

Relatório
de

GESTÃO

Ministério do
TRABALHO

2018

Carta do Ministro do Trabalho, Caio Vieira de Mello

O ano de 2018 foi marcado pela retomada dos empregos e pelos primeiros efeitos da reforma trabalhista, aprovada em julho e em vigor desde novembro de 2017. Nesse período, o Brasil ainda se recuperava de uma grave recessão econômica, que atingiu de forma perniciosa o nível de empregos no país.

A trajetória de redução do número de postos de trabalho verificada entre os anos de 2015 e 2017 se reverteu e, ao final de 2018, o Brasil registrou a criação de mais de 500 mil empregos formais, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, o que demonstra que o País vem recuperando a capacidade de incluir a população no mercado de trabalho, de forma a garantir a seus cidadãos acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários previstos na legislação.

Quando assumi o Ministério do Trabalho - MTb, em julho de 2018, diversas rotinas administrativas careciam de revisão e adequação. Isso porque existiam grandes desafios no Órgão, relacionados à gestão, governança e conformidade, fruto da grande rotatividade dos cargos de direção e desvios de conduta de alguns agentes.

Minha atuação se deu em duas frentes: (i) na governança com foco na melhoria dos processos internos e na transparência e (ii) em medidas que pudessem retornar o Ministério para sua missão de fomentar o crescimento e a melhoria da vida dos trabalhadores.

Nesse primeiro sentido, foram implantados modelos de governança e gestão, com foco na melhoria de processos de trabalho, com efeitos sobre



Caio Vieira de Mello
Ministro do Trabalho



a gestão de pessoal, contratações, atendimento ao cidadão e gestão orçamentária e financeira.

Como primeiras medidas para corrigir desvios de conduta e enfrentar as graves denúncias que pairavam sobre o MTb, imediatamente à minha nomeação fizemos (i) a devolução à União de valores de contribuições sindicais duvidosas; (ii) a suspensão dos atos de registro sindical e (iii) abertura de processos de correição nos processos de registro sindical e restituição de contribuição sindical urbana.

Ainda que abertos os procedimentos internos correccionais, intensificamos a aproximação com os órgãos de apuração e de controle, como a Controladoria-Geral da União, o Ministério Público Federal e a Polícia Federal.

No âmbito dos processos internos da Pasta, fechamos parceria com o Tribunal Regional Federal da 4ª Região e obtivemos a implantação do SEI. Quando de nossa saída, as primeiras etapas dessa implantação já eram realizadas. O objetivo era garantir total transparência nas ações governamentais.

Foi aprofundada a parceria com o Tribunal de Contas da União, com (i) a realização de curso de governança para Altas Autoridades do Ministério, ministrado pelo próprio Ministro Augusto Nardes e (ii) a implementação do Comitê de Governança, Riscos e Controle do Ministério do Trabalho, que se encontrava paralisada há tempos.

Destaco, ainda, a criação de um programa de capacitação permanente de mediadores – unindo as Secretarias de Relações do Trabalho e de Inspeção do Trabalho – para atuação em todo o País.

Em relação às ações finalísticas do MTb, fato importante em 2018 foi a aprovação da Lei nº 13.667, que criou estrutura normativa para gestão das ações e serviços ofertados no âmbito das políticas de emprego, mediante a criação de um verdadeiro Sistema Nacional de Emprego, nos moldes do Sistema Único de Saúde – SUS e do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, para os quais destinamos e orientamos o empenho de nossos órgãos finalísticos.

Outra ação importante foi a expansão da Escola do Trabalhador, para qualificação dos trabalhadores brasileiros e combate ao desemprego, por meio de cursos online, gratuitos e sem necessidade de escolaridade prévia. Alcançamos ao final da nossa gestão 26 cursos ofertados e mais de 500 mil acessos. Fizemos a adesão das 27 Superintendências Regionais no processo de oferta e divulgação deste importante mecanismo de qualificação.

Outro marco importante no ano foi o início da implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, para as grandes empresas. A partir dele, os empregadores passarão a comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicação de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. O Ministério realizou palestras e orientações aos empregadores em todas as Superintendências.



Nessa mesma toada, foi lançado no final do ano o Seguro-Desemprego totalmente digital. Com isso, o trabalhador poderá requerer o benefício sem a necessidade de se dirigir a um posto de atendimento.

Na área de inspeção do trabalho, houve a atualização de diversas normas regulamentadoras, com vistas a assegurar a segurança e saúde do trabalhador em suas atividades laborais. Destas, destaca-se a aprovação da norma regulamentadora nº 37, que estabelece os requisitos mínimos de segurança, saúde e condições de vivência no trabalho a bordo de plataformas de petróleo em operações nas Águas Jurisdicionais Brasileiras.

No ano que passou, o MTb teve forte atuação no suporte aos venezuelanos que ingressaram no Brasil devido à crise que se instalou naquele País. Assim, foi intensificada a prestação de serviços àqueles cidadãos, principalmente na Superintendência Regional do Trabalho em Roraima, que recebeu aporte adicional de recursos e de pessoal.

Destinamos estrutura e organização à Coordenação-Geral de Imigração, com o que garantimos (i) a regulamentação dos vistos de permanência para investimentos imobiliários; (ii) regulamentação de vistos para professores estrangeiros; (iii) o lançamento do Portal da Imigração totalmente digital e (iv) a modernização das políticas de imigração para promover agilidade e abrangência nessa atividade.

O Comitê de Estudos Avançados em Direito do Trabalho discutiu com toda a sociedade (trabalhadores, empresas, associações, academia e público) o futuro das relações de emprego. Foram realizadas reuniões e audiências públicas em 5 Estados do País e o resultado foi compilado pela Secretaria de Políticas Públicas - SPPE, estando disponível à toda a sociedade brasileira.

Além dessas medidas, outras inúmeras foram pensadas e implantadas para viabilizar o crescimento da oferta de emprego e qualificação que se verificou nos dados estatísticos do CAGED:

- consignado do celetista, com a efetiva implantação de uma linha de crédito barata e acessível ao trabalhador;
- medida provisória para auxílio às entidades filantrópicas;
- assinatura de Termo de Cooperação com a Confederação Nacional da Indústria, para monitoramento do ambiente de inovação no País; e
- regulamentação da atividade de músicos e outros artistas.

Portanto, as ações do MTb em 2018 visaram ao cumprimento de sua missão institucional de promover a cidadania por meio do trabalho digno, com o objetivo de fortalecer o valor social do trabalho, pelo fomento de oportunidades de trabalho, emprego e renda, da garantia do direito ao trabalho digno e da facilitação do acesso aos serviços e às informações.

São estas as informações resumidas de nossa atuação à frente do MTb. ■

Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello
Ministro do Trabalho

SUMÁRIO

1 Governança do Ministério

Ambiente externo e visão geral organizacional.....	8
Ministério em Números	12
Governança e planejamento estratégico.....	13
Gestão de riscos e controles internos...	21

2 Resultados da Gestão

Proteção no trabalho	26
Inclusão socioprodutiva e formal	47
Registros, cadastros trabalhistas e estudos	57

3 Conformidade e eficiência da gestão

Declaração do Subsecretário de Orçamento e Administração.....	74
Gestão Orçamentária e Financeira.....	75
Gestão de FAT.....	84
Gestão de Pessoas.....	92
Gestão de Licitações e Contratos	97
Gestão de Tecnologia da Informação.....	98
Infraestrutura e Gestão Patrimonial.....	101
Gestão de Custos.....	103
Sustentabilidade Ambiental.....	105
Relacionamento com a Sociedade.....	106

4 Demonstrações contábeis

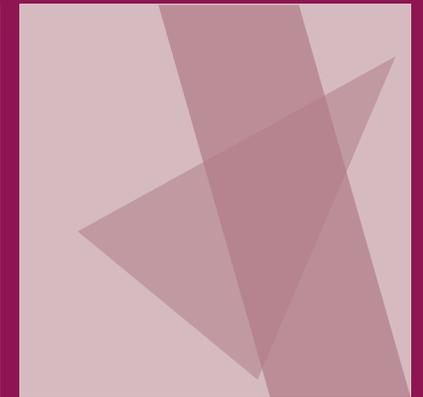
Declaração do Contador.....	111
Apresentação.....	113
Demonstrações Contábeis.....	121

Apêndice

Lições Aprendidas.....	139
------------------------	-----



Governança do Ministério



Capítulo
01



Ambiente externo e visão geral organizacional

AMBIENTE EXTERNO

Em 2018, houve crescimento da população ocupada no mercado de trabalho brasileiro. O contingente de pessoas ocupadas com mais de 14 anos passou de 91,3 milhões para 92,6 milhões no 3º trimestre de 2018, o que significa um aumento de 1,5%, em relação ao mesmo trimestre do ano anterior, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua).

A retomada do emprego é reforçada pelo fato da taxa de desemprego, que expressa o percentual de pessoas à procura de trabalho, ter apresentado queda de 13,1% para 11,6%. Além disso, o percentual de pessoas economicamente ativas em relação ao contingente em idade de trabalhar (pessoas com 14 anos ou mais) ficou estável em 61%. Isso quer dizer que o aumento do número de pessoas trabalhando foi capaz de compensar a entrada de novas pessoas no mercado de trabalho em 2018.

O aumento de postos de trabalho em comparação ao ano anterior foi concentrado nos segmentos de trabalhadores por conta própria (autônomos), empregados sem carteira assinada, empregados no setor público e empregados domésticos; verificou-se ainda um aumento expressivo no número de empregadores.

Até o 3º trimestre de 2018, o mercado de trabalho brasileiro contabilizava 23,5 milhões de trabalhadores por conta própria (+2,6%), 11,5 milhões de empregados informais no setor privado (+5,5%), 11,7 milhões de empregados no setor público (+2,1%) e 6,2 milhões de trabalhadores domésticos (+1,3%). O segmento de empregadores apresentou crescimento expressivo, passando de 4,2 milhões para 4,4 milhões (+4,3%), na mesma comparação com igual período de ano anterior. Por sua vez, o emprego com carteira assinada passou de 33,3 milhões para 33 milhões (-1,0%), indicando uma tendência à estabilização, segundo os dados da PNAD Contínua.

A remuneração média de todos os trabalhadores ocupados manteve-se praticamente estável em comparação a 2017, variando de R\$ 2.230,00 para R\$ 2.243,00.

De modo geral, o mercado de trabalho brasileiro continua comportando múltiplos desafios para governo, trabalhadores e empregadores. O contingente elevado de pessoas desempregadas tende a pressionar os gastos com seguro desemprego e a reduzir a captação de recursos para Previdência Social. Um crescimento econômico consistente requer o aumento da produtividade do trabalho e da competitividade das empresas, que por sua vez depende de um ambiente macroeconômico e regulatório favorável ao empreendedorismo e à geração de empregos formais.

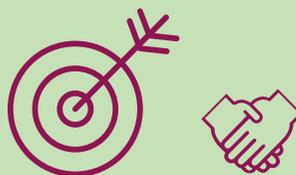
Nesse sentido, é relevante analisar os dados da reforma trabalhista iniciada em 2017, por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com foco particularmente em três inovações: o instituto do desligamento mediante acordo entre empregador e empregado, a criação do contrato de trabalho intermitente e os aperfeiçoamentos no trabalho a tempo parcial.

Em 2018, foram realizados 163,8 mil desligamentos decorrentes de acordo entre empregador e empregado, dos quais 80,1 mil (48,9%) nos Serviços, 40,3 mil no Comércio (24,6%), 26,1 mil na Indústria de Transformação (16,0%), 9,2 mil na Construção Civil (5,7%) e 6 mil na Agropecuária (3,6%).

Quanto ao trabalho intermitente, foram registradas, em 2018, 70 mil admissões e 20 mil desligamentos, gerando saldo de 50 mil empregos, dos quais 21,8 mil nos Serviços (43,7%), 12,3 mil no Comércio (24,5%), 8,4 mil na Construção Civil (16,8%) e 6,4 mil na Indústria de Transformação (12,9%).

No que se refere ao trabalho em regime de tempo parcial, ocorreram 68,9 mil admissões e 47,5 mil desligamentos, com saldo de 21,4 mil empregos, sendo 12,1 mil nos Serviços (56,7%), 6,6 mil no Comércio (30,7%), e 1,7 mil na Indústria de Transformação (7,9%).

Este quadro aponta para uma conjuntura de desafios em 2019, na qual a expectativa é a de que a economia possa crescer numa velocidade maior e proporcionar uma retomada mais expressiva, sobretudo do emprego formal. As políticas macroeconômicas e de fomento ao crescimento serão decisivas para esse objetivo. No âmbito das políticas de emprego e renda o desafio será o de ampliar sua efetividade no mercado de trabalho, por meio de medidas de aperfeiçoamento da gestão e de melhoria no ambiente regulatório das relações de trabalho.



MISSÃO, VISÃO E VALORES



O Ministério do Trabalho, considerando o disposto na Constituição Federal de 1988 e as competências previstas em sua Estrutura Regimental, definiu sua missão como:

“Promover cidadania pelo trabalho digno.”

Isto significa não só promover a inclusão social por meio do trabalho, mas também prezar pela dignidade da pessoa humana do trabalhador e assegurar os direitos sociais estabelecidos por lei.

A visão de futuro para o Ministério reflete onde se quer chegar, é o direcionador dos esforços coletivos para o alcance de um resultado futuro e se expressa como:

“Ser referência na promoção do trabalho digno, com excelência na prestação de serviços digitais até 2026.”

O objetivo é facilitar ao trabalhador o acesso aos serviços prestados pelo Ministério e, com isso, aumentar sua eficiência na promoção do trabalho digno. No presente momento já é grande a demanda por serviços digitais, e essa demanda tende a crescer ao longo dos anos. Detectando essa tendência, o Ministério pretende se preparar para ofertar seus serviços ao cidadão de modo mais simplificado, modernizando

o atendimento e aumentando a satisfação do usuário.

Os valores são as crenças que servem de base para a cultura da organização. São norteadores dos comportamentos que se pretende prezar nas relações internas, assim como na relação do Ministério com o seu público externo. São eles, no Ministério do Trabalho:

Ética

Disciplina e orienta o comportamento dos seus servidores, refletindo honestidade, integridade, idoneidade e respeito ao interesse público.

Efetividade

Obtenção de resultados com ênfase na percepção da sociedade, através de ações

planejadas. Realizar o que deve ser feito, da maneira correta, produzindo o máximo de resultado com o mínimo de recursos humanos, materiais e financeiros.

Inovação

Soluções inovadoras, transformadoras, que agreguem valor, traduzindo-se em melhoria dos processos e serviços para o alcance dos objetivos do órgão.

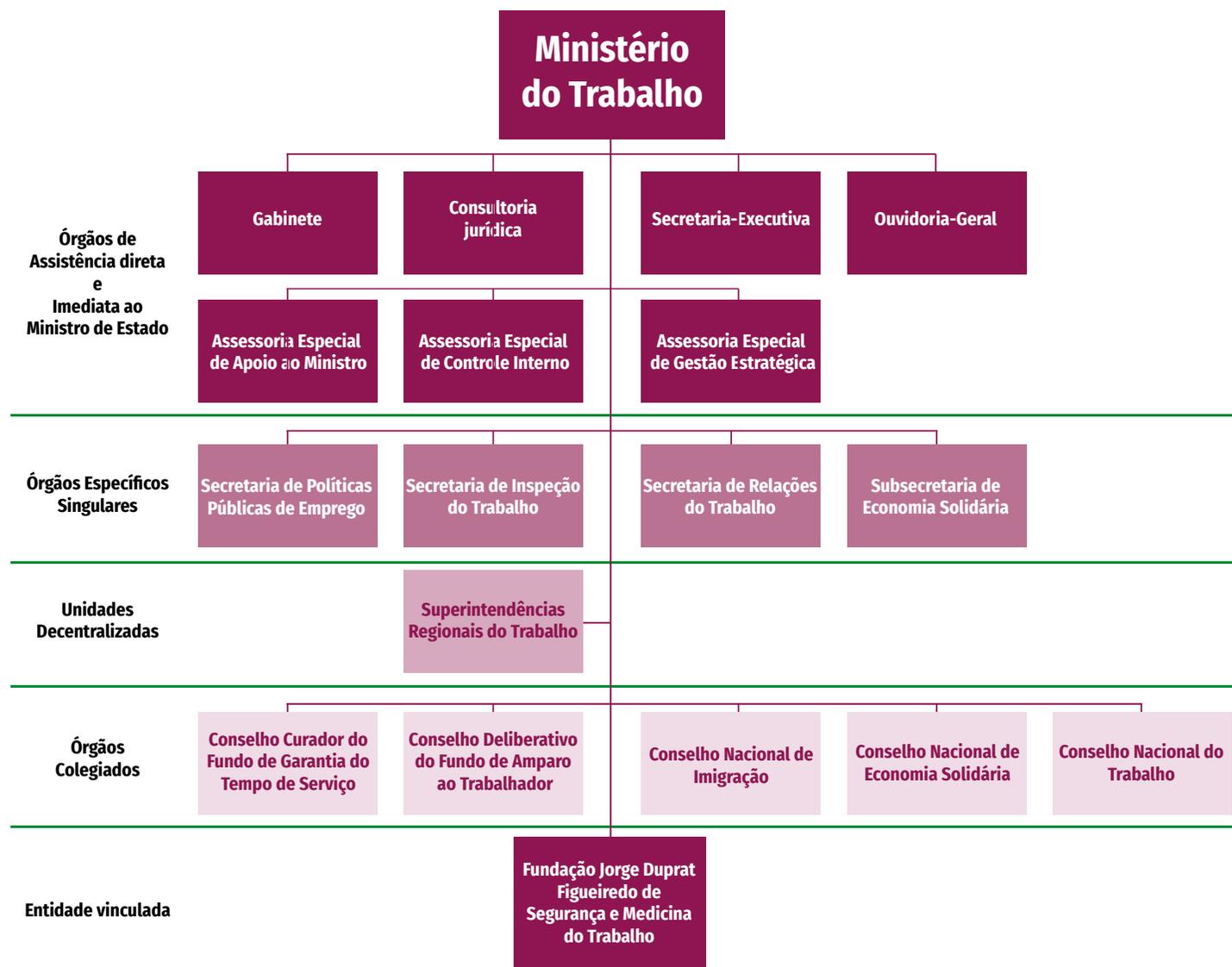
Trabalho

Como não poderia deixar de ser, é o valor por excelência para o Ministério do Trabalho, pois é o que move o mundo, constrói e modifica a sociedade; representa o esforço individual e coletivo que mobiliza as competências e as direciona.

