

Corregedoria do
Ministério do Trabalho e Emprego

RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECIONAL

2025

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Corregedor

Fernando Mendes Monteiro

Portaria nº 1.127, de 11 de setembro de 2025
Mandato atual: de 11/09/2025 a 11/09/2027

Coordenadora de Processos Sancionadores

Aline Aparecida Roberto Amoras

Coordenadora de Análise e Investigação Correcional

Lucila Fernandes de Magalhães Pinto

Equipe Técnica:

Danielle Carolina Lima de Assis

Ísis Tabai Lima

Juliana Xavier de Mayrinck

João Kenedy Dornelas Miranda

Maria Auxiliadora Amorim de Souza

Corregedoria do Ministério do Trabalho e Emprego
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo B, sala 476
70056-900 Brasília-DF

Contatos:

Telefone: (61) 2031-4100

E-mail: corregedoriamte@trabalho.gov.br

Site: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/composicao/corregedoria>

Sumário

- 1. APRESENTAÇÃO..... 4
 - 1.1. A Corregedoria do Ministério do Trabalho e Emprego..... 4
 - 1.2. Estrutura Organizacional..... 5
 - 1.3. Força de Trabalho..... 7
- 2. PRODUÇÃO CORRECIONAL..... 8
 - 2.1. Procedimentos Investigativos..... 8
 - 2.2. Procedimentos Acusatórios..... 10
 - 2.3. Termo de Ajustamento de Conduta..... 10
 - 2.4. Índice de Efetividade..... 11
- 3. PRINCIPAIS TIPOLOGIAS DAS APURAÇÕES: ANÁLISE GERENCIAL E ESTRATÉGIAS DE MITIGAÇÃO..... 11
 - 3.1. Tipologias dos Processos Investigativos..... 11
 - 3.2. Tipologias dos Processos Acusatórios..... 11
 - 3.3. Análise Gerencial..... 12
 - 3.4. Estratégias de Mitigação..... 13
- 4. GESTÃO ADMINISTRATIVA..... 13
- 5. CAPACITAÇÕES..... 14
- 6. TRANSPARÊNCIA..... 15
- 7. MATURIDADE CORRECIONAL..... 15
 - 7.1. Conceito..... 15
 - 7.2. Resultados da Rodada de Avaliação de 2024 – CRG-MM 3.0..... 16
 - 7.3. “Plano de Ação Corregedoria Nível 4”..... 17
 - 7.4. Por que avançar para o Nível 4 do CRG-MM é um objetivo da Corregedoria do MTE?..... 17
- 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 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 12.764, de 28 de novembro de 2025, definiu as atribuições básicas da Corregedoria, como segue:

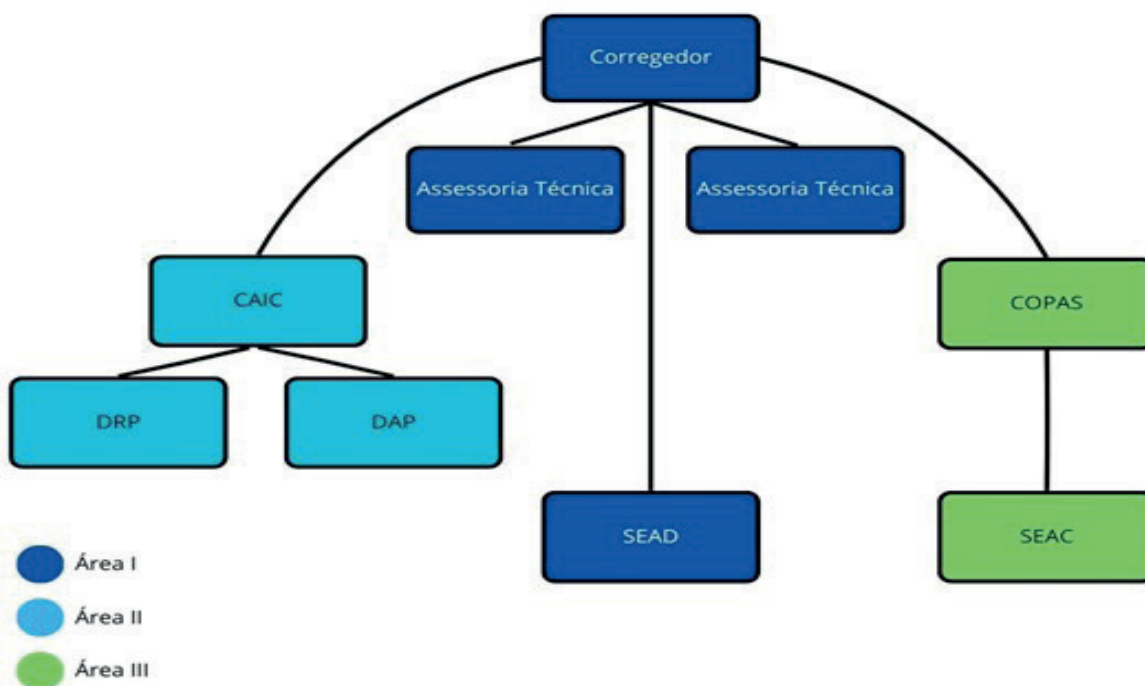
- I - promover as atividades de prevenção e de correição para manter a regularidade e a eficácia de serviços e propor medidas sanadoras ao seu funcionamento;
- II - examinar as representações e os demais expedientes que tratem de irregularidades funcionais e proceder a seus juízos de admissibilidade;
- 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, que efetivamente induzam a mudanças comportamentais; 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 área I, composta pelo Corregedor, assessorias e serviço administrativo, é onde se desenvolve a maior parte das atividades de gestão administrativa da Corregedoria, bem como é a instância máxima de decisão das matérias correcionais, seja para arquivamento ou propositura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), seja para julgamento ou encaminhamento para a autoridade julgadora, quando diversa do Corregedor.

