unidades por nível de maturidade alcançado.

Assim, das 217 unidades avaliadas, apenas duas alcançaram o NÍVEL 5, duas o NÍVEL 4, 19 unidades, entre elas a Corregedoria do MTE, alcançaram o NÍVEL 3, 30 unidades chegaram no NÍVEL 2 e a imensa maioria, 75%, permaneceu no NÍVEL 1, revelando o grau de complexidade das evidências exigidas pela metodologia.



Grosso modo, é possível afirmar que apenas quatro unidades correcionais estão comprovadamente num nível de maturidade correcional acima daquele apresentado pela Corregedoria do MTE. Considerando o contexto de profundas e sucessivas rupturas institucionais vivenciadas pelo Ministério do Trabalho desde 2019 até 2023, e do processo de reconstrução da pasta e também, é claro, da própria Corregedoria, o resultado alcançado na rodada 2024 de avaliação do Modelo de Maturidade é encorajador e revela que o caminho trilhado até aqui, não obstante os grandes desafios para os próximos anos, tem mais acertos que erros, e permite à Corregedoria alcançar, em curto e médio prazos, um grau de excelência à altura da relevância do Ministério do Trabalho e Emprego para o país.

7.2 Meta para 2025

Ainda que não esteja prevista nova rodada de avaliação do CRG-MM para 2025, a Corregedoria já estabeleceu, entre seus objetivos estratégicos, completar integralmente o NÍVEL 4 da matriz da metodologia. Considerando que dois macroprocessos do referido nível já foram cumpridos integralmente (4.2 e 4.5) e um, parcialmente (4.3), os dois grandes objetivos são alcançar o macroprocesso 4.1 – Atuação preventiva a partir de riscos e vulnerabilidades; e o macroprocesso 4.4 – Medidas de aferição de desempenho da atividade correcional, além de cumprir integralmente com o macroprocesso 4.3 – Gestão eficaz de equipes. Caso a Corregedoria do MTE atinja a meta de plena implementação desses macroprocessos, deverá estar preparada para em 2026, na 4ª rodada de avaliação do CRG-MM, alcançar oficialmente o NÍVEL 4 de Maturidade Correcional.

7.3 Planos de ação para alcance da meta

Para o alcance da meta de se colocar no NÍVEL 4 do Modelo de Maturidade Correcional, além dos Planos de Ação propriamente ditos, que ainda serão elaborados, a Corregedoria começou a se posicionar, em 2024, para o atingimento do objetivo. O primeiro passo foi dado com a criação da Divisão de Análise de Riscos e Prevenção, que vai atuar justamente para o cumprimento do macroprocesso 4.1 – Atuação preventiva a partir de riscos e vulnerabilidades. Muito além de apenas contribuir para a classificação no NÍVEL 4 de Maturidade Correcional, o que se pretende é alinhar a Corregedoria do MTE às melhores práticas, buscando reforçar o caráter preventivo da atuação correcional, minimizando prejuízos financeiros, induzindo a práticas éticas e íntegras nas políticas públicas conduzidas pelo Ministério, gerando economia processual e melhorando o clima organizacional.

Outra medida que fará parte dos Planos de Ação para o alcance do NÍVEL 4 do CRG-MM é a definição e internalização de indicadores permanentes da atuação correcional, a fim de atender o macroprocesso 4.4 – Medidas de aferição de desempenho da atividade correcional. Embora na prática alguns indicadores já sejam observados e considerados para a tomada de decisão, é preciso institucionalizar o processo de aferição de desempenho a partir dos indicadores escolhidos, o que deverá pautar de forma mais isenta e objetiva a atuação da Corregedoria.

Por fim, outro ponto que será abordado nos Planos de Ação, mas que, na prática, já faz parte da rotina da Corregedoria do MTE é a gestão das equipes e o acompanhamento da execução dos trabalhos por meio de projetos e a avaliação dos resultados alcançados. A projetização dos procedimentos disciplinares, tanto investigativos quanto acusatórios, já é praticada na Corregedoria do MTE desde o final de 2023, quando foi adotada a ferramenta Microsoft Planner. Já a avaliação de resultados é etapa obrigatória do Programa de Gestão e Desempenho implantado no Ministério também no final de 2023, de modo que o cumprimento do macroprocesso 4.3 – Gestão eficaz de equipes depende muito mais da formalização e institucionalização desses processos do que, propriamente, de sua implementação.