Estrutura Organizacional.

O MTb, como órgão da administração pública direta, teve sua estrutura básica e área de competência estabelecida pela **Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017**. De acordo com essa Lei, constituem-se áreas de competência do Ministério do Trabalho: política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador; política e diretrizes para a modernização das relações de trabalho; fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, e aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas; política salarial; formação e desenvolvimento profissional; segurança e saúde no trabalho; política de imigração laboral e cooperativismo e associativismo urbano.

A Estrutura Regimental do MTb foi aprovada pelo **Decreto nº 8.894, de 3 de novembro de 2016**, e o Regimento Interno dos órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado do Trabalho e específicos singulares foi aprovado pela **Portaria nº 1.153, de 30 de outubro de 2017**, e o das Superintendências Regionais do Trabalho - SRTb pela **Portaria nº 1.151, de 30 de outubro de 2017**.



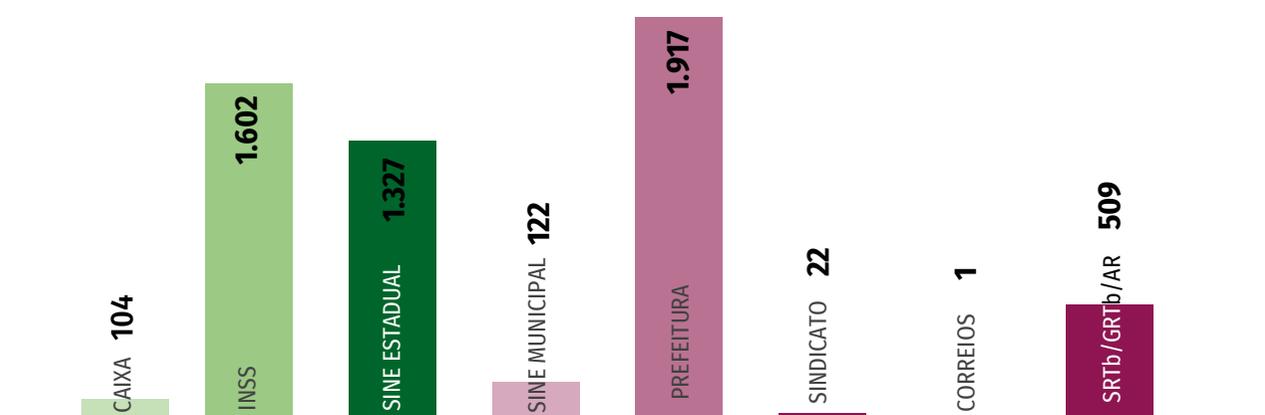
Elaboração: CMI/CGPLAMI/AEGE

A rede de atendimento do MTb é composta por unidades próprias e conveniadas/parceiras. Fazem parte da rede própria as SRTb, responsáveis pela execução, supervisão e monitoramento de ações relacionadas a políticas públicas afetas ao Ministério na sua área de jurisdição, as Gerências Regionais do Trabalho - GRTb e as Agências Regionais - AR. Às Gerências compete, na sua área de atuação, planejar, coordenar, supervisionar, acompanhar e avaliar a execução das atividades relacionadas à inspeção do trabalho, relações do trabalho, identificação e registro profissional, seguro-desemprego, abono salarial, intermediação da mão de obra, qualificação e prestar informações sobre políticas e programas do Ministério. As Agências Regionais, conforme determinado pelo Superintendente ou pelo Gerente, considerando sua

capacidade operacional, atuam, basicamente, na execução dos serviços relacionados ao seguro-desemprego e emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS.

A rede conveniada é constituída pelos postos do Sistema Nacional de Emprego - SINE, que atuam na área de intermediação da mão de obra, seguro-desemprego e identificação profissional. Como parceiros, incluem-se as Prefeituras Municipais, os sindicatos e os Correios para a emissão de CTPS; as unidades de atendimento do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, que recebem requerimento do seguro-desemprego na modalidade pescador artesanal e as unidades da Caixa Econômica Federal, que recebem requerimento do seguro-desemprego.

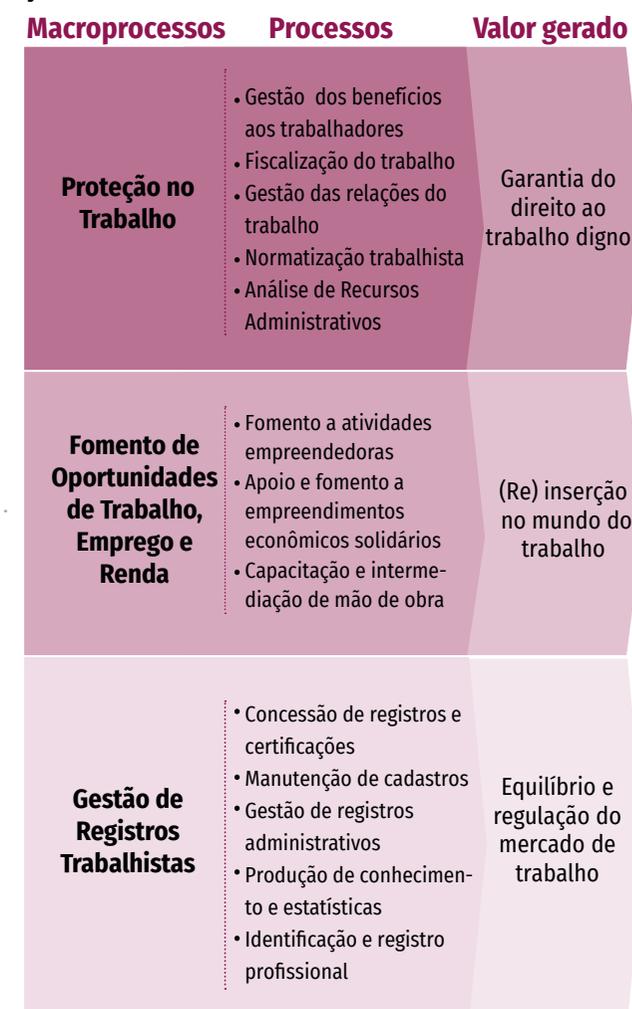
Unidades de Atendimento próprias e conveniadas/parceiras



Fonte: CMI/CGPLAMI/AEGE E SPPE

CADEIA DE VALOR

O MTb, a partir de sua área de competência e missão, está organizado em três macroprocessos finalísticos, desdobrados em processos, voltados para entregar aos usuários de seus serviços os valores descritos abaixo.



Elaboração: CMI/CGPLAMI/AEGE

Nossos recursos

7,4 mil servidores



Rede de atendimento própria: 509 unidades ativas; conveniada/parceria: 3,5 mil unidades



Orçamento autorizado: R\$ 84 bilhões



Aplicados aos nossos processos



Gestão de registros trabalhistas



Proteção no trabalho



Fomento de oportunidades de trabalho, emprego e renda



Resultam em

- 1,1 milhão de vagas de emprego disponibilizadas pelo SINE
- 3,8 milhões de trabalhadores encaminhados às oportunidades de emprego
- Pagamento de cerca de R\$ 36 bilhões em benefícios do seguro-desemprego e R\$ 16,9 bilhões de abono salarial
- Concessão de volume aproximado de R\$ 5 bilhões em linhas de crédito em setores produtivos
- 10,3 bilhões de recursos contratados em operações envolvendo o PNMPO
- Disponibilização de 26 cursos de qualificação à distância
- 5,1 milhões de CTPS emitidas
- 241,2 mil ações de fiscalização
- 18 normas regulamentadoras alteradas
- 3,4 mil certificados de aprovação de EPI concedidos, alterados ou renovados
- 41,7 mil pedidos de autorização de residência para fins laborais analisados
- Atualização da CBO
- 61,9 mil registros profissionais e 1 mil registros de contratantes concedidos
- Recepção e processamento de 8,2 milhões de declarações da RAIS
- 6,2 mil mediações de conflitos trabalhistas realizadas
- 29 mil instrumentos de acordos/convenções coletivas registradas
- 1,5 mil pedidos de registro sindical analisados
- 800 certidões de registro sindical confeccionadas
- 4,2 mil empreendimentos econômicos solidários apoiados

Gerando

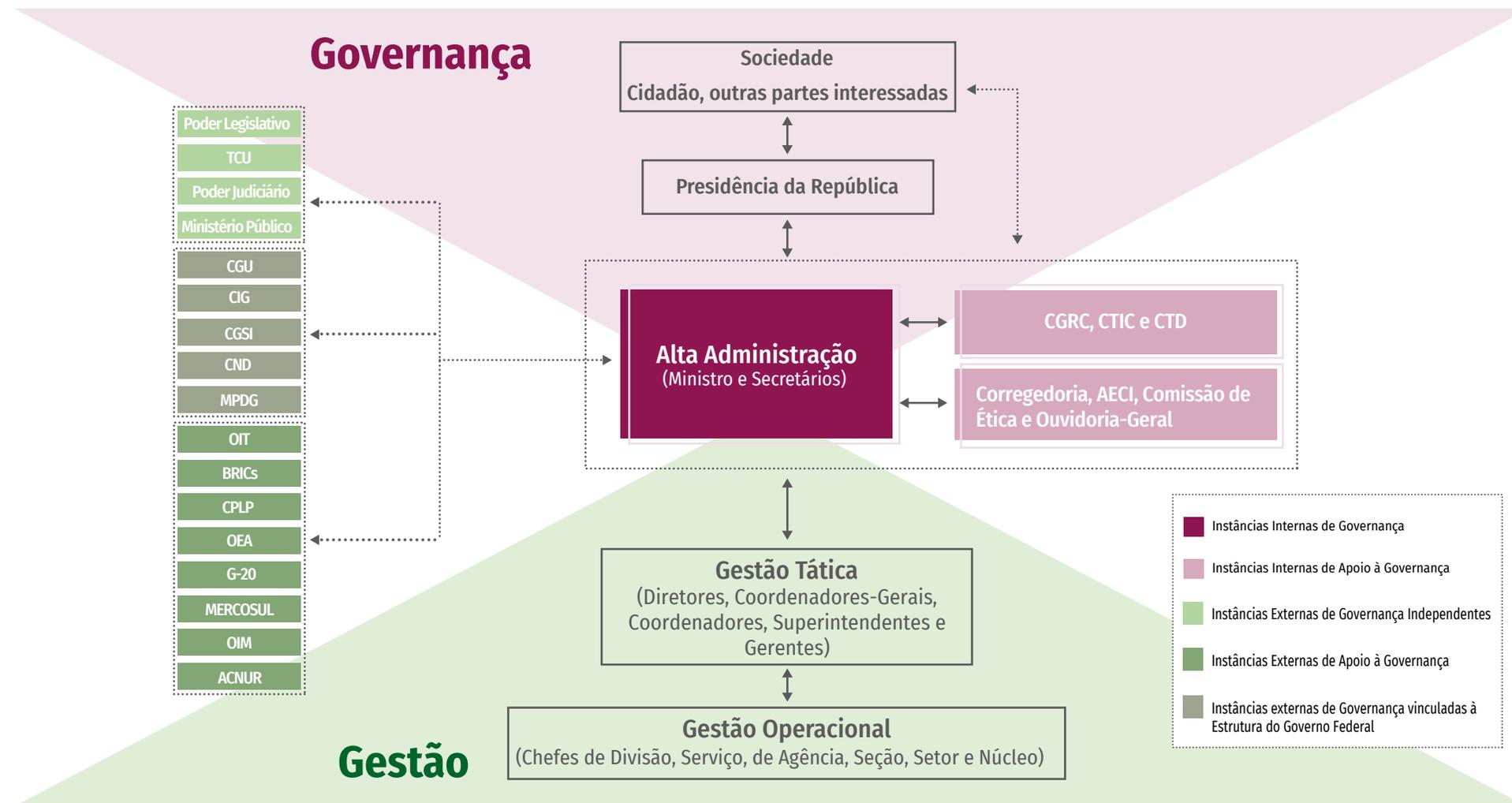
- 529,5 mil empregos formais criados
- 525,8 mil trabalhadores colocados no mercado de trabalho
- Manutenção/geração estimada de 64 mil empregos
- 2,4 mil clientes atendidos no âmbito do PNMPO
- 413 mil cidadãos matriculados em cursos de qualificação
- 7,1 milhões de trabalhadores segurados do seguro-desemprego
- 22,6 milhões de trabalhadores beneficiados com abono salarial
- Média mensal de 913,3 mil estabelecimentos declarantes do CAGED
- 50,2 milhões de trabalhadores alcançados pelas ações fiscais
- R\$ 5,2 bilhões de FGTS e de contribuição social rescisória recolhidos/notificados
- 1,1 mil trabalhadores resgatados de condições análogas a escravo
- 121 mil empregados encontrados em situação irregular
- 444,2 mil aprendizes admitidos em contratos de aprendizagem profissional, sendo 131,7 mil sob ação fiscal
- 46,9 mil PcD inseridas no mercado de trabalho sob ação fiscal
- 1,8 mil menores afastados do trabalho
- 21 milhões de trabalhadores beneficiados pelo PAT
- 30,6 mil autorizações de residência para fins laborais concedidas
- 160 registros sindicais deferidos e 246 indeferidos
- 30 mil pessoas inseridas em empreendimentos econômicos solidários



Governança e planejamento estratégico

MODELO DE GOVERNANÇA DO MTb

O modelo de governança do MTb está organizado conforme figura abaixo, composto pela Alta Administração e suas instâncias internas de apoio e pelas instâncias externas independentes, de apoio e as vinculadas ao Poder Executivo Federal.



Elaboração: CMI/CGPLAMI/AEGE

Representantes da Alta Administração



Caio Vieira de Mello, Ministro de Estado do Trabalho

Graduado em Direito pela UFMG. Exerceu os cargos de professor nas Faculdades de Direito de Pouso Alegre/MG e Milton Campos, em Belo Horizonte/MG. Foi Procurador-Chefe do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais. Presidente da Associação Mineira de Advogados. Defensor Público do Município de Contagem/MG. Nomeado Desembargador em maio de 2001 para o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, onde foi Presidente da Quarta Turma, Vice-Presidente do Tribunal e Corregedor Geral Auxiliar. Ministro de Estado do Trabalho, representou o Brasil perante os BRICS (África do Sul), OIT (Panamá) e ONU (Marrakech).

Foi agraciado com inúmeras medalhas, dentre as quais Mérito da Inconfidência, Tribunal de Justiça de Minas Gerais, Reunião de Juízes Latino-americanos, dentre outros.



Carlos Pimentel de Matos Júnior, Secretário-Executivo Substituto

Auditor Fiscal do Trabalho, bacharel em Direito pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR, Pós-Graduado em Inspeção do Trabalho e Auditoria pela Universidade de Brasília – UnB, Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela UNIFOR. Ocupou o cargo de Delegado Regional do Trabalho no Ceará, de Assessor Especial de Gestão Estratégica do Ministério do Trabalho e de Ministro de Estado do Trabalho - Substituto. Ocupou, também, a função de Presidente do Conselho Curador do FGTS, é membro titular do Conselho Nacional do SESC e do Conselho Nacional do SENAC, foi Secretário Geral da Ordem do Mérito do Trabalho Getúlio Vargas e Presidente da Comissão da Ordem do Mérito do Trabalho Getúlio Vargas.



Cláudio Secchin, Secretário de Inspeção do Trabalho

Formado em Direito pela UFRJ, com especialização em Trabalho Portuário pela OIT. Ocupou as funções de Corregedor do Ministério do Trabalho pelo mandato de 2 anos, Coordenador-Geral de Recursos da Secretaria de Inspeção do Trabalho, Coordenador-Geral de Registro Administrativo da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Superintendente Regional do Trabalho no estado do Rio de Janeiro, chefe da divisão para erradicação do trabalho escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho e Ministro do Trabalho – Substituto.



Mauro Rodrigues de Souza, Secretário de Relações do Trabalho

Bacharel em Ciências Náuticas pela Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante e em Ciências Jurídicas pela Universidade Federal do Amapá. É Auditor-Fiscal do Trabalho desde 1996. Ocupou os cargos de Coordenador-Geral de Recursos – Substituto, na Secretaria de Inspeção do Trabalho; Coordenador-Geral de Relações do Trabalho na Secretaria de Relações do Trabalho; Chefe da Assessoria Especial de Apoio ao Ministro do Ministério do Trabalho e Secretário de Relações do Trabalho, dentre outros. É formador institucional pela Escola Superior de Administração Fazendária e professor de Cálculos Trabalhistas na Escola Superior de Advocacia – ESA/OAB/DF.



Marcos Orlando Menezes Ferreira, Secretário de Políticas Públicas de Emprego

Administrador formado pelo Centro Universitário do Distrito Federal - UDF. Ocupou o cargo de Assessor Parlamentar, entre os anos de 1999 a 2018 exercendo a função de chefe de gabinete, e também de assessor Técnico da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público - CTASP da Câmara dos Deputados (entre 2008 e 2009) com diversas atribuições, dentre elas assessorar o presidente.



Natalino Oidakoski, Subsecretário de Economia Solidária

Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa e em Administração pela Faculdade de Ciências Administrativas e Comércio Exterior do Paraná. Formação complementar em Filosofia dos Direitos Humanos Aplicados à Atuação Policial, Cursos Complementares de Crimes Ambientais, Combate à Lavagem de Dinheiro, Formação de Formadores e em Elaboração Orçamentária. Agraciado com as medalhas de Prata pelo Departamento da Polícia Civil do Estado do Paraná; medalha de Bronze pelo Departamento da Polícia Civil do Estado do Paraná.

Instâncias Internas de Apoio à Gestão

Comitê de Governança, Riscos e Controles - CGRC, órgão colegiado de natureza deliberativa e de caráter permanente, criado pela Portaria nº 889, de 13 de julho de 2017, com a finalidade de definir, monitorar e aperfeiçoar políticas e diretrizes institucionais, bem como implementar medidas para a sistematização de práticas relacionadas à gestão de riscos e controles.