Além disso, o Corregedor deve exercer a representação institucional da Corregedoria em todas as instâncias e colegiados em que a unidade tiver assento, bem como na interação com órgãos de controle e, em especial, com a Controladoria-Geral da União, órgão central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal – Siscor e demais unidades de correição instituídas.

Cabe às assessorias reunir os subsídios necessários à definição da política e do plano anual de capacitação da Corregedoria; coletar informações para a participação da Corregedoria nas instâncias colegiadas do Ministério e na confecção do Relatório de Gestão Integrado, da Cadeia de Valor e do Relatório de Gestão Correcional; manter

atualizados os dados e informações constantes das páginas na internet e intranet; e, periodicamente, e rever e ajustar os fluxos processuais de toda a unidade.

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

A área II, Coordenação de Análise e Investigação Correcional (CAIC), é a área responsável pela admissibilidade, onde são realizados todos os procedimentos investigativos, sejam eles o juízo inicial de admissibilidade, a Investigação Preliminar Sumária, a Sindicância Investigativa ou Patrimonial e ainda, Investigações Preliminares, no caso de processos em desfavor de pessoas jurídicas. Também incumbe ao Coordenador da CAIC embasar as proposições de TAC, submetendo-as ao Corregedor, que procederá à propositura.

Ainda na área II, sob a supervisão do Coordenador da CAIC, estão duas divisões: a Divisão de Análise Patrimonial (DAP) e a Divisão de Análise de Riscos e Prevenção (DRP). A DAP tem por atribuição principal realizar estudos e pesquisas para detecção de indícios de enriquecimento ilícito, seja pela questão patrimonial, seja pela movimentação financeira incompatível com a renda auferida. Além disso, o Chefe de Divisão da DAP supervisiona as Sindicâncias Patrimoniais que sejam propostas no âmbito da Corregedoria.

Já a DRP faz a gestão de riscos correcionais do Ministério, produzindo relatórios que identifiquem ocorrências anômalas de tipologias de ilícitos correcionais, que serão utilizados como base para as ações preventivas da Corregedoria. Também está a cargo da DRP a aferição dos indicadores de desempenho correcional, estabelecendo metas e propondo ajustes que busquem a melhoria da performance da unidade em suas funções finalísticas.

Por fim, na área III, temos toda a estrutura voltada para o processamento dos Processos Administrativos Disciplinares (PAD), Processos Administrativos de Responsabilização (PAR) e, eventualmente, Termos de Ajustamento de Conduta que não tenham sido celebrados na fase de admissibilidade.

A Coordenação de Processos Sancionadores (COPAS) faz toda a gestão dos PAD e PAR, desde a instauração até o julgamento. É na coordenação que estão lotados os servidores que compõem as comissões processantes. Além das comissões, a Coordenação conta com um Núcleo de Análise Técnica e Regularidade (NATR), responsável pelas análises prévias ao julgamento dos processos acusatórios, bem como pelo atendimento a demandas recursais de pessoas físicas e jurídicas, bem como solicitações diversas de Ministério Público e Poder Judiciário relativas a processos em andamento ou concluídos.

Vinculado à COPAS, o Serviço de Apoio Cartorário (SEAC) presta todo auxílio às comissões no controle e publicação de portarias, designação de defensores dativos, secretários ad-hocs, deflagração de incidentes de sanidade mental e todo e qualquer

apoio administrativo/cartorial requerido pelas comissões.

1.3. Força de Trabalho

O ano de 2025 foi extremamente desafiador para a Corregedoria no que tange à sua força de trabalho. O processo seletivo de remoção da carreira de Inspeção do Trabalho provocou, direta e indiretamente, mudanças significativas na equipe da Corregedoria, impactando fortemente os tempos processuais e os processos em fila de instauração.

No total, 10 servidores deixaram a Corregedoria somente em 2025, sendo 3 (três) agentes administrativos, 6 (seis) auditores fiscais do trabalho e um policial rodoviário federal, que estava cedido. Esses desligamentos forçaram, num primeiro momento, a uma reconfiguração expressiva das comissões processantes, em que apenas duas comissões fixas puderam ser mantidas. Como consequência, foi necessária uma ampla redistribuição de processos e o represamento momentâneo de novas instaurações de PAD.

Como primeira medida para contenção dos danos, a Corregedoria promoveu, mediante questionário, ampla pesquisa entre os servidores do MTE a fim de identificar aqueles que teriam, em tese, interesse em compor comissões processantes de forma avulsa e temporária. Dentre os inscritos, foram selecionados quatro auditores, que foram treinados e passaram a compor comissões, ainda que não inteiramente dedicados à Corregedoria.

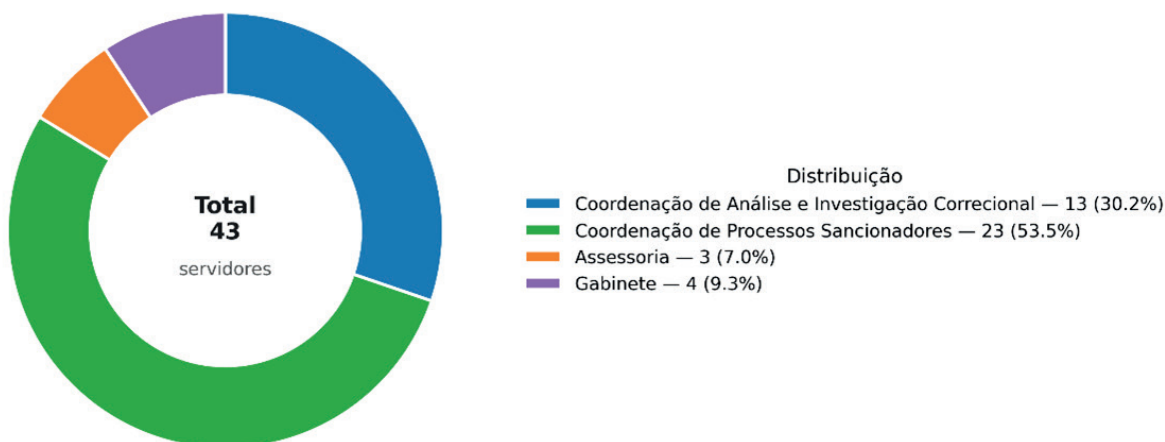
O segundo passo para a recomposição da força de trabalho da Corregedoria foi o lançamento de um processo seletivo de remoção destinado à carreira de Inspeção do Trabalho, com previsão de 15 vagas. Ao final do processo, considerando as desistências, foram recrutados 11 servidores, dos quais quatro já estavam participando das comissões, o que resultou num aumento líquido de sete servidores na força de trabalho da unidade.

Para 2026, está prevista uma nova seleção de AFTs, para preenchimento das quatro vagas remanescentes do último processo, bem como a abertura de um outro PSR para agentes-administrativos, completando, assim, a reposição das perdas verificadas em 2025.

Ao final de 2025, a Corregedoria contava com a seguinte força de trabalho:

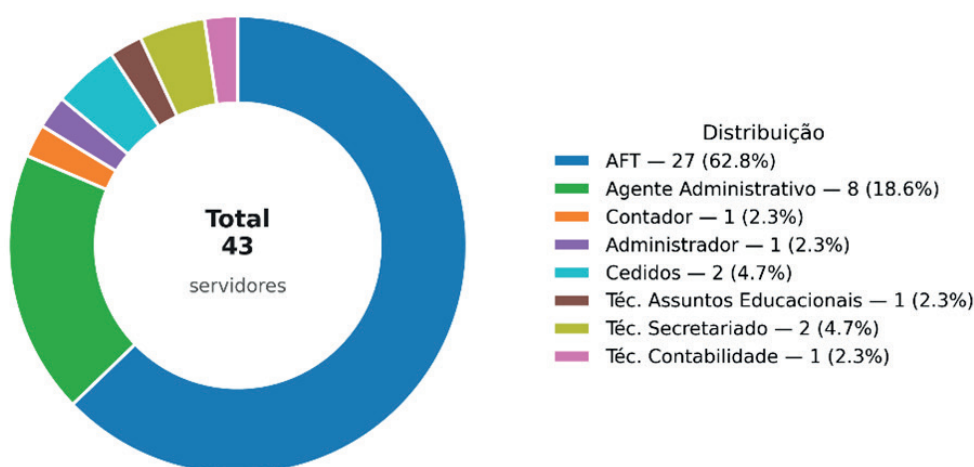
Serviços	AFT	Agente Administrativo	Corrador	Administrador	Cedidos	Téc. Assuntos educacionais	Téc. Secretariado	Téc. Contabilidade	Totais
Coordenação de Análise e Investigação Correcional	8	3	1	1					13
Coordenação de Processos Sancionadores	19	3			1				23
Assessoria		2				1			3
Gabinete					1		2	1	4
Geral	27	8	1	1	2	1	2	1	43

FORÇA DE TRABALHO DA CORREGEDORIA — POR SETOR



Fonte: planilha "força de trabalho da Corregedoria.xlsx" • Total: 43

FORÇA DE TRABALHO DA CORREGEDORIA — POR CARREIRA



Fonte: planilha "força de trabalho da Corregedoria.xlsx" • Total: 43

2. Produção Correcional

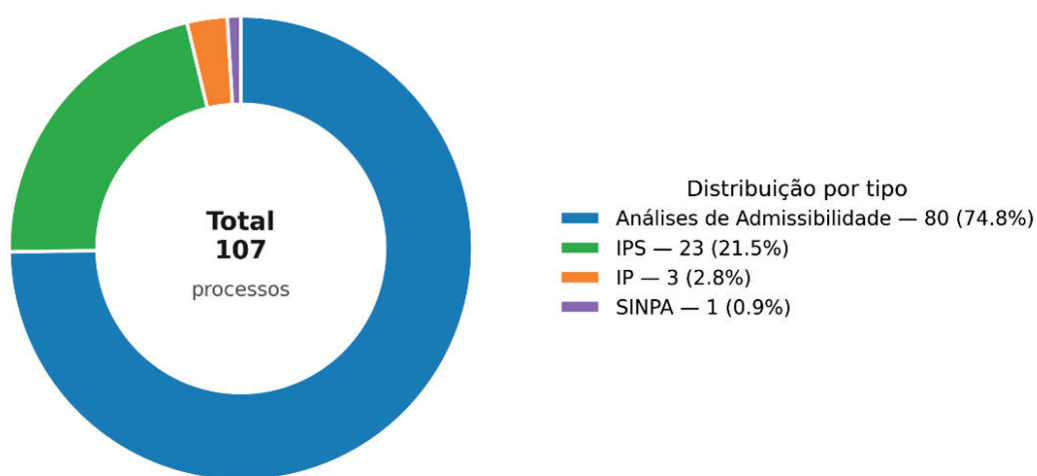
2.1. Procedimentos investigativos

Dando continuidade à diretriz implantada desde 2023, a Corregedoria manteve critérios mais rígidos de admissibilidade, a fim de garantir maior efetividade aos procedimentos acusatórios. As investigações vêm sendo conduzidas com base no trinômio "objetividade, celeridade e foco na demanda", o que diminui sensivelmente o risco de instauração de

PAD e PAR que não possuam elementos mínimos de autoria e materialidade, bem como um conjunto probatório minimamente consistente.