Comitê de Tecnologia da Informação e Comunicação - CTIC, órgão colegiado de natureza deliberativa e caráter permanente, vinculado à Secretaria Executiva, criado pela Portaria nº 888, de 13 de julho de 2017, com a finalidade de promover o alinhamento das ações de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC aos objetivos institucionais e governamentais.

(<http://trabalho.gov.br/institucional/comite-de-tecnologia-da-informacao-e-comunicacao-ctic>)

Comitê Técnico para a Desburocratização, de caráter permanente, criado pela Portaria nº 827, de 22 de junho de 2017, com o objetivo de subsidiar a formulação e implementação de medidas de desburocratização que deem maior celeridade aos processos e procedimentos, e permitam a melhoria dos serviços prestados pelo Ministério do Trabalho.

Corregedoria, subordinada à Secretaria-Executiva e sob a supervisão técnica da Controladoria-Geral da União, tem a competência de verificar a regularidade e a legalidade dos procedimentos administrativos disciplinares, inaugurar investigações preliminares e realizar atividades de correção e disciplina no âmbito do Ministério do Trabalho.

Comissão de Ética, criada pela Portaria nº 147, de 26 de outubro de 2016, encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, quanto ao tratamento às pessoas e ao patrimônio público, competindo-lhe conhecer

concretamente de imputação ou de procedimento suscetível de censura.

Ouvidoria-Geral, subordinada ao Ministro de Estado do Trabalho, é o canal de comunicação com a população para o recebimento de reclamações, sugestões, críticas, elogios e denúncias referentes a procedimentos e ações de agentes diretamente ligados ou subordinados ao Ministério do Trabalho.

Assessoria Especial de Controle Interno, subordinada ao Ministro de Estado do Trabalho, atua na orientação da elaboração das contas e verificação de sua regularidade, na fiscalização e orientação das atividades administrativas do Ministério.

Instâncias Externas de Governança Independentes

Poder Judiciário

Poder Legislativo

Tribunal de Contas da União

Ministério Público



Instâncias Externas de Governança vinculadas à Estrutura do Poder Executivo Federal

Comitê Gestor de Segurança da Informação - CGSI, assessora o Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República nas atividades relacionadas à segurança da informação. (<http://dsic.planalto.gov.br/>)

Controladoria-Geral da União - CGU, responsável por realizar atividades relacionadas à defesa do patrimônio público e ao incremento da transparência da gestão, por meio de ações de auditoria pública, correição, prevenção e combate à corrupção e ouvidoria. (<http://www.cgu.gov.br/>)

Comitê Interministerial de Governança - CIG, órgão colegiado responsável pelo assessoramento do

presidente da República na condução da política de governança da Administração Pública Federal. (http://www.casacivil.gov.br/governanca/copy_of_comite-interministerial-de-governanca)

Conselho Nacional de Desburocratização - CND, criado pelo Decreto S/N, de 07/03/2017, é responsável por acompanhar as ações de desburocratização, simplificação, modernização e melhoria da prestação de serviços para a sociedade

Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão - MPDG (<http://www.planejamento.gov.br/>)

Instâncias Externas de Apoio à Governança

Organização Internacional do Trabalho - OIT (<https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>)

Organização dos Estados Americanos - OEA (<http://www.oas.org/pt/>)

Agência da Organização das Nações Unidas para Refugiados - ACNUR (<https://www.acnur.org/portugues/acnur-no-brasil/organizacoes-parceiras/>)

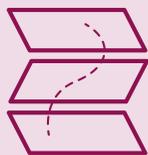
Organização Internacional de Migração - OIM (<https://nacoesunidas.org/agencia/oim/>)

Comunidade dos Países de Língua Portuguesa - CPLP (<https://www.cplp.org/>)

Grupo dos 20 - Fórum internacional para a cooperação em temas econômicos e financeiros (<https://www.g20.org/en/>)

Brics - Brasil, Rússia, Índia, China, África do Sul (<http://www.brics2018.org.za/south-africa-2018>)

Mercosul - Mercado Comum do Sul (<https://www.mercosur.int/pt-br/>)



O Planejamento Estratégico do Ministério do Trabalho, instituído pela Portaria nº 1.219, de 29 de novembro de 2017, é composto por 24 objetivos estratégicos e 59 indicadores, com metas estabelecidas para os exercícios de 2017 a 2019. Os objetivos estratégicos expressam as políticas e diretrizes do órgão, abrangendo todas as suas linhas de atuação. Dentre eles, os objetivos de resultados mostram as principais entregas que o órgão pretende ofertar ao cidadão e à sociedade, quais sejam:

1) Fomentar oportunidades de trabalho, emprego e renda – Trata-se de ações de estímulo à inclusão produtiva;

2) Garantir o direito ao trabalho digno - Garantir o trabalho digno no Brasil prezando pelo cumprimento dos compromissos assumidos pelo país, assegurando o respeito às normas do trabalho, o emprego de qualidade, o diálogo social e a extensão da proteção social, contribuindo para a superação da pobreza e redução das desigualdades; e

3) Facilitar o acesso aos serviços e às informações - Aperfeiçoar a rede de atendimento ao trabalhador e os sistemas de atendimento digital ou de comunicação eletrônica, bem como outros canais de atendimento virtual, proporcionando mais transparência e publicidade às ações do órgão.

Os objetivos estratégicos finalísticos mostram a estratégia do Ministério para atingir esses resultados, a forma como seus processos internos devem evoluir e o que é necessário realizar para o alcance das metas. São eles:

1) Aprimorar a intermediação de mão de obra e a qualificação social e profissional - Desenvolver ações que visem a melhoria da intermediação da mão de obra e qualificação social e profissional, incluindo a oferta de serviços públicos digitais, bem como ações com foco na inclusão de jovens e adolescentes no mercado de trabalho por meio da aprendizagem profissional;

2) Fomentar atividades empreendedoras e estimular o microcrédito produtivo - Fomentar a concessão de financiamentos destinados a ações de empreendedorismo, indutoras de emprego e renda, pertencentes a setores prioritários de políticas governamentais e promover ações de estímulo à expansão da oferta de microcrédito produtivo orientado;

3) Apoiar e fomentar os empreendimentos econômicos solidários - Promover ambiente institucional favorável ao desenvolvimento da economia solidária com instrumentos de fomento adequados aos empreendimentos econômicos solidários e suas redes de cooperação por meio do acesso à formação, assessoria técnica, tecnologias sociais, comercialização e finanças solidárias;

4) Garantir a formalização no mundo do trabalho e o cumprimento da legislação trabalhista - Compreende ações de estímulo à formalização do mundo do trabalho



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2017-2019

por meio de políticas e estratégias integradas de inspeção, diálogo social e conscientização, assegurando o cumprimento das disposições legais, no que concerne à proteção dos trabalhadores, bem como a arrecadação dos fundos de suporte econômico dos trabalhadores;

5) Aprimorar a gestão dos benefícios aos trabalhadores - Melhorar os sistemas de gestão e combate à fraude dos processos de concessão do seguro-desemprego e abono salarial, ampliando a oferta dos serviços públicos digitais;

6) Democratizar as relações do trabalho - Promover espaços para o diálogo social tripartite para a discussão de temas relevantes das relações do trabalho;

7) Promover ambiente de trabalho seguro e saudável - Prevenir o adoecimento e os acidentes relacionados ao trabalho por intermédio do aperfeiçoamento das normas de segurança e saúde e da realização

de ações de inspeção, incluindo a análise de acidentes e doenças do trabalho graves e fatais;

8) Eliminar o trabalho análogo ao de escravo e o trabalho infantil - Promover a erradicação do trabalho análogo ao de escravo e degradante e a eliminação de toda e qualquer forma de trabalho infantil;

9) Combater a discriminação no mundo do trabalho - Promover a igualdade de oportunidades entre os trabalhadores brasileiros;

10) Promover o conhecimento sobre o mundo do trabalho - Incrementar a produção e difusão de estudos, pesquisas, diagnósticos, inovações e avaliações relacionadas ao trabalho;

11) Fomentar a participação social nas políticas de trabalho - Ampliar a transparência, divulgação, monitoramento e espaços de discussão das políticas públicas, fomentando a participação ativa de represen-

tantes do governo federal, dos trabalhadores, dos empregadores e da sociedade civil;

12) Aperfeiçoar os mecanismos de registros públicos de trabalho - Aprimorar a identificação do trabalhador e os cadastros e registros públicos sob responsabilidade do Ministério, bem como o controle e a qualidade dos dados operacionais e estatísticos; e

13) Melhorar a qualidade da rede de atendimento - Modernizar as unidades descentralizadas, melhorando a infraestrutura física e tecnológica (mobiliários, equipamentos de informática e recursos materiais), adequando às atividades e à quantidade de servidores de cada unidade, de forma a agilizar o atendimento.

Há ainda 8 objetivos estratégicos relacionados a processos de aprendizagem e crescimento, com foco na valorização dos servidores, melhoria da gestão e comunicação

e otimização de recursos.

Os objetivos são desdobrados anualmente em ações estratégicas, que constituirão o Plano de Ação Integrado do MTb. O Plano de Ação para o exercício de 2018, instituído pela Portaria nº 346, de 23 de maio de 2018, contempla 60 ações estratégicas, sob a responsabilidade das unidades do Ministério e da Fundação Jorge Duprat e Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - Fundacentro.

Dentre as 60 ações que compõem o Plano, nove possuem metas regionalizadas, a serem executadas pelas SRTb.

MAPA ESTRATÉGICO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO 2017-2019

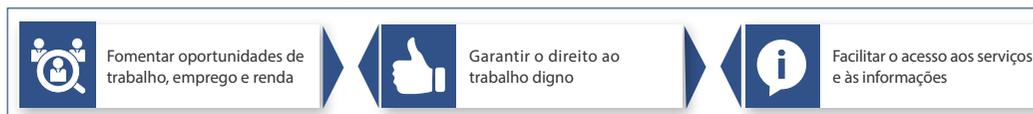
Missão
Promover cidadania pelo trabalho digno

Visão
Ser referência na promoção do trabalho digno, com excelência na prestação de serviços digitais até 2026

Valores
- Ética
- Efetividade
- Inovação
- Trabalho

RESULTADOS

FORTELECIMENTO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO



PROCESSOS INTERNOS

INCLUSÃO SOCIOPRODUTIVA E FORMAL



PROTEÇÃO DO TRABALHADOR



DISSEMINAÇÃO DO CONHECIMENTO E GESTÃO PARTICIPATIVA



INOVAÇÃO INSTITUCIONAL



APRENDIZADO E CRESCIMENTO

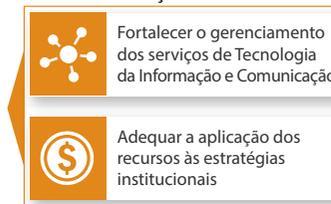
VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES



MELHORIA DA GESTÃO E COMUNICAÇÃO



OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS



Elaboração: COPLAN/CGPLAMI/AEGE

MONITORAMENTO ESTRATÉGICO

Conforme previsto na Portaria nº 346, o Plano de Ação será monitorado trimestralmente e seus resultados serão apresentados em relatório de avaliação, assim como em Reunião de Avaliação da Estratégia*, que conta com a participação da alta gestão.

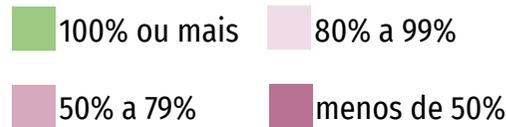
Os relatórios de avaliação produzidos em 2018 foram enviados aos gestores e servidores via e-mail institucional e disponibilizados na intranet do Órgão.

A finalidade do processo de monitoramento e avaliação da estratégia consiste em proporcionar aprendizado contínuo. Nesse sentido, os relatórios serviram de subsídio na autoavaliação dos gestores e na avaliação de suas unidades, gerando elementos para reflexão sobre o caminho trilhado no planejamento e execução das ações. Dessa forma, o Planejamento Estratégico cumpre seu papel, auxiliando na busca pela melhoria contínua, no aperfeiçoamento dos processos internos e dos produtos e serviços ofertados à sociedade.

* Devido à iminente extinção do MTb, não foram realizadas as Reuniões de Avaliação da Estratégia referentes aos 3º e 4º trimestres. Entretanto, os relatórios foram produzidos e disponibilizados.

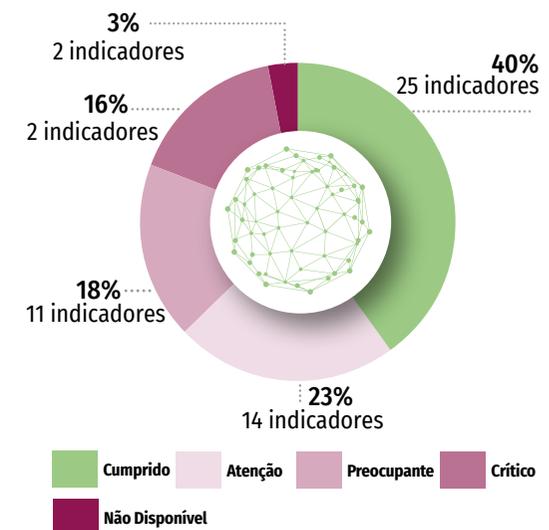
METODOLOGIA DE ANÁLISE

Para facilitar a visualização dos resultados, os indicadores dos objetivos estratégicos e as ações foram classificados por sinalizadores que expressam o desempenho em termos de alcance das metas, a saber:



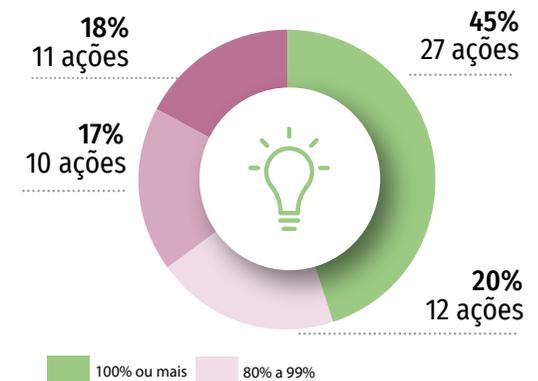
O sinalizador verde expressa o cumprimento total da meta ou sua superação. Em um nível abaixo, o sinalizador ■ representa as metas que atingiram de 80% a 99% do previsto, ou seja, mostraram um desempenho satisfatório, mas ainda exigem uma atenção especial para o seu pleno alcance. O sinalizador ■ compreende o intervalo entre 50% e 79% de alcance da meta, classificado como preocupante; pode indicar a necessidade de implementação de ações corretivas para melhorar o desempenho e possibilitar atingir o resultado previsto. Em último nível, a cor ■ sinaliza as metas que possuem um resultado abaixo de 50% do planejado. Considera-se como crítico, demandando total atenção e concentração de esforços para recuperar seu desempenho.

Indicadores dos objetivos estratégicos



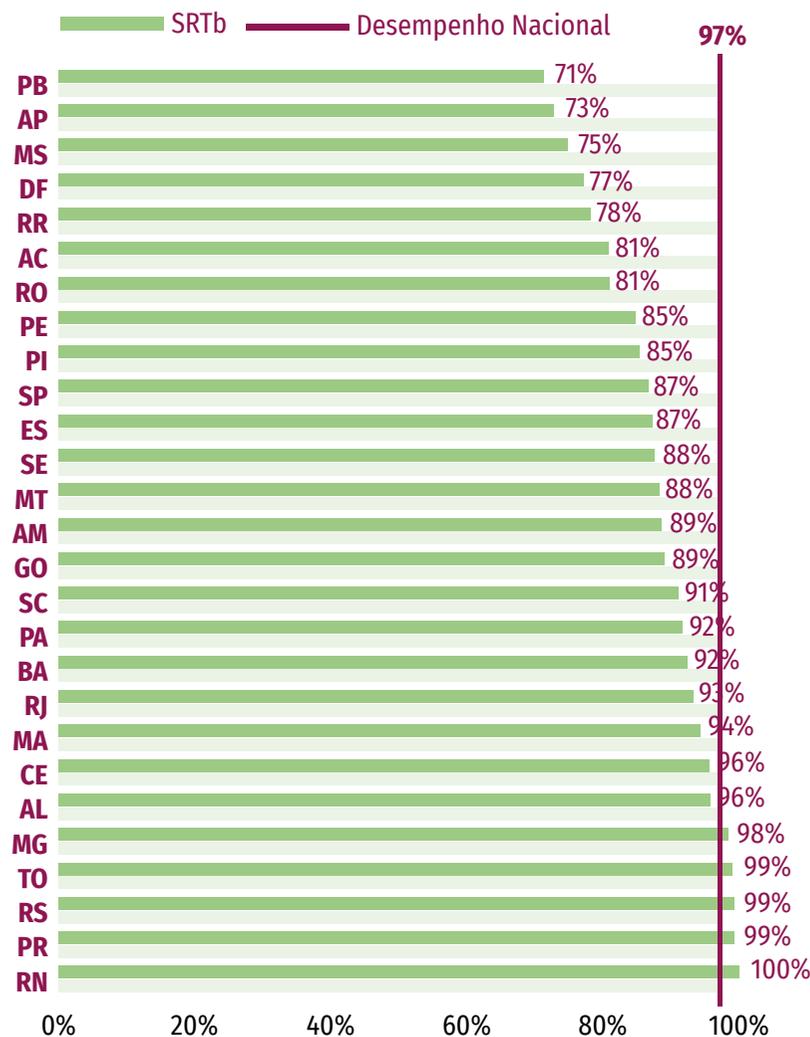
Fonte: COPLAN/CGPLAMI/AEGE

Plano de ação



Fonte: COPLAN/CGPLAMI/AEGE

Desempenho médio das ações regionalizadas



Fonte: COPLAN/CGPLAMI/AEGE



Gestão de riscos e controles internos

A Política de Gestão de Riscos do MTb foi instituída pela Portaria nº 448, de 19 de junho de 2018, tendo como objetivo geral auxiliar a tomada de decisão, com vistas a prover razoável segurança no cumprimento da missão e no alcance dos objetivos institucionais, agregando valor por meio da melhoria de processos e do tratamento adequado dos riscos e dos impactos negativos decorrentes de sua materialização. De responsabilidade do Ministro de Estado do Trabalho, a gestão de riscos e controles internos contava com instâncias de supervisão, compreendendo o Comitê de Governança, Riscos e Controles - CGRC, o Núcleo de Gestão de Riscos e Controles Internos - NGRC, os dirigentes das unidades e os gestores de riscos por eles designados; essas instâncias, por sua vez, contavam com o apoio da Assessoria Especial de Controle Interno do órgão.