No total, foram instaurados 107 novos procedimentos investigativos ao longo de 2025, sendo 80 Análises de Admissibilidade, 23 IPS, 3 IP e 1 SINPA, como segue:

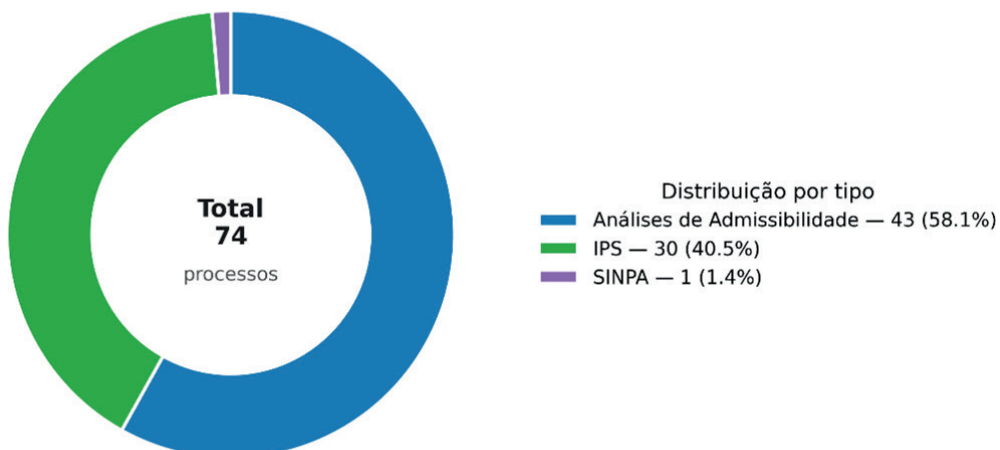
PROCESSOS INVESTIGATIVOS INSTAURADOS EM 2025



Fonte: dados informados pelo usuário • Todos os vínculos

Em contrapartida, foram concluídos em 2025, independentemente do ano de instauração, 73 procedimentos investigativos, sendo 42 Análises de Admissibilidade, 23 IPS e 1 SINPA, como segue:

PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS CONCLUÍDOS EM 2025

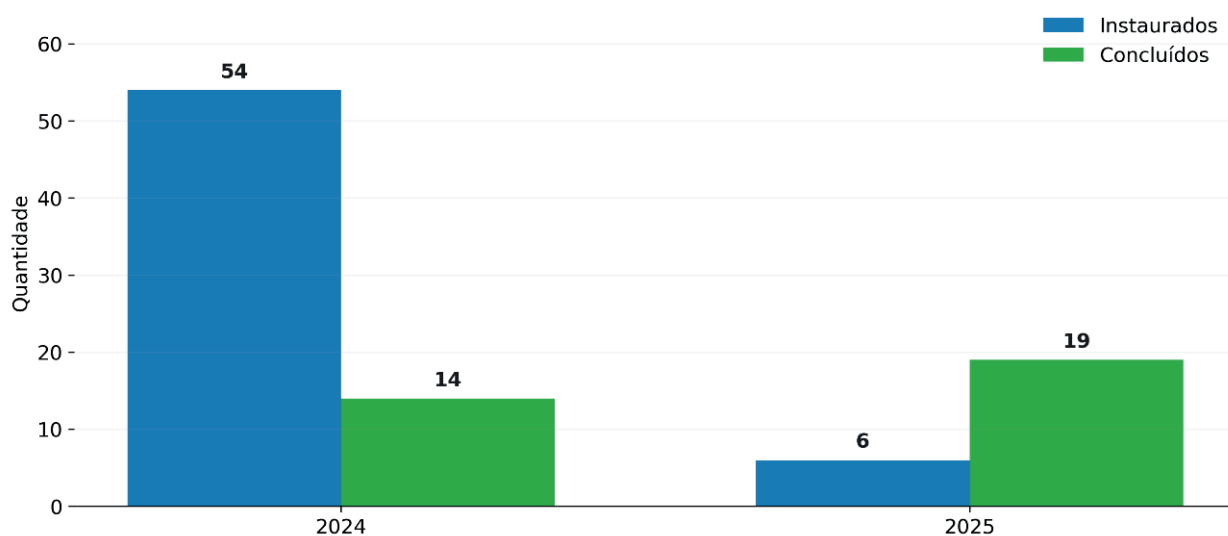


Na comparação com 2024, a Corregedoria do MTE instaurou mais processos investigativos, sendo 107 em 2025 contra 98 em 2024, e concluiu menos processos investigativos, 74 em 2025 contra 203 em 2024. Essa redução significativa no número de processos investigativos concluídos reflete, basicamente, dois fenômenos: aumento da complexidade das denúncias e representações recebidas, bem como a diminuição da força de trabalho da Corregedoria alocada na Coordenação de Análise e Investigação Correcional, em virtude do remanejamento temporário de quatro servidores desta coordenação para a Coordenação de Processos Sancionadores, a fim de amenizar os impactos das movimentações descritas no item 1.3.

2.2. Procedimentos acusatórios

Contrastando com as estatísticas de 2024, quando a Corregedoria do MTE privilegiou a redução do estoque e instaurou uma quantidade considerável de processos (54), em 2025, o foco foi na conclusão dos processos em andamento: assim, foram iniciados apenas seis novos PAD, enquanto foram concluídos 19 processos administrativos disciplinares, com 13 sanções aplicadas.

**PROCEDIMENTOS ACUSATÓRIOS — INSTAURADOS E CONCLUÍDOS
COMPARAÇÃO 2024 x 2025**



Varição 2025 vs 2024: Instaurados -88.9% • Concluídos +35.7%

2.3. Termo de Ajustamento de Conduta

Em 2025, a Corregedoria do MTE celebrou oito Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), dos quais cinco permanecem em curso e três já foram finalizados.

2.4. Índice de Efetividade

Dos 37 procedimentos acusatórios não arquivados na admissibilidade e concluídos em 2025, 29 resultaram em ao menos uma pena ou TAC celebrado, um índice de efetividade de 78,38%. Comparativamente a 2024, o índice se manteve no mesmo patamar, com variação de menos de 1% (79,31% em 2024 × 78,38% em 2025).

Esse resultado reflete a consolidação de um padrão de assertividade da admissibilidade da Corregedoria do MTE, que logrou manter um dos maiores índices de efetividade entre as unidades de correição instituídas da Administração Direta.

3. Principais tipologias das apurações: análise gerencial e estratégia de mitigação

3.1. Tipologias dos processos investigativos instaurados

Entre os processos investigativos instaurados em 2025, conforme se verifica no gráfico abaixo, apenas quatro tipologias são responsáveis por 60% das ocorrências: erros procedimentais, ausência de presteza nas atividades, ausência ou impontualidade ao serviço e favorecimento próprio ou de terceiros:

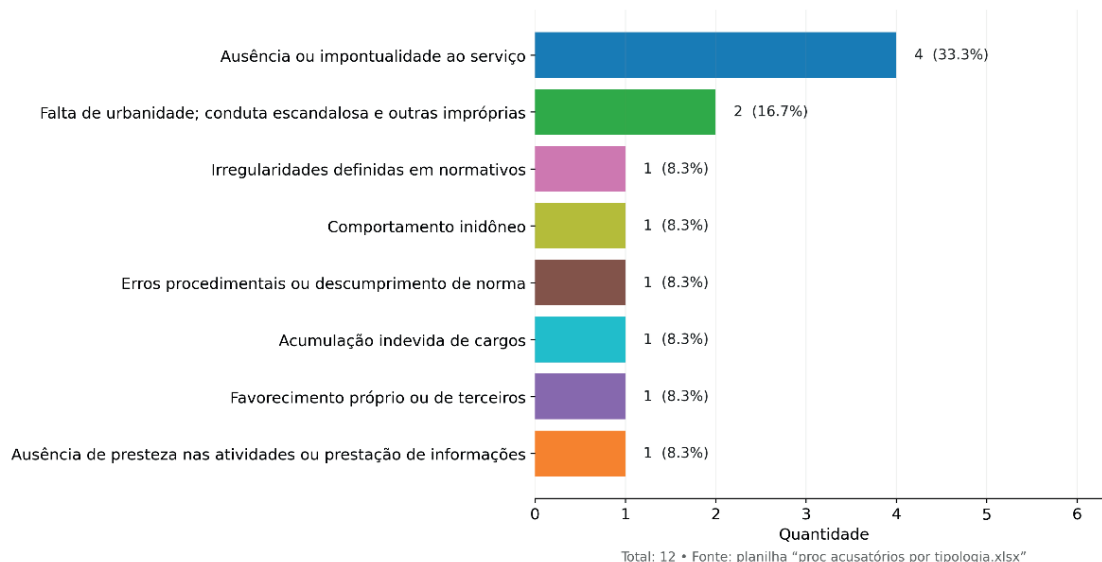


3.2. Tipologias dos processos acusatórios instaurados

Já entre os processos acusatórios instaurados em 2025, duas tipologias se sobressaem no número de ocorrências: ausência ou impontualidade ao serviço e falta de urbanidade, conduta escandalosa e outras impróprias. As duas condutas, juntas, são responsáveis por metade de todas as tipificações que motivaram abertura de PAD, conforme se verifica no gráfico abaixo:

3.3. Análise Gerencial

PROCESSOS ACUSATÓRIOS INSTAURADOS EM 2025 - POR TIPOLOGIA



Da análise e comparação dos gráficos acima, é possível extrair algumas informações relevantes:

a) As principais tipologias que motivaram a instauração de procedimentos correcionais pela Corregedoria do MTE em 2025 estão relacionadas a comportamentos pessoais geralmente não dolosos, ou seja, há uma evidente oportunidade de melhoria por meio de uma atuação preventiva;

b) Dos procedimentos investigativos tipicamente relacionados à corrupção (favorecimento próprio ou de terceiros e pagamento de vantagem indevida), há uma baixa conversão em processos acusatórios – apenas uma tipificação desta categoria (favorecimento próprio ou de terceiros) figurou entre as condutas imputadas aos acusados em 2025, embora houvesse 11 ocorrências relacionadas à corrupção entre os procedimentos investigativos. Conclui-se, portanto, que as denúncias relacionadas à corrupção no MTE têm apresentado fragilidades quanto aos indícios de autoria e materialidade, o que pode ser creditado a ressentimentos e contrariedades pessoais que muitas vezes levam à denúncia caluniosa. De qualquer forma, trata-se de uma boa notícia, pois, com base no que chega ao conhecimento da Corregedoria, não há indicativo da existência de práticas sistêmicas de corrupção no âmbito do Ministério;

c) Nas tipologias de "ausência ou impontualidade ao serviço" e "falta de urbanidade; conduta escandalosa e outras impróprias" verifica-se, frequentemente, resquícios de comportamentos impróprios típicos do período pós-pandemia de Covid, fato que sugere oportunidade de atuação da Gestão de Pessoas, no segmento "saúde e qualidade de vida do servidor".