A Portaria nº 759, de 18 de setembro de 2018, designou os membros titulares e suplentes que compunham o Núcleo de Gestão de Riscos e Controles Internos, definindo prazo até 31 de maio de 2019 para propor ao CGRC uma metodologia de gestão de riscos para o Ministério e definir critérios de priorização da aplicação dessa metodologia, visando a implementação gradual da gestão de riscos bem como sua disseminação.

No final de setembro de 2018 foi ofertada a primeira turma de capacitação em gestão de riscos, voltada prioritariamente para membros do NGRC, alcançando quase 50% do público alvo. A segunda turma de capacitação em Gestão de Riscos no MTb foi realizada sob demanda e focada na área de contratos.

Tendo em vista que a designação dos responsáveis pela gestão de riscos do Ministério ocorreu somente em meados de setembro, não foi possível, nesse exercício, fazer o levantamento e mapeamento de riscos. A equipe responsável pelo trabalho estava em fase de capacitação ao final da gestão.

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Programa de Integridade do MTb foi instituído pela Portaria nº 328, de 14 de maio de 2018, alterado pela Portaria nº 870, de 22 de outubro de 2018, com a finalidade de promover a prevenção, a detecção e a correção da prática de desvios éticos, ilícitos administrativos, fraude e corrupção no âmbito do Ministério, atendendo ao disposto no Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017.

Para a execução desse Programa foi aprovado pelo Comitê de Governança, Riscos e Controle o Plano de Integridade 2018-2019, em 21 de novembro de 2018, ficando sob a responsabilidade da Assessoria Especial de Gestão Estratégica o monitoramento da execução desse Plano.

O Plano foi elaborado a partir das recomendações do Tribunal de Contas da União ao MTb explicitadas no Acórdão nº 2.604, de 2018, no âmbito de auditoria para avaliar se os controles de prevenção e detecção relacionados a fraude e corrupção das instituições federais do Poder Executivo estão compatíveis com seus poderes econômico e de regulação. O Plano abrange, resumidamente, ações de transparência ativa, capacitação dos servidores na temática e sensibilização no que se refere à ética.

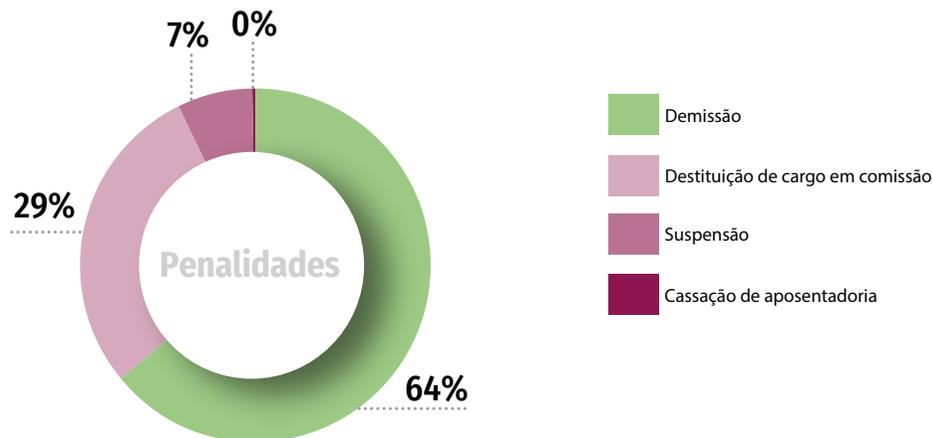
A Corregedoria do MTb é unidade seccional integrante do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, sendo composta pela Coordenação de Correição e Disciplina, Divisão de Correição, Divisão de Análise e Disciplina e Núcleos Regionais de Corregedoria (unidades descentralizadas situadas nos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro, São Paulo, Pará, Bahia e Rio Grande do Sul), concorrendo em todas as atividades disciplinares e de correição desenvolvidas no âmbito deste Ministério, incluindo as SRTb nos Estados e no Distrito Federal, bem como a Fundação Jorge Duprat e Figueiredo - Fundacentro.

No ano de 2018, além da condução de procedimentos disciplinares decorrentes de anos anteriores, também foram instaurados, em âmbito nacional, 92 procedimentos disciplinares, dentre Sindicâncias, Processos

Administrativos Disciplinares, Ritos Sumários e Processos de Responsabilização de Empresas, cabendo destaque às duas Correições Extraordinárias oriundas da Operação Registro Espúrio da Polícia Federal, sobre fraudes ocorridas em processos de requerimentos de registro sindical, a qual teve grande repercussão na mídia nacional em razão do envolvimento de autoridades de alto escalão da Administração Pública Federal, servidores efetivos da pasta, entidades sindicais, bem como parlamentares e dirigentes de partidos políticos.

A aplicação de penalidades resultantes de infrações de menor potencial lesivo à Administração são realizadas pelos Superintendentes Regionais do Trabalho nos Estados, restando ao Secretário-Executivo e Ministro do Trabalho o julgamento e aplicação das penalidades de suspensão, cassação de aposentadoria, demissão e destituição do cargo em comissão. O gráfico a seguir é referente aos dados de 2018:

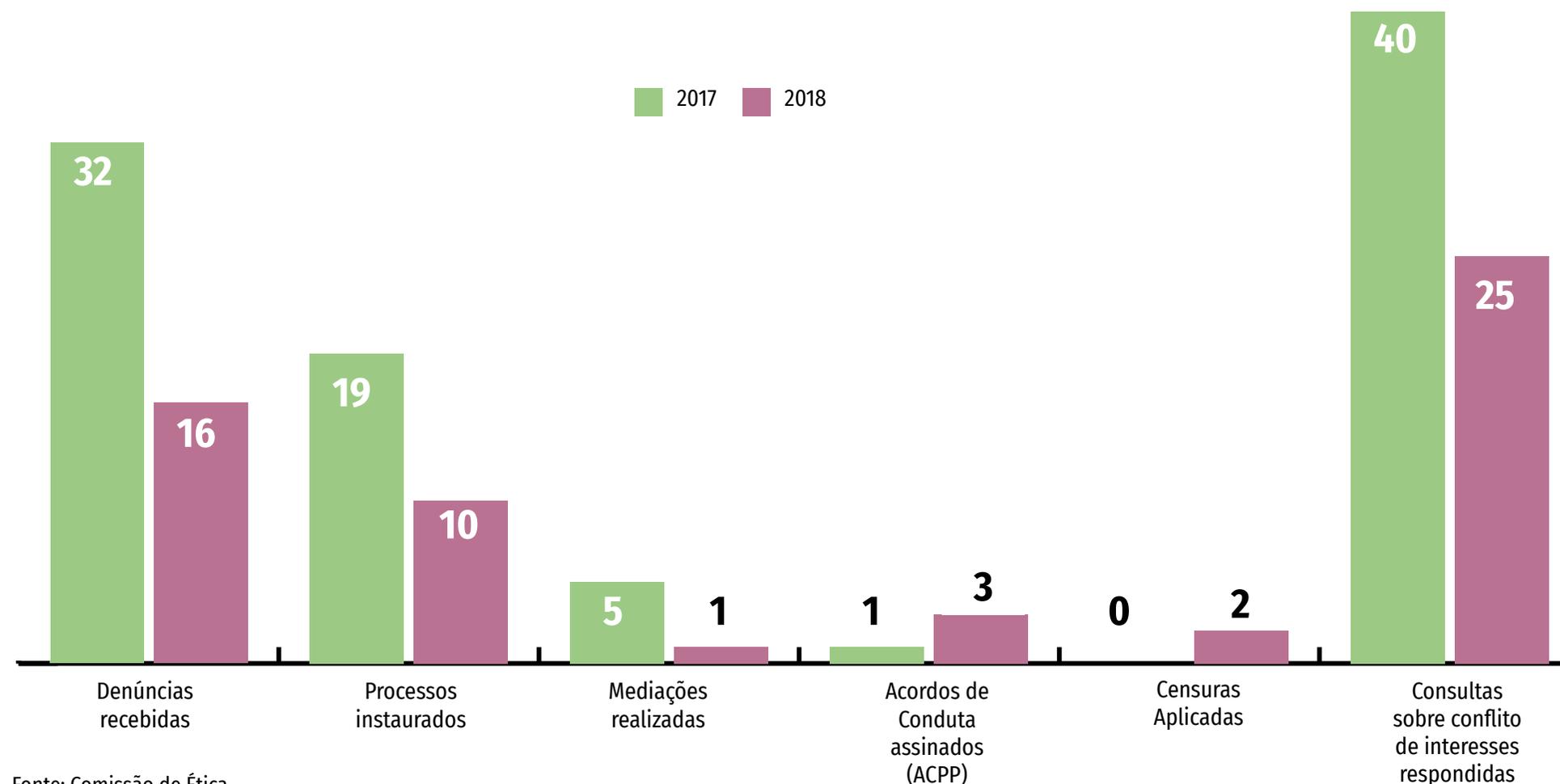
Penalidades



Fonte: Diário Oficial da União

Em 2018, na esfera preventiva, a fim de minimizar os riscos à integridade, a Comissão de Ética traçou como objetivo específico realizar palestras educativas para pequenos grupos de colaboradores. A Comissão solicitou uma hora para as Secretarias do MTb para ministrar aos respectivos colaboradores palestras sobre Ética e relacionamento interpessoal no trabalho. A iniciativa surgiu devido ao ínfimo número de colaboradores que compareciam às palestras direcionadas para todo o MTb realizadas no auditório. O resultado foi positivo. Enquanto que em uma palestra anual direcionada para todo o MTb alcançavam-se umas 13 pessoas, indo até às secretarias estiveram presentes em média 25 pessoas por palestra. Este ano alcançaram-se cerca de 250 pessoas, incluindo palestras nos estados do Pará e Amazonas.

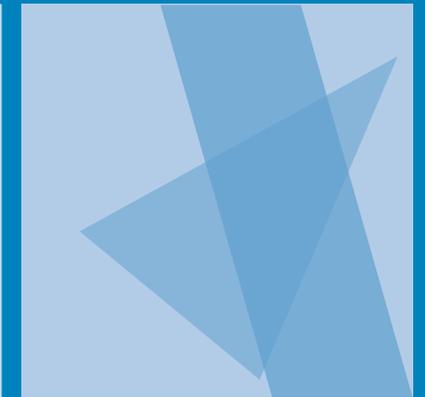
Denúncias e Consultas



Fonte: Comissão de Ética



Resultados da Gestão



Capítulo

02



Mensagem do Secretário-Executivo Carlos Pimentel

O MTb, prezando pelo fortalecimento do valor social do trabalho, princípio fundamental da Constituição Federal do Brasil, atuava em prol da garantia do direito ao trabalho digno. Tinha por competência a promoção de políticas e diretrizes para geração de emprego e renda e de apoio ao trabalha-

dor, bem como a modernização das relações de trabalho. Além disso, era responsável pela fiscalização do trabalho e pela aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas.

Em outra linha de atuação, encontravam-se o cooperativismo e associativismo urbano, as políticas de migração e formação e desenvolvimento profissional.

A Secretaria-Executiva - SE, dentro de suas atribuições regimentais, auxiliava o Ministro de Estado na formulação e implementação das políticas públicas de trabalho, emprego e renda, bem como na supervisão e coordenação das atividades dos órgãos integrantes da estrutura do Ministério. Além disso, a SE, como órgão setorial dos sistemas estruturantes da Administração Pública Federal, no âmbito do MTb, era responsável pela gestão de pessoas, inclusive, no que se refere às atividades disciplinares e de correição, dos recursos logísticos, de tecnologia da informação, da execução orçamentária e financeira dos recursos, incluindo a gestão financeira dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT e a supervisão das atividades relacionadas ao Conselho Curador do FGTS.

Por meio da Assessoria de Pesquisa Estratégica atuava ainda na prevenção, apuração e combate à fraude ou a outros atos lesivos ao cumprimento da legislação trabalhista.

No que se refere aos desafios e aos impactos sobre os objetivos institucionais, a SE voltou sua atenção para as boas práticas de governança e gestão, especialmente na melhoria dos processos de trabalho e atendimento ao cidadão, bem como no Programa de Integridade.

Nesse sentido, o Secretário-Executivo possuía assento no Comitê Gestor de Governança, onde eram deliberadas importantes matérias sobre a gestão estratégica, além de presidir o Comitê Gestor de Tecnologia de Informação e Comunicação - CTIC, onde eram determinados, revisados e implementados todos os planos de Tecnologia da Informação e Comunicação da pasta.

Em que pese a extinção do Órgão como instituição, acredita-se que os problemas estruturantes vivenciados pelo Ministério continuarão a exigir atenção dos futuros gestores responsáveis pela condução da temática trabalho. Necessidade de recomposição do quadro de auditores fiscais do trabalho, padronização da rede própria de atendimento, aperfeiçoamento da tecnologia no cruzamento de dados e no combate à fraude, além da digitalização dos serviços ofertados foram alguns dos desafios enfrentados em 2018 e que ainda demandarão esforços nos próximos exercícios.

O MTb atuou no sentido de viabilizar e concretizar os objetivos estratégicos de gestão pública, em alinhamento com o planejamento estratégico institucional. Ante o exposto, e consubstanciado pelas declarações de conformidade dos gestores responsáveis pelas unidades do MTb, declaro o cumprimento satisfatório das metas contidas nos planos para o exercício, a legalidade dos atos e a eficácia, eficiência e economicidade da gestão.

Carlos Pimentel de Matos Junior
Secretário-Executivo - Substituto



1

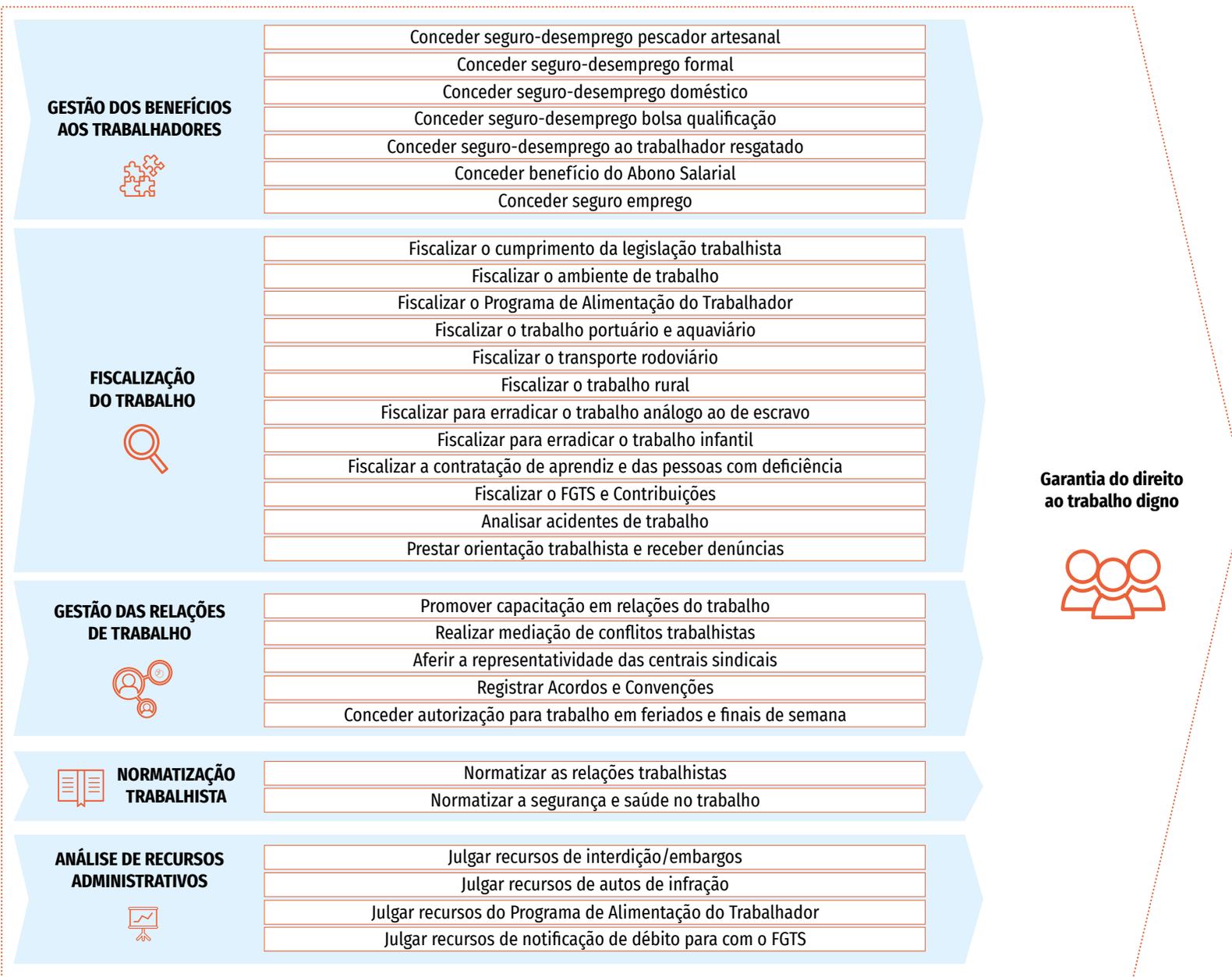
Pilar

Proteção no trabalho

A Proteção no Trabalho está organizada para garantir o direito ao trabalho digno, entendido como aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança. Para tanto, o MTb desenvolve ações voltadas para a inspeção do trabalho estruturadas em quatro eixos temáticos: (1) arrecadação e combate à sonegação de FGTS/CS, (2) combate à informalidade e a fraudes trabalhistas, (3) promoção do trabalho seguro e prevenção de acidentes e doenças profissionais, e (4) promoção de trabalho decente e de direitos sociais ligados ao trabalho. Outra frente de atuação são as ações para a democratização das relações de trabalho, promovendo o diálogo social, as negociações coletivas e o fortalecimento das instituições representativas de trabalhadores e empregadores. Desenvolve ainda ações para garantir a concessão de benefício do seguro-desemprego, em situações de desemprego involuntário, e do abono salarial.



Proteção no trabalho



2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

Em relação ao Seguro-Desemprego, vale ressaltar que, desde o dia 19 de dezembro de 2018, o trabalhador pode solicitar o benefício via internet, sem necessidade prévia de comparecer ao posto de atendimento. Trata-se de uma nova funcionalidade disponível no portal Emprega Brasil, que traz agilidade à habilitação do trabalhador ao benefício e permite também a integração do direito ao benefício com processos prévios de verificação de oportunidades de trabalho e de cursos de qualificação profissional que estejam próximos ao domicílio do trabalhador. Anteriormente, para solicitar o Seguro-Desemprego o trabalhador precisava comparecer ao posto de atendimento; com esta mudança, assim que receber a documentação, por parte do empregador, o trabalhador poderá fazer o pedido imediatamente via internet, por onde já poderá preencher o formulário de requerimento on-line. Com isso o prazo de 30 dias para receber o benefício já começa a contar. Destaca-se ainda que o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT aprovou em dezembro de 2018

o prazo de 180 dias para que o pagamento do Seguro-Desemprego seja realizado apenas por meio de depósito em conta corrente simplificada ou conta poupança da Caixa Econômica Federal, sem ônus para o trabalhador. A medida trará economia, além de evitar o risco de fraude no recebimento do benefício, sendo que o crédito em conta corrente simplificada ou poupança é uma alternativa segura, eficiente e mais rápida, principalmente para o Seguro-Desemprego 100% web. Serão criados mecanismos eficazes de orientação ao trabalhador em relação aos novos procedimentos a serem adotados, em especial àqueles que não dispõem desse canal de pagamento. O trabalhador poderá transferir o seu recurso para contas particulares em outros bancos. Atualmente, os pagamentos são realizados em três modalidades: Cartão Cidadão; na própria agência, em espécie; e em crédito em conta.

O Abono Salarial é um importante instrumento de combate às desigualdades individuais de renda, com vistas a propiciar a melhoria

da qualidade de vida das populações menos favorecidas; portanto, visando a melhoria da qualidade no serviço prestado, este Ministério vem trabalhando para implementar o Sistema do Abono Salarial, que permitirá identificar os trabalhadores com direito ao benefício, definir o valor a ser pago e enviar arquivo de pagamento para os agentes pagadores. Este sistema realizará batimentos com outras bases a fim de verificar inconsistências de informações ou possíveis impedimentos para o pagamento do benefício, permitindo ainda o cadastro do cronograma de pagamento e o bloqueio e desbloqueio de pagamentos. O trabalhador poderá verificar a liberação ou não do benefício por meio de consulta no aplicativo SINE Fácil e no Portal Emprega Brasil a fim de que não haja a necessidade de comparecer a um posto de atendimento.

3 DESAFIOS E RISCOS

O Seguro-Desemprego passa por constante processo de modernização, tanto no aspecto operacional, a fim de assegurar o benefício aos

trabalhadores que tenham direito, quanto no aspecto de controle, que afaste a probabilidade de pagamentos indevidos. No primeiro aspecto, é preciso potencializar o uso do serviço digital do Seguro-Desemprego para mais trabalhadores como o principal instrumento de habilitação ao benefício. Atualmente, os números de acessos a este serviço digital indicam que mais de 40% dos trabalhadores foram, automaticamente, dispensados de comparecer em um posto de atendimento, com validação do direito na própria plataforma digital. Em números macros, esses primeiros resultados já indicam que, se considerado o número médio de atendimento físico em torno de 550 mil trabalhadores/mês, o uso da ferramenta digital já dispensaria 220 mil trabalhadores. Além desse serviço digital na habitação ao benefício prevê-se ganhos de otimização da rede de atendimento, inclusive com a continuidade da evolução para os serviços de análise de recursos de Seguro-Desemprego.

Esse serviço digital apesar de otimizar o atendimento das unidades físicas instaladas em todo o país,



permitirá que a rede de atendimento possa potencializar os serviços complementares do Seguro-Desemprego orientados para a qualificação, capacitação e recolocação do trabalhador no mercado de trabalho. A nova rotina digital exige, contudo, a continuidade dos processos internos de validação dos dados das bases de governo, visando a mitigação de riscos de benefícios irregulares, em especial a continuidade e fortalecimento dos serviços que estão sendo implementados relativos a mineração e tratamento de dados.

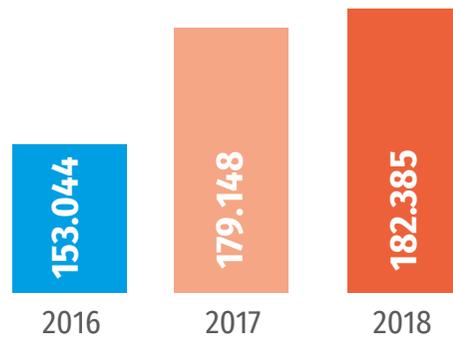
A agenda do Abono Salarial pretende internalizar as rotinas de identificação dos trabalhadores com direito ao Abono Salarial e efetuar troca de dados com os agentes pagadores, Banco do Brasil e CAIXA. Os processos permitirão aos trabalhadores, com direito ao Abono Salarial, consultas automatizadas e em tempo real de cada etapa, desde a identificação até a disponibilização dos valores. Prevê-se, para tanto, o acesso dos dados do Abono Salarial nas plataformas digitais - Portal Emprega Brasil e o aplicativo para celulares SINE Fácil.



A Inspeção do Trabalho é uma atividade de competência exclusiva da União (art. 21, XXIV, da Constituição Federal), prevista na Convenção 81 da OIT e desempenhada por servidores que compõem a carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho. Sua competência principal é assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e saúde laboral, no âmbito das relações de trabalho e emprego (Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002). A atribuição basilar da Inspeção do Trabalho é, portanto, realizar a fiscalização das relações de trabalho e emprego; nesse sentido, um dos principais objetivos da Inspeção do Trabalho consiste em combater a informalidade no mercado de trabalho.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

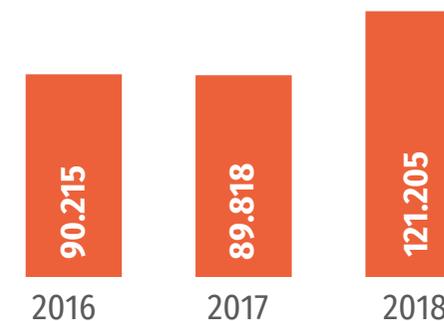
Autos de Infração Lavrados com Atributo de Legislação



Fonte: MTb / Sistema Auditor

Apesar do déficit do número de Auditores-Fiscais do Trabalho, em 2018 houve um ligeiro aumento na quantidade de autos de infração lavrados com o atributo de legislação (isto é, autos de infração cujo objeto seja uma irregularidade não classificada como de Segurança e Saúde do Trabalho).

Empregados Encontrados em Situação de Registro Irregular



Fonte: MTb / Sistema Federal de Inspeção do Trabalho

Em 2016, a Secretaria de Inspeção do Trabalho passou a aferir uma meta denominada “empregados encontrados em situação irregular de registro”, que diz respeito à quantidade de empregados sem registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS (ou infor-

mais) constatados nas ações fiscais. Em comparação àquele ano, em 2018 houve um aumento na ordem de 34,5% de trabalhadores encontrados nessa situação pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

As políticas de combate à informalidade com o consequente cumprimento da legislação trabalhista se concentram, basicamente, em quatro eixos: aumento da presença fiscal e da correspondente percepção de risco do infrator; divulgação e sensibilização dos atores sociais quanto às repercussões sociais, previdenciárias e administrativas do cumprimento da legislação; incentivo ao diálogo social; e integração de políticas com outras áreas de governo.

No que concerne especificamente à fiscalização, ao combate à informalidade e às demais infrações trabalhistas, em 2018, restaram direcionados para uma tentativa de maior acerto na localização de empregadores que mantenham empregados em situação irregular ou de registro irregular. Assim, parte do esforço para o combate dessas infrações foi direcionado para o enfrentamento de situações de arranjos formais irregulares, a exemplo de estágios fraudulentos, pseudocooperativas, contratos desvirtuados de prestação de serviços, dentre outras. Nesse sentido, e a partir de uma maior inteligência fiscal, mediante o compartilhamento de diversas bases de dados de outros órgãos estatais para com a Inspeção do Trabalho, foi possível incrementar a taxa de acerto das fiscalizações no último ano.

Destaca-se, nessa linha de ação, diversas ações e operativos realizados ao longo de 2018 em empresas transportadoras de carga, em que se identificou, em grande parte, distintas situações em que os motoristas, simultaneamente aos serviços prestados, recebiam, indevidamente, o benefício previdenciário do seguro desemprego. À título de exemplo,

em apenas uma dessas ações, realizada em dezembro de 2018, foram encontradas cerca de 1,4 mil empresas com empregados que recebiam seguro-desemprego indevidamente.

A busca pelo aumento da eficiência foi, então, o principal objetivo da atividade de combate às irregularidades do último ano. Pela própria natureza do que é informal e/ou ilegal, as informações não se revelam facilmente. Com efeito, a identificação do informal ou do infrator não é declarada em nenhum registro administrativo ou sistema de informações. O que de mais próximo se dispõe são as pesquisas domiciliares que fornecem apenas informações estatísticas genéricas, úteis para mapeamento, porém insuficientes para localização precisa do problema.

Concretamente, o que se tem buscado é a maior utilização da tecnologia para rastreamento dos focos de informalidade e detecção de infrações, para o planejamento e para a inteligência fiscal, buscando, inclusive, os efeitos indiretos provocados pela presença da Auditoria Fiscal do Trabalho no registro e regularização espontânea por parte dos empregadores.

3 DESAFIOS E RISCOS

O maior desafio para o combate à informalidade e detecção de infrações trabalhistas é a utilização de inteligência fiscal para aumentar a eficiência da Inspeção do Trabalho. Nesse sentido, muitas das informações relevantes para o adequado planejamento e execução da Inspeção do Trabalho não se encontram à sua disposição, mas sim em repositórios de diversos outros órgãos estatais. Dados esses que seriam extremamente úteis para o planejamento e direcionamento efetivo da fiscalização do trabalho, aumentando a sua eficiência e a sensação de presença do Estado brasileiro.

Para o enfrentamento desse desafio, vários acordos, convênios e tratativas de compartilhamento de dados estão sendo realizados pela Inspeção do Trabalho junto a diver-

sos parceiros institucionais. Acredita-se que o desafio encontrado será em grande parte superado a partir da gestão compartilhada de informações do eSocial. A Inspeção do Trabalho, como se sabe, é entidade fundadora e partícipe desse grande projeto do Governo Federal que unifica o envio de informações fiscais, trabalhistas, previdenciárias e do FGTS, de forma padronizada e unificada pelo administrado.

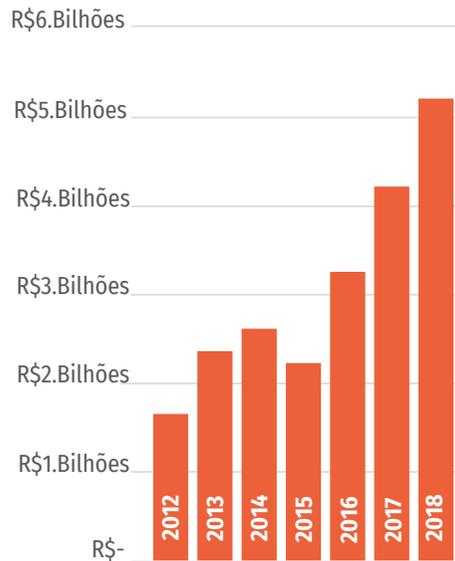
Paralelamente a isso, outro importante desafio a ser enfrentado situa-se na ampliação dos projetos de modernização tecnológica da Inspeção do Trabalho. Porém, talvez o maior desafio diz respeito ao defasado quadro de Auditores Fiscais do Trabalho, que ao final de 2018 apresentava um déficit de cargos ocupados na ordem de 35%.



Conforme disposto na Lei nº 10.593/2002, compete à Auditoria-Fiscal do Trabalho a apuração, constituição e lançamento de créditos relativos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e à Contribuição Social - CS de que trata a Lei complementar nº 110, de 29 de junho de 2001. A Secretaria de Inspeção do Trabalho vem progressivamente combatendo a sonegação ao FGTS/CS.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

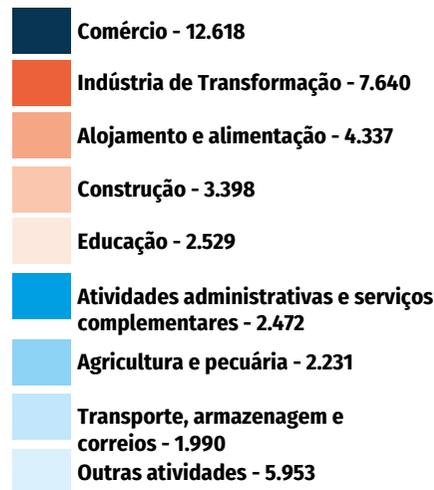
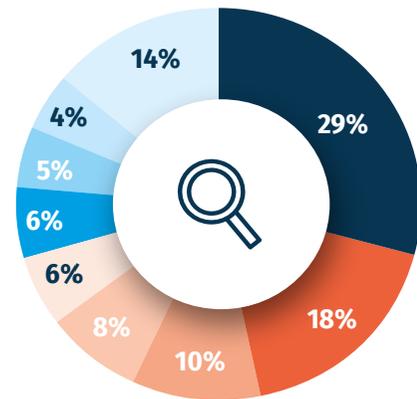
Valor Total de FGTS/CS Recolhido/Notificado pela Inspeção do Trabalho



Fonte: SIT/Sfitweb

Em 2018, a Auditoria-Fiscal do Trabalho alcançou o valor de R\$ 5,2 bilhões de FGTS/CS recolhido e notificado, montante 23,6% superior a 2017. Como verificado, a eficácia da fiscalização do FGTS/CS tem aumentado de forma considerável e progressiva.

Fiscalizações para verificações do FGTS/CS por atividade econômica



Fonte: SIT/Sfitweb

Foram realizadas 43,2 mil fiscalizações para verificação do recolhimento do FGTS/CS em 2018. A atividade econômica em que mais foram realizadas ações foi o comércio, seguido da indústria e do setor de alojamento/alimentação.

FGTS/CS recolhido/notificado nos módulos práticos de cursos de capacitação x recursos investidos em capacitação



Fonte: SIT/Sfitweb

A capacitação continuada do corpo fiscal é uma estratégia para melhorar a efetividade da fisca-

lização. Em 2018, a cada R\$ 1,00 investido pela SIT em capacitação, R\$ 27,74 de FGTS/CS foram notificados e recolhidos de forma direta pelos Auditores-Fiscais.

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

A eficácia da atividade de fiscalização do FGTS/CS pela Auditoria-Fiscal do Trabalho tem aumentado consideravelmente, impulsionada pelos investimentos em soluções informatizadas e na capacitação dos Auditores-Fiscais que trabalham na atividade. Em 2016, uma Força-Tarefa de Fiscalização do FGTS/CS foi constituída com o intuito de desenvolver ações permanentes em grandes devedores. Em 2018, os trabalhos do grupo foram reforçados com a adesão de mais Auditores-Fiscais, resultando num desempenho expressivo na fiscalização e alcançado a cifra de R\$ 1,6 bilhão de FGTS/CS recolhido e notificado no ano. No início de 2018, foi publicada a Instrução Normativa SIT/MTb nº 144, que trata da fisca-

lização do FGTS/CS, adequando os procedimentos fiscais às recentes alterações da legislação e às inovações tecnológicas disponíveis aos Auditores-Fiscais. A Divisão de Fiscalização do FGTS da Secretaria de Inspeção do Trabalho acompanha, ainda, a melhoria dos sistemas utilizados para a fiscalização. Dentre as várias iniciativas no campo, citam-se as tratativas com a Caixa Econômica Federal, agente operador do FGTS/CS, para melhoria do “Portal”, aplicação que permite aos Auditores-Fiscais consultar os dados de recolhimento dos empregadores. O aperfeiçoamento dos sistemas tem reduzido o tempo e elevado a qualidade das notificações lavradas. Por fim, vale salientar que faz parte da melhoria continuada dos serviços prestados pela Inspeção do Trabalho a capacitação constante de sua mão-de-obra. Nesse sentido, em 2018, foram capacitados 263 Auditores-Fiscais do Trabalho para a fiscalização do FGTS/CS.

3 DESAFIOS E RISCOS

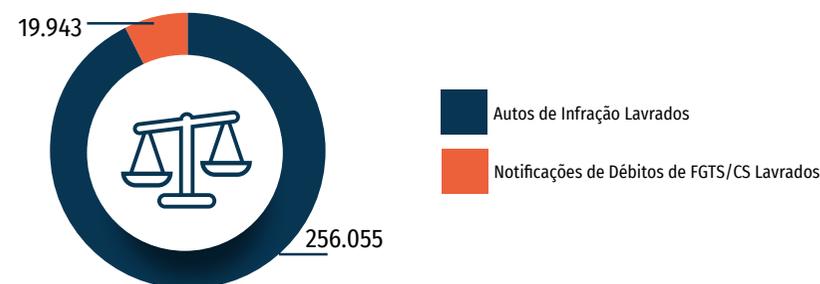
A fiscalização do FGTS/CS, possui um grande desafio para um futuro próximo: a utilização dos dados do

eSocial nas ações desenvolvidas. Essa iniciativa possibilitará agilizar a verificação do recolhimento de FGTS/CS e a constituição dos créditos correspondentes. Também será possível realizar um efetivo acompanhamento dos depósitos de FGTS por empregadores domésticos. Além disso, a Divisão de Fiscalização do FGTS da Secretaria de Inspeção do Trabalho tem tratado com a Caixa Econômica Federal o recebimento periódico do banco de dados de recolhimentos de FGTS/CS, o que possibilitará a implementação de notificações automatizadas. No campo da capacitação dos Auditores-Fiscais, há um projeto para disponibilizar curso de fiscalização do FGTS/CS na modalidade educação à distância, o que permitirá alcançar todo o corpo fiscal, com redução dos custos correspondentes. Entre os fatores que podem influenciar negativamente o desempenho da atividade destacam-se as dificuldades no envio, recepção e tratamento dos dados do eSocial e de recolhimentos do FGTS/CS, além da redução do quadro de Auditores-Fiscais.