d) Chama a atenção a baixíssima conversão em procedimentos acusatórios da

tipologia “erros procedimentais ou descumprimento de norma”. Quase 30% de todos os procedimentos investigativos foram motivados por esta tipologia, num total de 27 ocorrências. Entretanto, esta mesma tipologia apareceu uma única vez nos enquadramentos que motivaram a abertura de PAD em 2025. Estes números sugerem a necessidade de ajustes nas admissibilidades iniciais relativas a essa tipologia, visto que não têm se sustentado após análise mais acurada ainda na fase investigativa.

3.4. Estratégias de Mitigação

Com a criação da Divisão de Análise de Riscos e Prevenção, em 2024, a Corregedoria fez um movimento importante no sentido de reforçar sua atuação preventiva com base em riscos. A estratégia em si, que será adotada a partir de 2026, envolve a identificação dos riscos mais relevantes e das áreas de maior incidência desses riscos (por área, entenda-se qualquer critério de delimitação das ocorrências, seja uma Secretaria, uma Diretoria, uma Superintendência, uma carreira, uma política pública ou mesmo um determinado fluxo processual).

Identificados risco e área, a Corregedoria comunicará os achados diretamente ao gestor, trazendo o envolvimento deste no processo de prevenção e mitigação dessas ocorrências. Junto à comunicação, a Corregedoria apresentará, como sugestão, um plano de mitigação e, na sequência, promoverá uma reunião para uma busca de soluções consensuadas, a partir da qual serão pactuadas as recomendações da Corregedoria para aquela unidade e a metodologia de monitoramento.

4. Gestão administrativa

A gestão administrativa da Corregedoria do MTE esteve focada, basicamente, na gestão de pessoas, mais precisamente, na movimentação de servidores ocorrida em função do concurso para auditor-fiscal do trabalho, em 2024/2025. Conforme já mencionado, a Corregedoria perdeu 10 servidores nesse processo e os esforços da gestão se concentraram na recomposição da força de trabalho.

Inicialmente, foram recrutados quatro servidores para composição de comissões em jornada reduzida e, posteriormente, foram selecionados 11 servidores em processo seletivo de remoção destinado à carreira de auditoria.

Ainda na seara administrativa, foram iniciadas e concluídas as obras de reforma da sede da Corregedoria em Brasília. O espaço foi ampliado para abrigar uma sala específica para a realização de oitivas, dotada de tratamento acústico, bem como para acomodar um total de 20 colaboradores, entre servidores e terceirizados.

5. Capacitações

A Corregedoria do MTE investiu significativamente em capacitação ao longo do ano de 2025, seja pela chegada de novos servidores sem qualquer experiência na seara correcional, seja pela necessidade de reciclar e atualizar conhecimentos dos antigos servidores.

Foram 54 capacitações individuais realizadas, com um total de 1.086 horas de treinamento – média aproximada de 25 horas por servidor. Isso sem computar as Licenças para Capacitação, que ofereceram outras 1.701 horas de qualificação e os cursos de longa duração (especialização e pós-graduação). Abaixo, um quadro resumo das capacitações individuais:

Treinamento	Instituição	nº de capacitados
Fundamentos da LGPD	ENAP	10
PAR	CGU	3
Simpósio de PAD	MPS	6
Curso de PAD Marcos Salles	ABIN	2
Fórum Corregedorias - FOCO E+	BB	3
Seminário Saúde Mental e o PAD	EBSERH	3
Responsabilização Administrativa na Lei Anticorrupção	ENAP	2
Desvendando a Inteligência Artificial na Adm. Pública	ENAP	1
Estratégias de produtividade	ENAP	1
Elaboração de planos de entrega no PGD	ENAP	1
Provas no processo administrativo	CGU	3
Curso de PAD	CGU	3
Fundamentos do PGD	ENAP	1
Introdução à Ciência de Dados	ENAP	1
Comissões Processantes	CGU	2
Como calcular a dosimetria da penalidade disciplinar	CGU	2
Comunicações processuais	CGU	3

Curso online Epad	CGU	1
Curso de dosimetria da pena	IBAMA	4
Atividade Correcional	CGU	1
Admissibilidade Correcional	CGU	1

6. Transparência

Dando continuidade às ações de transparência implementadas em 2025, a Corregedoria manteve suas páginas na intranet do MTE e na internet periodicamente atualizadas, com dados sobre atribuições, organograma, estrutura, produção correcional e capacitações.

O projeto das “Pílulas Correcionais” foi interrompido temporariamente, em função da ausência de força de trabalho que pudesse se responsabilizar pela elaboração dos folders eletrônicos em bases mensais. Mas as pílulas foram retomadas em dezembro de 2025, com uma proposta de periodicidade bimensal.