A Coordenação-Geral de Recursos - CGR é a unidade da Secretaria de Inspeção do Trabalho à qual compete a análise e julgamento de recursos em última instância administrativa nos processos de Autos de Infração, Notificações de Débito de FGTS/CS e Embargos/Interdições, bem como é responsável por coordenar as unidades regionais em relação a multas e recursos.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

Processos originados de autos de infração e notificações de débito de FGTS/CS



Fonte: Sistema CPMR

Em 2018, 276 mil processos administrativos foram iniciados por Autos de Infração e por Notificações de Débito de FGTS/CS lavrados por Auditores-Fiscais do Trabalho. Cada processo reflete uma irregularidade trabalhista constatada pela Inspeção do Trabalho.

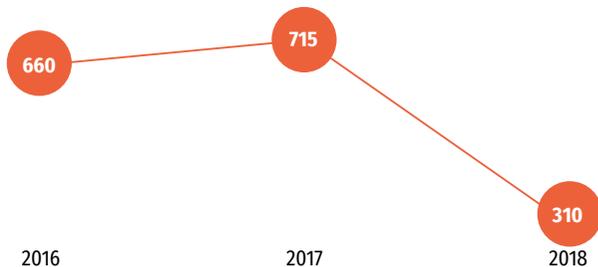
Valores das multas impostas



Fonte: Sistema CPMR

A imposição de multa é a punição aplicada ao término de um processo administrativo de Auto de Infração quando a autoridade julgadora da Inspeção do Trabalho, após ouvido o autuado, conclui que houve o cometimento de uma irregularidade trabalhista.

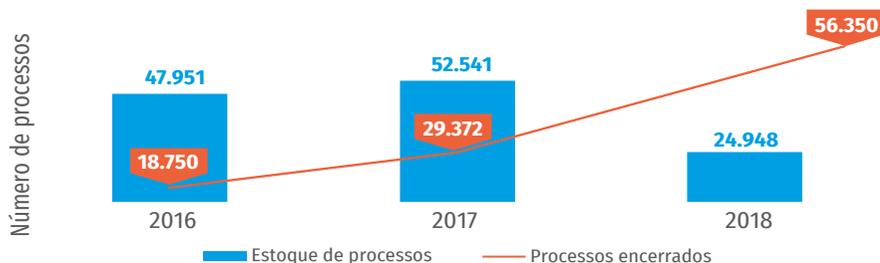
Tempo médio de tramitação dos processos de autos de infração e notificações de débito de FGTS/CS



Fonte: Sistema CPMR

Em 2018, o tempo médio entre o início e o término dos processos de Autos de Infração e de Notificações de Débitos de FGTS/CS caiu 56% em relação ao ano anterior, passando de uma duração média de 715 dias para 310 dias.

Estoque de processos na CGR x número de processos encerrados na CGR



Fonte: Sistema CPMR

O ano de 2018 consolidou o projeto da CGR de reduzir o estoque de processos pendentes de julgamento na unidade. Ao passo que se aumentou em 300% o número de processos encerrados desde 2016, o estoque de processos foi reduzido em 52,5%.

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

Em 2018, foi mantida a equipe de Auditores-Fiscais do Trabalho que exercem a função de análises processuais da Coordenação de Recursos, o que garantiu o fluxo de análises necessário para a redução do estoque de processos pendentes de julgamento e a diminuição do tempo de tramitação dos processos em fase recursal. No decorrer do ano também foi implementado um módulo de análises processuais eletrônicas (intitulado Sistema Analista) a ser incorporado aos sistemas eletrônicos geridos pela Secretaria de Inspeção do Trabalho. O Sistema Analista objetiva padronizar as análises processuais de defesas e recursos administrativos, dando início ao desenvolvimento do processo eletrônico de Autos de Infração e de Notificações de Débito de FGTS/CS, o que agilizará ainda mais os trâmites processuais e aumentará a eficiência do setor.

3 DESAFIOS E RISCOS

Os principais desafios relacionados às atividades da Coordenação-Geral de Recursos são a efetiva implementação do processo eletrônico, o controle do estoque de processos a serem analisados e decididos, bem como a manutenção e qualificação da equipe de analistas processuais. Cumpre destacar que a implementação do processo eletrônico depende de suporte do setor de tecnologia da informação, que, a despeito dos esforços empregados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, não vem sendo prestado de maneira adequada. A ausência de suporte de tecnologia de informação é um fato que gera ineficiência e morosidade, uma vez que todas as soluções relacionadas à tecnologia e à informatização de sistemas têm sido desenvolvidas de forma exclusiva por Auditores-Fiscais do Trabalho lotados na própria CGR.



O Grupo Especial de Fiscalização Móvel - GEFM atua em todo território nacional desde 1995, quando foi iniciada a política pública de combate ao trabalho escravo. A Auditoria-Fiscal do Trabalho coordena o grupo móvel, que é reconhecido pela ONU como boa prática e modelo para outros países, por ser um grupo interinstitucional com várias competências.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

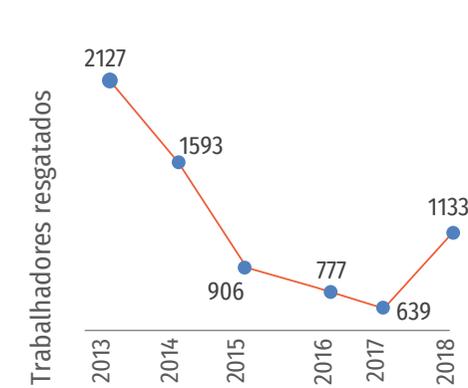
Trabalhadores em condições análogas à de escravo encontrados pela inspeção do trabalho



Fonte: Radar do Trabalho Escravo da SIT

Em razão da maior incidência de trabalho escravo e um planejamento mais eficaz para seu combate, o número de trabalhadores encontrados em condições análogas à de escravo em 2018 voltou a crescer após uma queda nos últimos cinco anos.

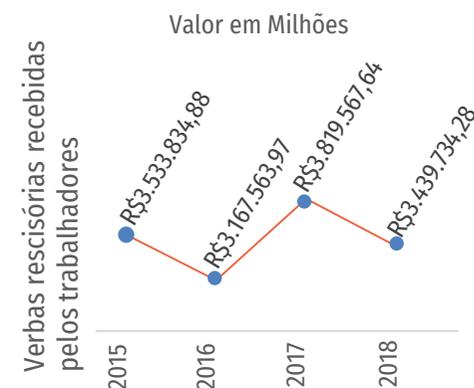
Trabalhadores em condições análogas à de escravo resgatados pela inspeção do trabalho



Fonte: Radar do Trabalho Escravo da SIT

Desde 2013, vinha caindo o número de trabalhadores em condições análogas às de escravo resgatados pela Inspeção do Trabalho. Em 2018, diante da maior incidência de trabalho escravo, o número de trabalhadores resgatados chegou a quase o dobro de 2017.

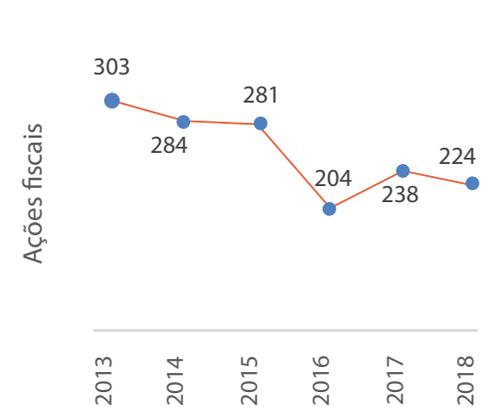
Verbas rescisórias recebidas pelos trabalhadores resgatados durante as operações de combate ao trabalho análogo ao de escravo



Fonte: Radar do Trabalho Escravo da SIT

Nas operações de combate ao trabalho análogo à escravidão em que há resgate de trabalhadores, a Auditoria-Fiscal do Trabalho notifica os empregadores para que realizem o pagamento das verbas rescisórias e recomposição de direitos trabalhistas aos resgatados.

Ações fiscais de combate ao trabalho escravo realizadas pela inspeção do trabalho



Fonte: Radar do Trabalho Escravo da SIT

Em 2018 foram realizadas 224 fiscalizações de combate ao trabalho análogo ao de escravo, incluindo operações do GEFM e ações fiscais executadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nos estados.

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

A Organização Internacional do Trabalho - OIT em parceria com a Secretaria de Inspeção do Trabalho iniciou em 2018 a elaboração de um sistema para recebimento de denúncias de trabalho escravo para evitar o envio de documentos físicos para a Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo. O sistema poderá receber denúncias dos órgãos parceiros (polícias, Ministérios Públicos, organizações, entre outros) e também da sociedade. O sistema está em fase de ajustes e em 2019 será implementado. Além disso, a fim de evitar envio de ofícios questionando se houve fiscalização em determinado estabelecimento, o próprio sistema informará ao usuário (instituição) se houve fiscalização ou se a denúncia foi arquivada e o motivo; caso tenha sido concluída a ação fiscal, o respectivo relatório estará disponível para downlo-

ad. Projetou-se, também, o acesso por qualquer cidadão para denunciar casos de trabalho escravo, por meio de formulário de fácil preenchimento e que avalia automaticamente a gravidade da denúncia. Esse canal de denúncia será inovador no âmbito do atendimento à sociedade, e deverá ser implementado no primeiro semestre de 2019.

Os dados das ações fiscais estão disponíveis no Radar da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, lançado em maio deste ano em alusão aos 130 anos da Lei Áurea, disponível na página da SIT: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/> (módulo trabalho escravo).

3 DESAFIOS E RISCOS

As operações do Grupo Especial de Fiscalização Móvel dependem de planejamento da SIT, que coordena o grupo desde 1995. Desse modo, a emissão de passagens para os Auditores-Fiscais do Trabalho e para a equipe de segurança necessita ser realizada em menor tempo possível, tanto em razão do atendimento de casos urgentes, a fim de que o governo ofereça uma resposta rápida a graves situações de violação de direitos humanos; quanto de economicidade e de eficiência da execução da despesa pública, pois se o fluxo de emissão de passagens é muito extenso ou muito burocrático, ocorre uma demora entre a confirmação da demanda (operação) e a execução da despesa. Dessa forma, ao se adquirir passagens mais próximas da data de vôo a despesa pública é maior. É de fundamental importância o

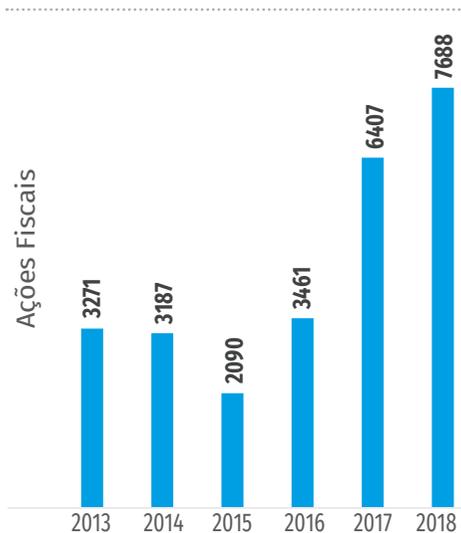
apoio policial ao GEFM, que atua em áreas isoladas do país e com históricos graves de violência; por isso é necessário solicitar apoio das polícias federal, rodoviária federal, militares ou ambientais estaduais para que as operações ocorram com segurança, garantindo a integridade física dos Auditores-Fiscais.



Entre as atribuições da Inspeção do Trabalho há o afastamento de crianças e adolescentes em situações de trabalho infantil proibido, bem como a inclusão de adolescentes e jovens em programas de aprendizagem profissional. A coordenação dessas ações se dá por meio da Divisão para Erradicação do Trabalho Infantil e Promoção da Aprendizagem - DETIPA.

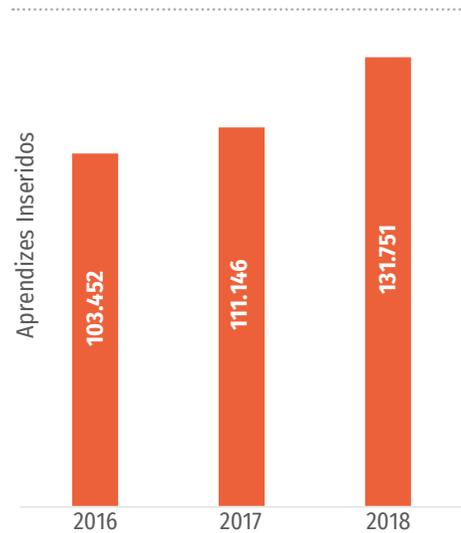
1 PRINCIPAIS RESULTADOS

Ações fiscais para erradicação das piores formas de trabalho infantil



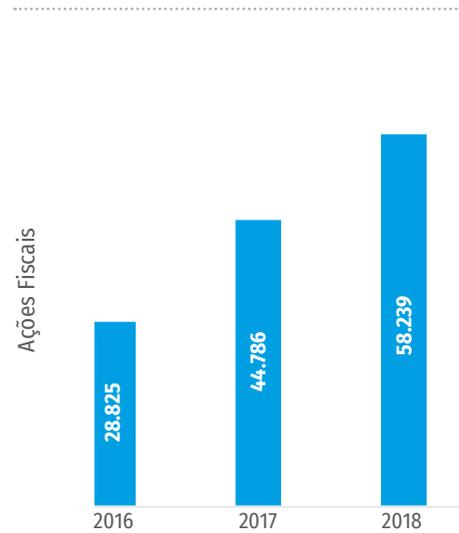
Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho

Aprendizes inseridos no curso de ações fiscais



Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho

Ações fiscais para inserção de aprendizes no mercado de trabalho



Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho

Menores alcançados por fiscalizações de trabalho infantil x aprendizes inseridos no curso de ações fiscais



Fonte: SFITweb

Ao longo dos últimos anos, é crescente o número de ações fiscais com vistas à erradicação das piores formas de trabalho infantil (estabelecidas no Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008). Em 2018, a inédita marca de 7,7 mil ações dessa espécie foi alcançada.

Nos últimos anos tem havido um crescimento progressivo na quantidade de aprendizes inseridos no curso de fiscalizações por força direta da Inspeção do Trabalho. Em 2018, esse número aumentou 21,4% em relação a 2016.

Diante da importância da Auditoria-Fiscal do Trabalho para o cumprimento das cotas de aprendizagem, em 2018, no comparativo com 2016, houve um crescimento de 50% no número de ações fiscais que visavam a inserção de aprendizes no mercado de trabalho.

Ao se comparar o número de menores alcançados nas ações de erradicação do trabalho infantil com o número de aprendizes inseridos no curso de fiscalizações em 2018, nota-se que a cada menor alcançado, 71 aprendizes foram inseridos no mercado laboral.

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

A DETIPA se divide em duas grandes áreas de atuação, responsabilizando-se pela coordenação nacional das fiscalizações de Combate ao Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente Trabalhador, e também pela coordenação nacional das ações para Inserção de Aprendiz no Mercado de Trabalho. Ao longo de 2018, a Divisão atualizou o principal normativo que orienta a fiscalização de aprendizagem profissional. A então desatualizada Instrução Normativa SIT/MTE nº 97, de 30 de julho de 2012 foi revogada pela Instrução Normativa SIT/MTb nº 146, de 25 de julho de 2018, que aborda temas como a impossibilidade de utilização de acordos e convenções coletivas para reduzir a base de cálculo da cota de aprendizes, bem como o procedimento a ser adotado no caso de centralização do cumprimento da cota legal.

Além disso, em outubro de 2018, a Escola Nacional de Inspeção do Trabalho, com o apoio da DETIPA, realizou o primeiro curso nacional específico para orientar a fiscalização da aprendizagem profissional, buscando, principalmente, a uniformização dos procedimentos fiscalizatórios e das informações prestados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho à população. Por fim, a Detipa iniciou o projeto de atualização da Instrução Normativa SIT/MTE nº 102, de 28 de março de 2013, com vistas a subsidiar de forma mais efetiva a fiscalização para erradicação do trabalho infantil. Essa atualização deverá ser publicada ainda no primeiro semestre de 2019, quando também deve ocorrer capacitação dos Auditores-Fiscais do Trabalho para o combate ao trabalho infantil proibido.

3 DESAFIOS E RISCOS

O maior desafio para eliminação do trabalho infantil consiste em elaborar novos instrumentos de diagnóstico dos locais em que se encontram as crianças e adolescentes explorados. Tal diagnóstico é fundamental para que as ações da Auditoria-Fiscal do Trabalho sejam mais efetivas. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD 2016, há **2,6 milhões de crianças e adolescentes explorados pelo trabalho infantil em território nacional**. A Inspeção do Trabalho precisa alcançar as vítimas dessa exploração. Contudo, nesse momento, o melhor

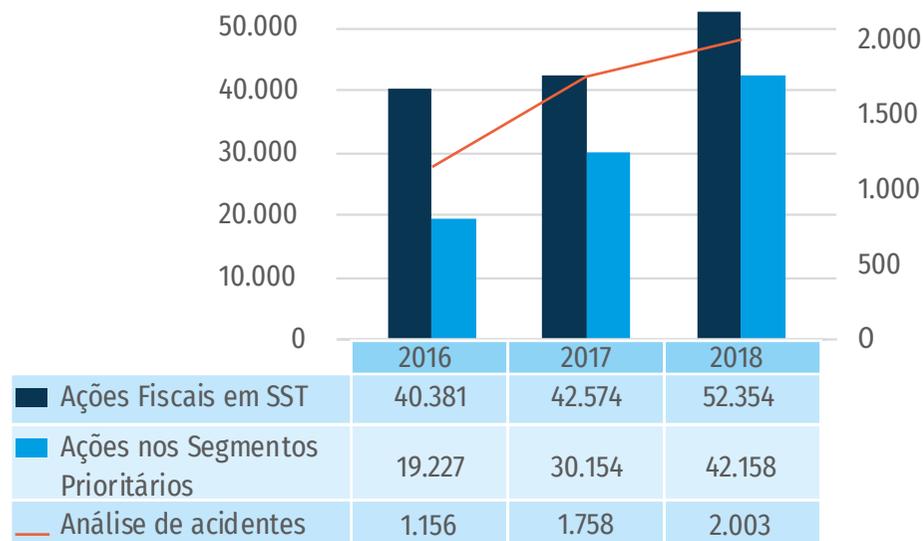
instrumento de diagnóstico dessa irregularidade ainda é o censo, realizado em 2010, que, por óbvio, já se encontra bastante defasado. Seguindo a mesma lógica, o maior desafio para a promoção da aprendizagem profissional consiste em identificar precisamente as empresas que descumprem a obrigação legal de contratar aprendizes, uma vez que os atuais cruzamentos de dados nem sempre são efetivos. Para esse desafio, já há solução prevista: a plena disponibilização dos dados do eSocial à Auditoria-Fiscal do Trabalho, o que deve ocorrer no primeiro semestre de 2019.



A Auditoria-Fiscal em Segurança e Saúde no Trabalho - SST promove o trabalho seguro e previne acidentes e doenças laborais por meio de fiscalizações de ambientes de trabalho (priorizando atividades econômicas de maior risco), por meio de análise das causas de acidentes graves e fatais e por meio da edição de Normas Regulamentadoras - NRs, realizadas de forma tripartite (participam empregadores, trabalhadores e governo). Além disso, a Inspeção do Trabalho emite Certificados de Aprovação de EPIs, organiza o registro das empresas que lidam com amianto e benzeno, bem como gere o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT. As ações de SST são dirigidas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho e executadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nos estados.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

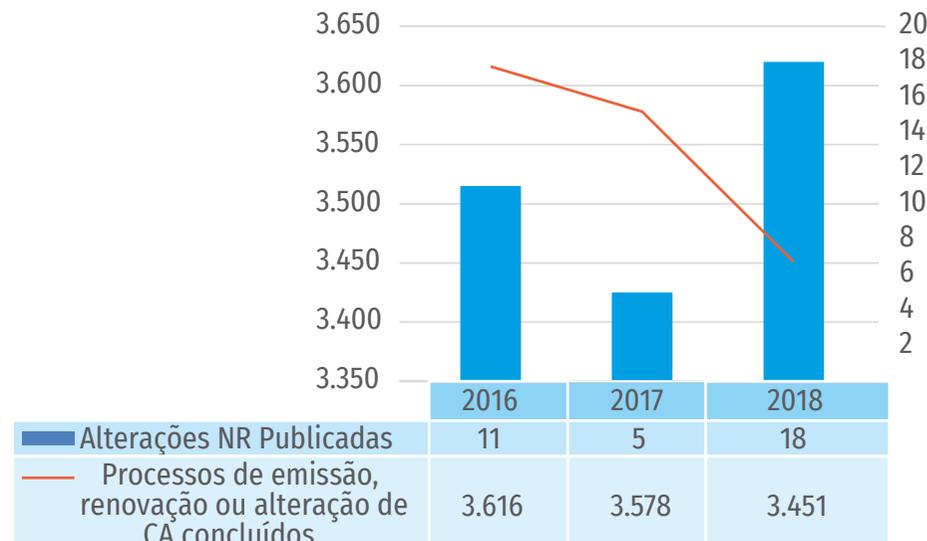
Fiscalizações de segurança e saúde no trabalho



Fonte: Sistema de Fiscalização do Trabalho - SFITWEB

Em 2018, houve um aumento no número de ações fiscais de segurança e saúde no trabalho, inclusive de fiscalizações para investigação de acidentes de trabalho. Entre os fatores que contribuíram para esse aumento destaca-se o aprimoramento do planejamento para que maior proporção das ações fiscais atinja segmentos econômicos prioritários, isto é, aqueles com maiores taxas de acidentes e adoecimento.

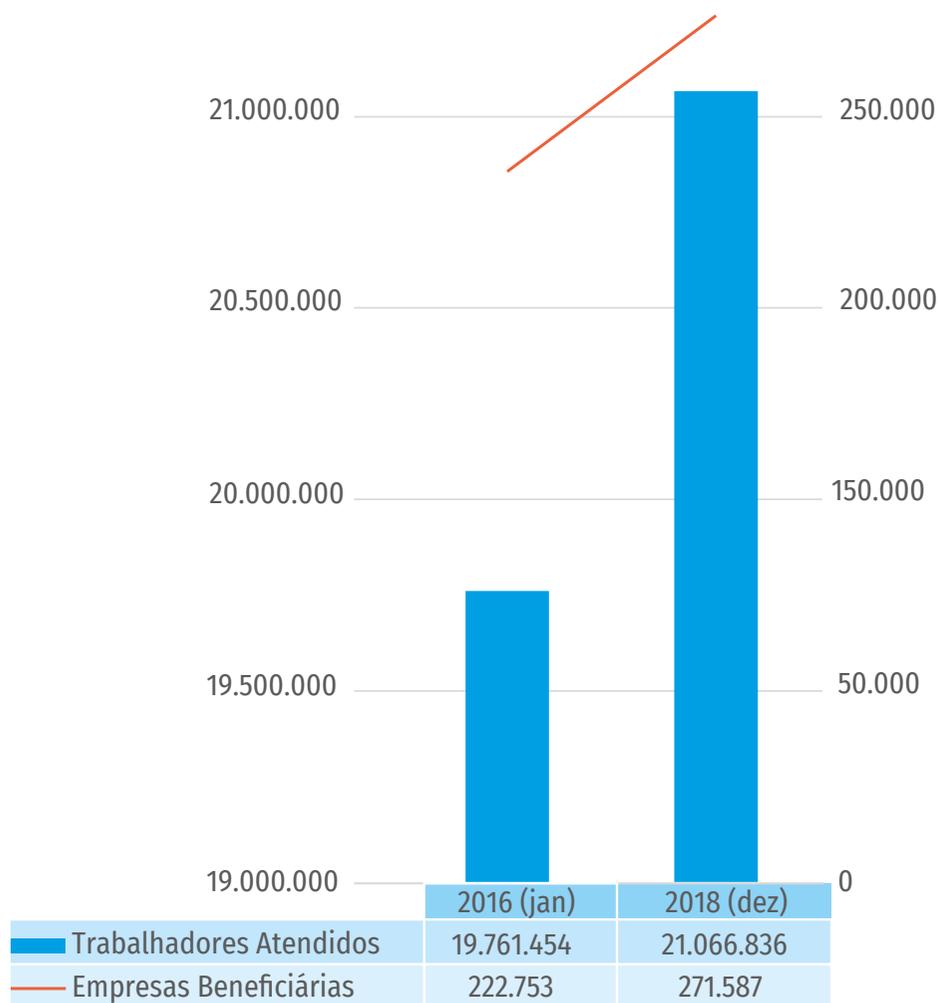
Quantidade de normas regulamentadoras publicadas e certificados de aprovação de Equipamentos de Proteção Individual - EPI emitidos, renovados ou alterados



Fonte: Controle interno

No âmbito da Coordenação-Geral de Normatização, em 2018 foram realizadas 65 reuniões dos grupos e comissões tripartites, que resultaram na alteração de 18 NRs, com destaque para a aprovação da NR n.º 37 (Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo). Além disso, foram emitidos, renovados ou alterados 3,4 mil Certificados de Aprovação - CA de EPIs.

**Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT :
Empresas beneficiárias x trabalhadores atendidos**



Fonte: Sistema de Fiscalização do Trabalho - SFITWEB

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

Em 2018, a Secretaria de Inspeção do Trabalho adotou diversas iniciativas visando a melhoria de seus resultados ligados à área de Segurança e Saúde no Trabalho. Por exemplo, o projeto de transformação digital dos serviços de certificação oferecidos aos usuários permitiu que todos processos de registro referentes a SST (como emissão de Certificados de Aprovação de EPI e cadastros de empresas), que anteriormente utilizavam documentação em papel, fossem feitos de forma on-line pelo Portal de Serviços do Governo Federal. Isso proporcionou agilidade, redução do tempo e diminuição de burocracia aos usuários.

Outro projeto desenvolvido foi a tradução de 13 Normas Regulamentadoras para a língua inglesa e 16 para o espanhol; esse projeto, contudo, foi interrompido em razão do encerramento do contrato de tradução. Ainda no campo de normatização, foi assinado Acordo de Cooperação Técnica com a ABNT, estabelecendo mútua cooperação para a troca de normas técnicas brasileiras - NBR, Mercosul - NM e Normas Regulamentadoras, permitindo à Inspeção do Trabalho acessar, sem custo, todas as NBR e NM para visualização na plataforma da ABNT.

Em 2018 ainda foi publicada a Portaria MTb nº 1.224, de 28 de dezembro de 2018, que substituiu a Portaria MTE nº 1.127, de 2 de outubro de 2003. Essa revisão incluiu mudanças significativas no processo de discussão tripartite, tais como: análise de impacto regulatório para criação ou revisão do texto normativo; necessidade de plano de implementação da norma, com cronograma das etapas; inclusão de revisão crítica da regulamentação publicada, em intervalo não superior a 5 anos. Ademais, foi publicada a Portaria MTb nº 787, de 27 de novembro de 2018, objetivando sanar lacunas sobre regras de aplicação, interpretação e estruturação das Normas Regulamentadoras.

Por fim, entrou em operação o Sistema Khronos, produzido pela equipe do Grupo Especial de Fiscalização do Trabalho para a avaliação detalhada de jornadas de trabalho. Criado com foco na jornada de motoristas, o Sistema Khronos terá aplicação em todas as atividades econômicas, auxiliando no combate à fadiga, sabidamente um fator de risco para acidentes e doenças.

3 DESAFIOS E RISCOS

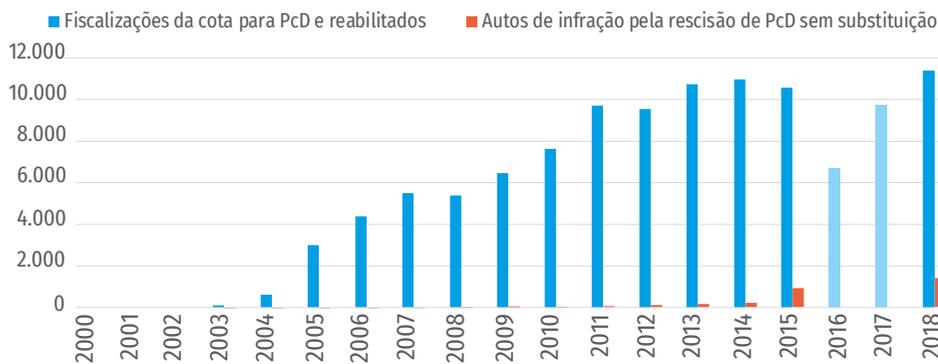
O maior risco para a execução de ações de Segurança e Saúde no Trabalho é a escassez de recursos humanos, materiais e financeiros. O déficit do quadro de Auditores-Fiscais do Trabalho tem reduzido muito a presença fiscal nos ambientes de trabalho. Redução de recursos financeiros têm limitado, por exemplo, capacitações de Auditores-Fiscais, o que vem sendo superado parcialmente pela produção de publicações e vídeo-aulas pela Escola Nacional de Inspeção do Trabalho. No entanto, o conteúdo ministrado à distância não supre a necessidade de treinamento presencial e em serviço, indispensáveis na área de segurança e saúde no trabalho. Outra limitação é a adequação dos sistemas de informática, que, apesar de avanços, ainda exigem ajustes para tornar a fiscalização mais ágil e estratégica, com uso mais proveitoso do tempo dos Auditores-Fiscais. Além disso, com a paralisação da fábrica de software do MTb em 2016, várias alterações para melhoria nos sistemas não foram implementadas, o que dificulta a prestação de um serviço de maior qualidade. Ações corretivas no sentido de automatizar o diagnóstico e análise para priorização de fiscalizações estão em andamento, como um estudo desenvolvido em cooperação com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA e o projeto GOVDATA.

Combate à discriminação no trabalho e inclusão de pessoas com deficiências ○○○○○○○○●○○○

A Inspeção do Trabalho realiza fiscalizações voltadas à inclusão de pessoas com deficiência - PCDs e reabilitados no mercado de trabalho, conforme a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que estabelece para essas pessoas uma reserva de 2% a 5% dos cargos de empregadores com 100 ou mais empregados. Além disso, realiza ações de combate à discriminação no trabalho.

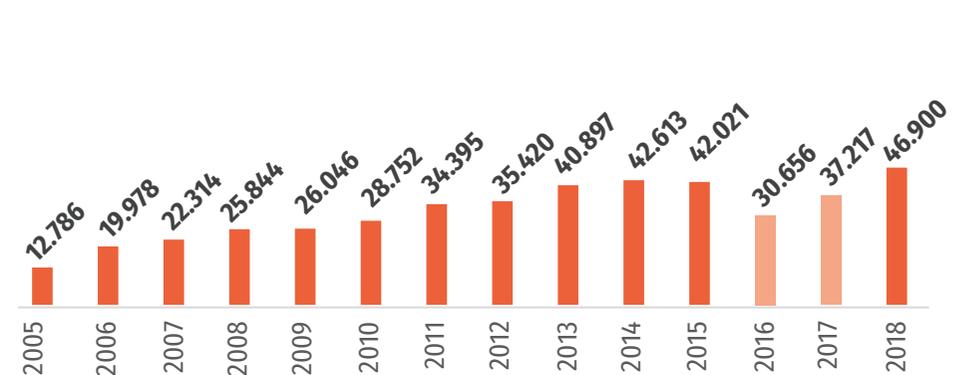
1 PRINCIPAIS RESULTADOS

Reserva de cargos para pessoas com deficiência e reabilitados (art. 93 da Lei nº 8.213/1991) - Fiscalizações e Autos de Infração



Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT

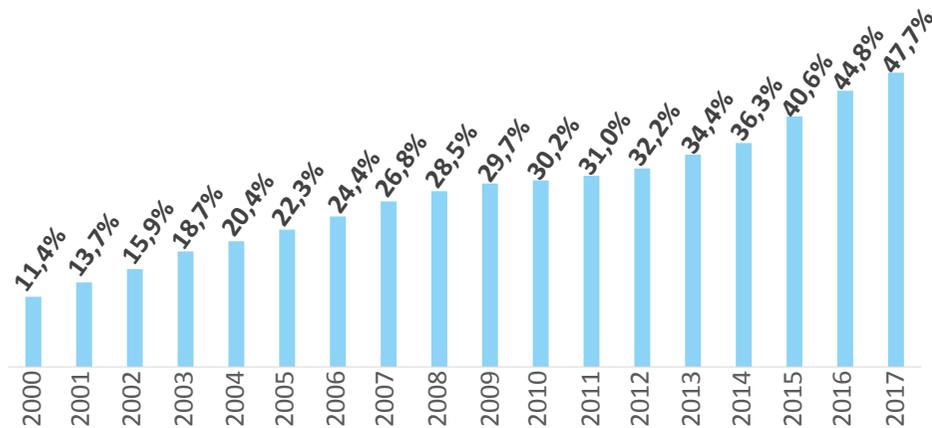
Reserva de cargos para pessoas com deficiência e reabilitados (art. 93 da Lei nº 8.213/1991) - PcD e reabilitados contratados em decorrência da fiscalização



Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT

O gráfico mostra que há uma tendência de crescimento do número de Pcd e reabilitados contratados em decorrência da fiscalização. Em 2018, esses números atingiram seu maior nível histórico, após queda em 2016 e 2017.

Reserva de cargos para pessoas com deficiência e reabilitados (art. 93 da Lei nº 8.213/1991) - Percentual de preenchimento das vagas

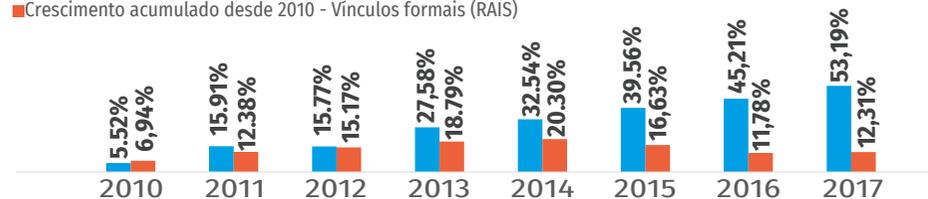


Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – RAIS

O gráfico mostra que o esforço da Inspeção do Trabalho tem resultado em um constante crescimento do percentual de preenchimento das vagas reservadas para pessoas com deficiência e reabilitados (art. 93 da Lei nº 8.213/1991).

Reserva de cargos para pessoas com deficiência e reabilitados (art. 93 da Lei nº 8.213/1991) - Crescimento do número de vínculos formais no mercado (Total e Pessoas com Deficiência)

■ Crescimento acumulado desde 2010 - PCD com vínculo de emprego no mercado de trabalho (exceto aprendizes)
 ■ Crescimento acumulado desde 2010 - Vínculos formais (RAIS)



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – RAIS

O gráfico mostra que, em razão das fiscalizações realizadas, o ritmo de crescimento de vagas para pessoas com deficiência tem superado o crescimento do mercado de trabalho como um todo.

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

Em 2018, a Divisão de Fiscalização para Inclusão de PCDs e Combate à Discriminação no Trabalho teve como principal foco o aprimoramento das ferramentas de diagnóstico, planejamento e gestão da fiscalização. Nesse sentido, foi elaborado o diagnóstico do mercado de trabalho, com base em dados institucionais e públicos, permitindo a identificação das regiões, setores e empresas com maior descumprimento da cota de PCDs e a elaboração de estratégias de ação específicas para potencializar a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Em paralelo, foi realizada capacitação para Auditores-Fiscais do Trabalho, voltada a aprimorar a atuação do órgão nesse tema. Esses, entre outros fatores, permitiram que os números de fiscalização e de contratações decorrente de fiscalização atingissem em 2018 os maiores valores na série histórica. Tendo em vista que a ausência de acessibilidade nos ambientes de trabalho tem se mostrado um grande desafio à inclusão, bem como uma forma de discriminação contra os empregados com deficiência, a fiscalização desse tema foi tornada obrigatória para 2019, tendo sido fixadas metas de ações para os 27 estados da federação. Relativamente à discriminação no trabalho, foi criado em dezembro de 2018 um grupo de trabalho dedicado ao estudo do tema, tendo por objetivo final propor uma Estratégia Nacional de Combate à Discriminação no Trabalho. Esse grupo publicou, em dezembro, a cartilha “Perguntas e Respostas sobre Discriminação no Trabalho”.