7. Maturidade Correcional (CRG-MM)

7.1. Conceito

Baseado no Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM), reconhecido internacionalmente como referência para medir a maturidade das auditorias internas, a Corregedoria-Geral da União iniciou, em 2020, ainda de forma piloto, a avaliação das unidades correcionais por meio do CRG-MM, ou Modelo de Maturidade Correcional.

O desenvolvimento do modelo teve como ponto de partida a seleção, o agrupamento e a priorização de macroprocessos (KPA – Key Process Area) considerados fundamentais para determinar o grau de maturidade da função correcional em uma Corregedoria. As unidades são analisadas em quatro dimensões principais – papel e serviços da atividade correcional; gestão de pessoas; gestão de desempenho e transparência; e governança e relacionamento institucional – e classificadas em cinco níveis de maturidade. Esses níveis formam a estrutura da metodologia, sendo o nível 1 o mais básico, presente em qualquer unidade correcional, e o nível 5 o mais elevado, reservado às unidades classificadas como “otimizadas”.

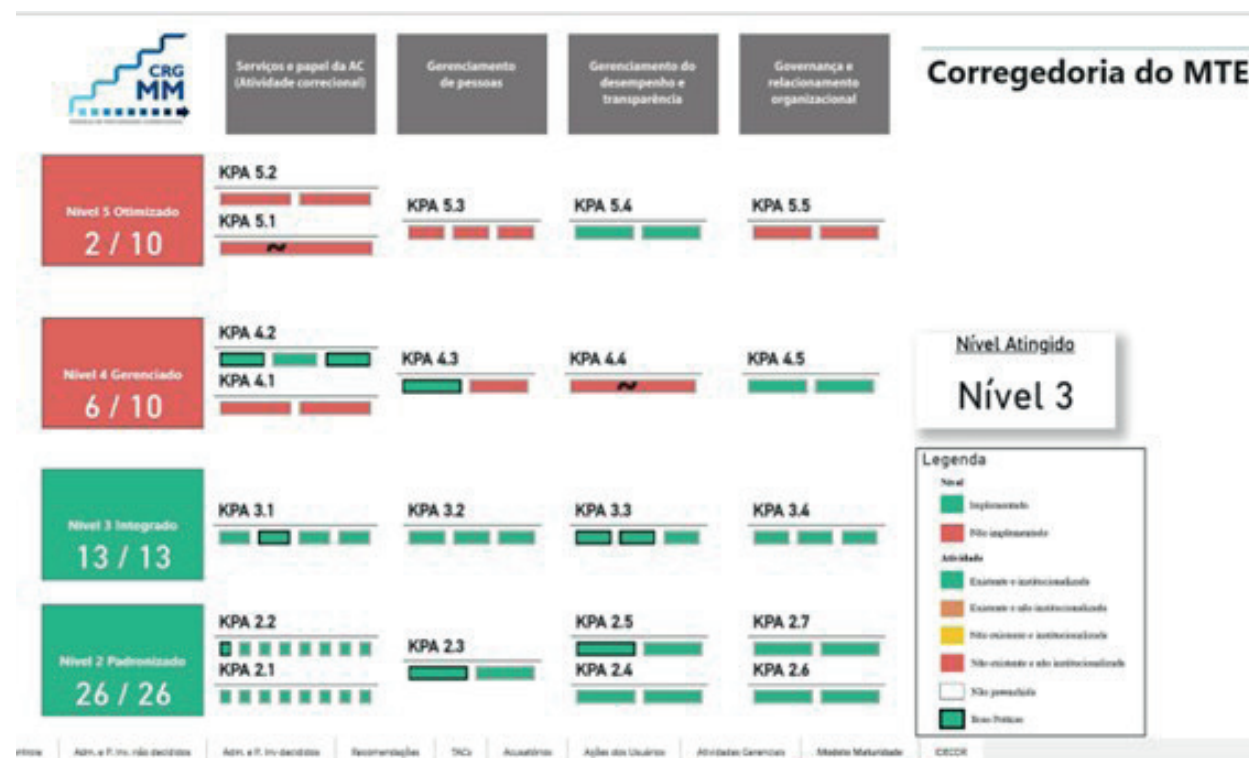
Conforme já destacado, a primeira aplicação do modelo, ainda experimental, aconteceu em 2020 e envolveu apenas algumas unidades selecionadas e convidadas pela Corregedoria-Geral da União. Em 2022, a segunda edição trouxe uma metodologia significativamente aprimorada e incluiu representantes dos três principais segmentos de corregedorias: administração direta e indireta, empresas públicas e instituições federais de ensino. Já em 2024, o modelo alcançou caráter universal, com convite dirigido a todas as 257 unidades setoriais de correição existentes. Na versão 3.0, o modelo passou a contemplar 21 macroprocessos, organizados em 59 atividades específicas.

Para cada atividade, a unidade precisava apresentar evidências que comprovassem tanto sua existência formal quanto sua efetiva institucionalização, ou seja, demonstrar que a prática estava devidamente estabelecida e integrada aos processos de trabalho da corregedoria.

A adesão das unidades à avaliação de 2024 foi bastante expressiva: das 257 unidades convocadas, 217 participaram ativamente do processo, o que corresponde a 84,4% do total de unidades correcionais existentes no país.

7.2. Resultados da rodada de avaliação de 2024 – CRG-MM 3.0

A Corregedoria do Ministério do Trabalho e Emprego obteve o NÍVEL 3 de Maturidade Correcional. Foram cumpridos integralmente as 26 atividades e sete macroprocessos do NÍVEL 2, somados às 13 atividades e quatro macroprocessos do NÍVEL 3. Adicionalmente, a Corregedoria do MTE logrou cumprir outras seis atividades do NÍVEL 4, completando dois macroprocessos integralmente e um parcialmente. Finalizando a avaliação, a Corregedoria do MTE ainda alcançou o cumprimento integral de duas atividades (um macroprocesso) do NÍVEL 5. Do total de 59 atividades, a Corregedoria do MTE cumpriu 47 atividades, ou seja, quase 80% dos critérios que compuseram a metodologia CRG-MM em sua versão 3.0. Segue representação gráfica do resultado:



Cabe ressaltar, ainda, que nove atividades cumpridas pela Corregedoria do MTE foram

consideradas, pela CGU, como boas práticas, funcionando como referência para todo o universo de corregedorias do país (atividades com contorno preto no gráfico acima).

7.3. “Plano de Ação Corregedoria Nível 4”

Ao longo do primeiro trimestre de 2025, a Corregedoria elaborou o “Plano de Ação Corregedoria Nível 4”, com um conjunto de ações definidas como necessárias e suficientes para que a unidade pudesse alcançar o NÍVEL 4 de Maturidade Correcional, na próxima avaliação que será realizada em 2026. Todas as ações visam o cumprimento integral do NÍVEL 4. O Plano de Ação foi lançado em abril de 2025.

Dos cinco macroprocessos do NÍVEL 4 da matriz do CRG-MM, a Corregedoria do MTE cumpriu, na rodada de avaliação realizada em 2024, dois macroprocessos integralmente (KPAs 4.2 e 4.5) e um macroprocesso parcialmente (KPA 4.3).

Não foram cumpridos, portanto, os seguintes macroprocessos:

KPA 4.1 – Atuação preventiva a partir de riscos e vulnerabilidades;

KPA 4.3 – Gestão eficaz de equipes (cumprimento parcial); e

KPA 4.4 – Medidas de aferição de desempenho da atividade correcional.

O Plano de Ação nada mais é do que um conjunto de propostas que visam o atendimento integral dos KPAs acima, possibilitando à Corregedoria do MTE o alcance do NÍVEL 4 de Maturidade Correcional.

7.4. Por que avançar para o Nível 4 do CRG-MM é um objetivo da Corregedoria do MTE?

Chegar ao Nível 4 de Maturidade Correcional significa, certamente, estar entre as unidades mais bem avaliadas do país. Em 2024, apenas duas das 217 corregedorias foram classificadas no Nível 4 e duas outras no Nível 5, ou seja, apenas 2% das unidades foram classificadas nos níveis 4 ou 5, o que revela o grau de dificuldade para o cumprimento de todos os macroprocessos que fazem parte dos níveis 2, 3 e 4.

Mas estar no Nível 4 de Maturidade Correcional significa, sobretudo, o alcance de um patamar de excelência em institucionalização de processos e procedimentos, mas também de gerenciamento de pessoas, desempenho, transparência, governança e relacionamento institucional. Em outras palavras, uma Corregedoria Nível 4 é uma unidade com fluxos muito bem definidos, com atuação pautada em previsibilidade e institucionalidade e que funciona com base em processos e não em pessoas.

Alcançar o Nível 4 do Modelo de Maturidade Correcional é deixar um legado valioso para o Ministério do Trabalho e Emprego: a certeza de que sua unidade correcional está estruturada, com fluxos e processos internalizados, com forte atuação preventiva baseada em riscos e com gestões de desempenho e equipes realmente efetivas.



8. Considerações Finais

O desempenho da Corregedoria do MTE em 2025 foi significativamente afetado pela movimentação de servidores provocada pelo concurso para provimento de 900 vagas de auditor-fiscal do trabalho, realizado em 2024/2025. Por consequência, foi instituído amplo processo seletivo de remoção na carreira da Inspeção do Trabalho e como resultado, direto e indireto desse processo, a Corregedoria perdeu 10 servidores, àquela altura praticamente 25% de seu efetivo.

Tudo isso num momento em que as comissões processantes trabalhavam a pleno vapor em função do elevado número de processos acusatórios instaurados em 2024 (54). O impacto dos desligamentos foi muito grande: das quatro comissões fixas existentes até então, duas foram completamente dizimadas, forçando a redistribuição dos processos que estavam sendo por elas conduzidos, que se somaram àqueles que já aguardavam instauração.

A recomposição da força de trabalho da Corregedoria foi lenta, se estendeu ao longo do ano de 2025 e ainda está em curso. 11 novos servidores foram ou estão sendo incorporados pela Corregedoria entre o final de 2025 e o início de 2026. Considerando ainda o tempo necessário para ambientação e treinamento, bem como novos ingressos provenientes de processos seletivos (para vagas remanescentes para auditores-fiscais do trabalho, bem como para agentes administrativos), a expectativa é que a força de trabalho esteja efetivamente recomposta ao final do primeiro semestre de 2026.

De todo o modo, para além da produção correcional em si, o foco em 2025 foi a implementação das ações previstas no "Plano de Ação Corregedoria Nível 4", abordado no item 7.3 deste Relatório.

O Plano Anual Correcional 2026, que está em elaboração, tem seis temas como eixos principais de atuação da Corregedoria do MTE, como segue:

- participação na quarta rodada de avaliação de Maturidade Correcional – CRG-MM 4.0;
- continuidade da recomposição da força de trabalho, com organização de dois novos processos seletivos de remoção;
- implementação do Projeto MARCO (Mapeamento de Riscos Correcionais);
- mapeamento, reavaliação e redesenho de processos;
- lançamento das cartilhas de prevenção;
- reformulação das páginas na intranet e internet.

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