3 DESAFIOS E RISCOS

A inclusão de PCDs e o combate à discriminação encontra desafios, entre os quais se destacam: decisões judiciais que anulam autos de infração por descumprimento da cota para PCDs, criando precedentes que prejudicam a capacidade da Auditoria-Fiscal de exigir contratações; incluir no mercado de trabalho as pessoas com deficiências mais ‘graves’; incluir PCDs em setores econômicos que apresentam maior resistência ao preenchimento das vagas reservadas (como empresas de teleatendimento, construção e de terceirização de mão de obra); efetivar os dispositivos da Lei Brasileira da Inclusão, no tocante à garantia de ambientes de trabalho acessíveis às pessoas com deficiência; aprimorar procedimentos de fiscalização a partir da utilização dos dados do eSocial; elaborar estratégia nacional de combate à discriminação no trabalho; e aumentar a transparência ativa em relação aos dados de cumprimento da “lei de cotas”, permitindo que a sociedade possa acompanhar seu cumprimento.

Democratização das relações de trabalho ○○○○○○○○●



A Secretaria de Relações do Trabalho - SRT é responsável pela formulação e proposição de políticas, projetos e estudos que visem à democratização das relações do trabalho, o fortalecimento do diálogo social e a promoção da prática da negociação coletiva e mediação.

Em seu rol de atribuições incluem-se a proposição e análise de projetos de leis trabalhistas, o acompanhamento dos acordos e convenções coletivas em âmbito nacional e internacional, concessão, prorrogação e cancelamento de registro das empresas de trabalho temporário, a concessão de registro sindical e expedição de normas sobre a contribuição sindical, dentre outros.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

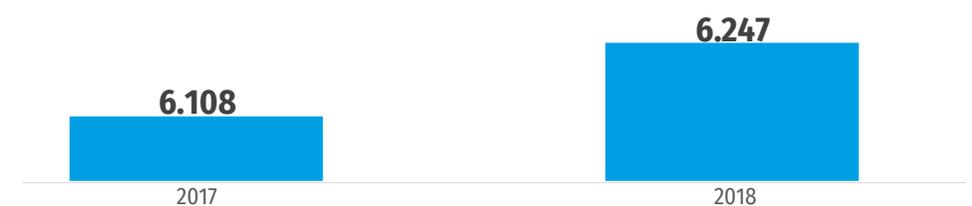
Em 2018 foram realizadas 68 manifestações técnicas sobre questões afetas às relações do trabalho que envolvem projetos de lei advindos do Congresso Nacional. Dentre os temas analisados, destacam-se os voltados a substituir as balizas do instituto do dano extrapatrimonial, tendo em vista o estreito âmbito de hermenêutica trazido pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma trabalhista).

Manifestações técnicas em diversos temas afetos às relações do trabalho



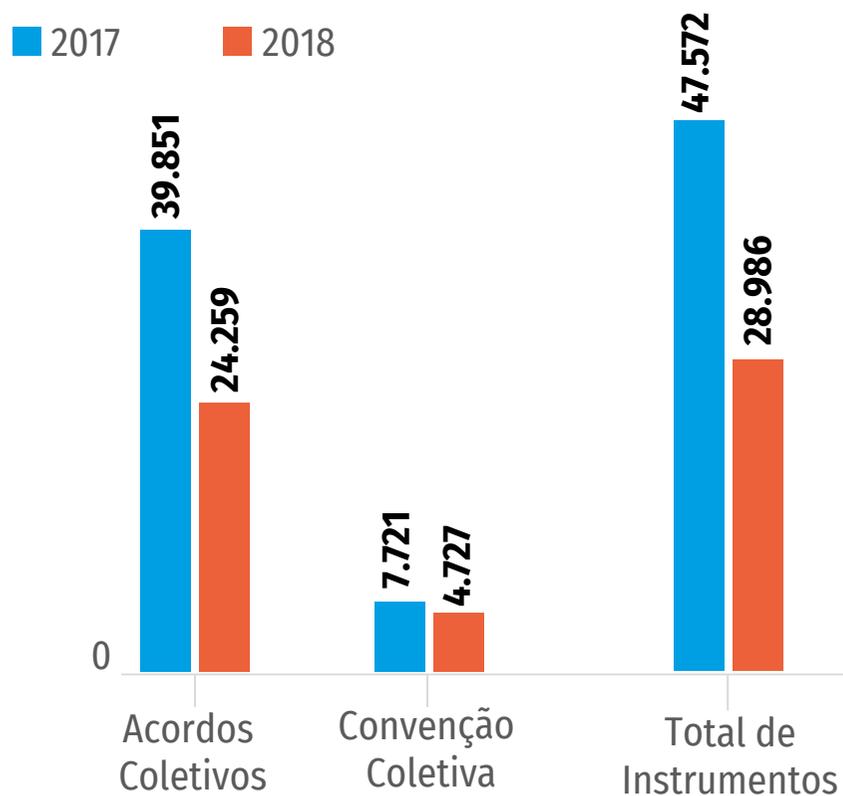
Em relação às mediações, no ano de 2018 foram concluídas 6,2 mil, realizadas dentro e fora do Sistema Mediador, que dá acesso às negociações coletivas realizadas no país, à quantidade de categorias beneficiadas e são registrados os pedidos de mediação de conflitos entre trabalhadores e empregadores. Adicionalmente, no mesmo ano, o banco de dados registrou 29 mil instrumentos coletivos de trabalho.

Realizações de mediações de conflitos trabalhistas concluídas pelo Ministério do Trabalho



Fonte: Coordenação-Geral de Relações do Trabalho/Ministério do Trabalho

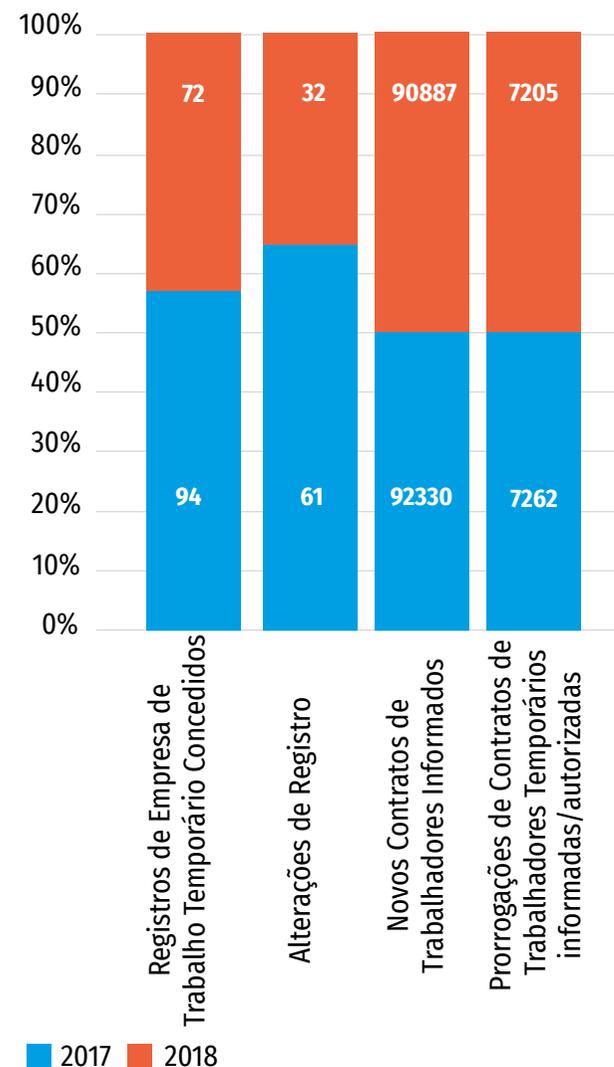
Convenções e acordos coletivos firmados pelas entidades sindicais brasileiras



Fonte: Sistema mediador/Ministério do Trabalho

Por fim, o Sistema de Registro de Empresas de Trabalho Temporário - SIRETT, que registra os contratos firmados nos casos de necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, computou a incidência de 90,9 mil novos contratos de trabalho temporário informado no SIRETT. Desse montante, foram solicitados no sistema a prorrogação de 7,2 mil contratos de trabalho temporário.

Registro de Trabalho de Temporário



Fonte: Sistema de Registro de Trabalho Temporário - SIRETT

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

Elaborou-se minuta de proposta de Portaria que visa estabelecer instruções para o contrato de trabalho temporário e o fornecimento de dados relacionados ao estudo do mercado de trabalho, conforme regulamentado pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que alterou dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências.

Tal proposição possuiu como escopo principal a revogação da Instrução Normativa nº 18, de 7 de novembro de 2014, que dispõe sobre o registro de empresas de trabalho temporário e dá outras providências, e da Portaria nº 789, de 2 de abril de 2014, que estabelece instruções para o contrato de trabalho temporário e o fornecimento de dados relacionados ao estudo do mercado de trabalho.

A revogação de tais normativos tornou-se necessária, tendo em vista

as inovações trazidas pela Lei nº 13.429/2017, que alterou a Lei nº 6.019/1974, principalmente no que diz respeito a alteração da redação do art. 10, que retirou a necessidade de autorização do MTb quando da contratação e prorrogação dos contratos de trabalho temporário que excedam três meses.

Assim, formulou-se proposta de Portaria, que unifica os procedimentos até então regulamentados pela IN 18/2014 e Portaria 789/2014, a fim de estabelecer instruções para as empresas no tocante à contratação de trabalho temporário, seguindo os atuais ditames do ordenamento jurídico pátrio que tratam sobre a matéria.

Outra importante alteração normativa, foi a referente ao sistema mediador. Elaborou-se minuta de Portaria apta a promover, no âmbito das competências normativas deste MTb, um aperfeiçoamento da IN n.º 16, de 30 de novembro

3 DESAFIOS E RISCOS

de 2013, que dispõe sobre o depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do MTb e sobre a solicitação de mediação coletiva de conflitos trabalhistas.

Os maiores desafios e riscos enfrentados referem-se à sustentação de sistemas de informações e número reduzido de servidores capacitados para atuar na área de relações do trabalho. O Sistema Integrado de Relações de Trabalho – SIRT, está há vários anos sem evoluções e correções necessárias para o bom desempenho das atividades. Soma-se a isso o baixo efetivo de servidores com capacitação específica para atuar nas diversas e complexas situações que surgem no âmbito das relações do trabalho no País.

No ano de 2019 a área de relações do trabalho deverá estabelecer novos planos de trabalho voltados para as correções e evoluções necessárias nos sistemas que abrangem o setor, como também projetos voltados para a área de capacitação de servidores para atuar no desenvolvimento de atividades que permeiam as relações do trabalho.



2

Pilar

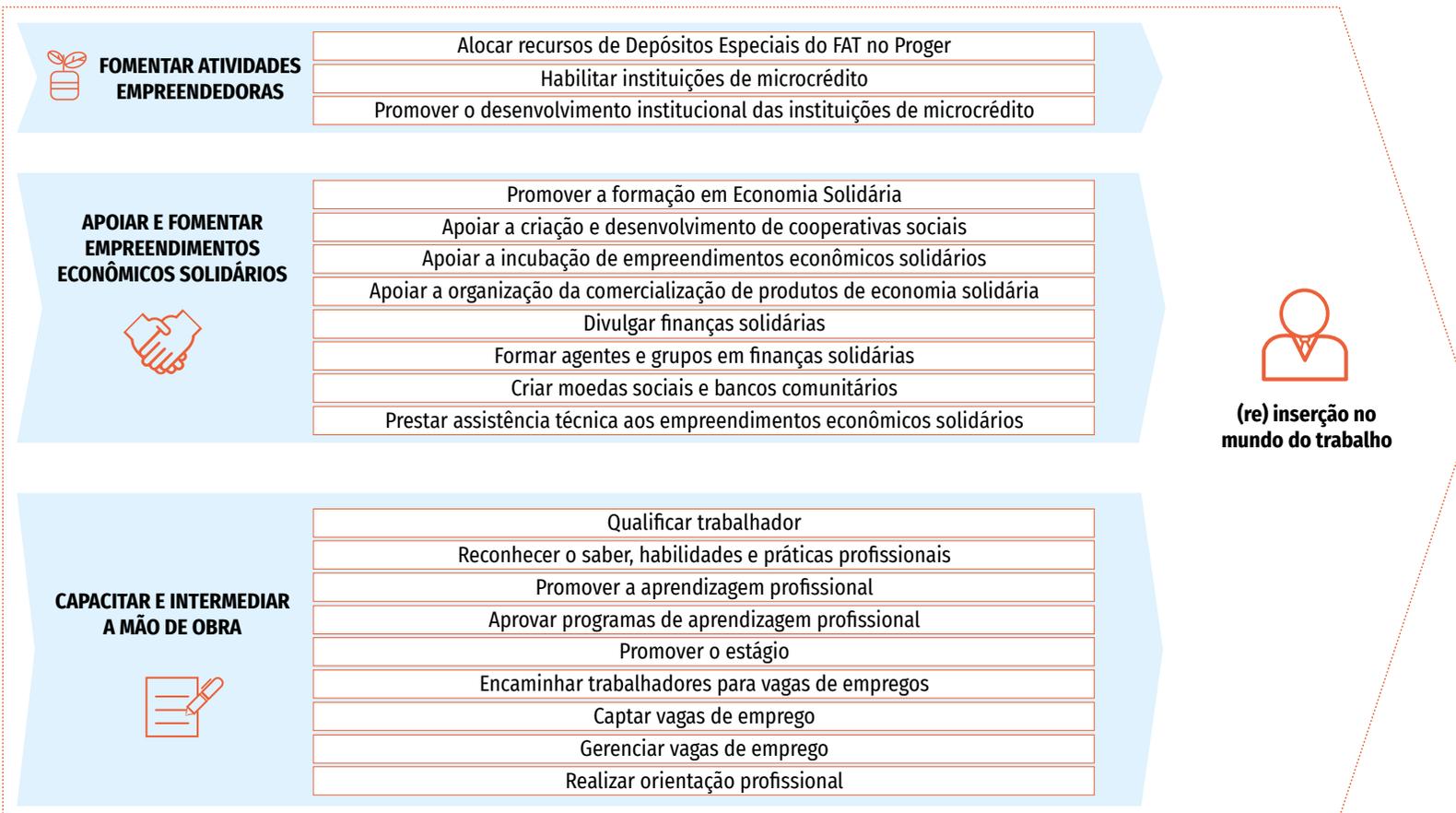
Inclusão socioprodutiva e formal

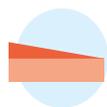
A inclusão socioprodutiva e formal busca a (re) inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, visando sua autonomia e emancipação. Com esse objetivo o Ministério atua nos seguintes pilares: (i) fomento às atividades empreendedoras às micro e pequenas empresas ou aos pequenos empreendedores formais ou informais, contribuindo para a manutenção ou geração de emprego e renda; (ii) fomento às atividades solidárias, apoiando o desenvolvimento e a organização de empreendimentos econômicos solidários e promovendo a formação e divulgação da economia solidária; e (iii) capacitação e intermediação de mão de obra.





Fomento de oportunidades de trabalho, emprego e renda



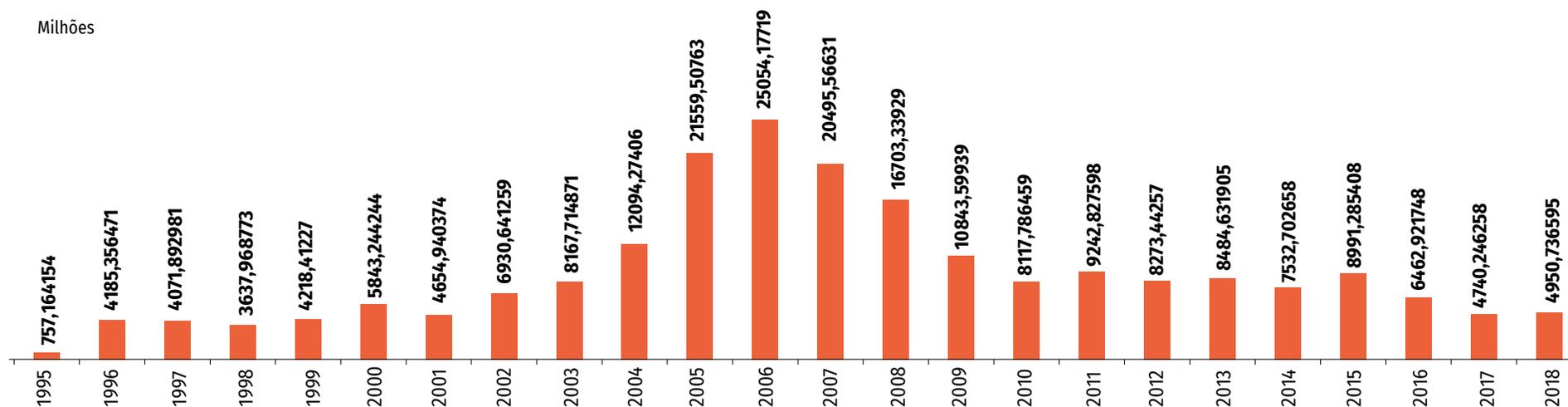


O fomento ao crédito produtivo dos programas de geração de emprego e renda (Programa de Geração de Emprego e Renda - PROGER e Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado - PNMP) têm como finalidade apoiar e financiar atividades produtivas de empresas e de microempreendedores populares formais e informais, por meio de linhas de financiamento com prazos compatíveis e acompanhamento técnico, no intuito de manter ou gerar trabalho e renda.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

Com base nos desembolsos dos depósitos especiais do FAT no PROGER para os setores produtivos de suas linhas de crédito, estima-se que em 2018 foram mantidos/gerados mais de 64 mil empregos, sendo 35,6 mil diretamente e 28,4 mil indiretamente nesse período.

Execução do PROGER (1995-2018)



Fonte: CGEM/SEMP/SPPE/SEPEC/ME.

Volume de recursos aplicados, por meio das linhas de crédito do PROGER, na forma de operações de crédito realizadas pelas Instituições Financeiras operadoras do Programa, esses recursos foram contratados por pessoas físicas ou jurídicas, cujo foco era investir no seu negócio, seja na aquisição de bens, em reforma, bem como em capital de giro, impulsionando assim a manutenção ou geração de emprego e renda.

Execução do PNMPO I



Fonte: CGEM/SEMP/SPPE/SEPEC/ME.

Volume de recursos contratado, em sua maioria, por pessoa física, por meio das instituições operadoras do PNMPO, cuja contratação foi destinada para aquisição de bens, matéria prima ou capital de giro, gerando manutenção ou aumento da renda do microempreendedor.

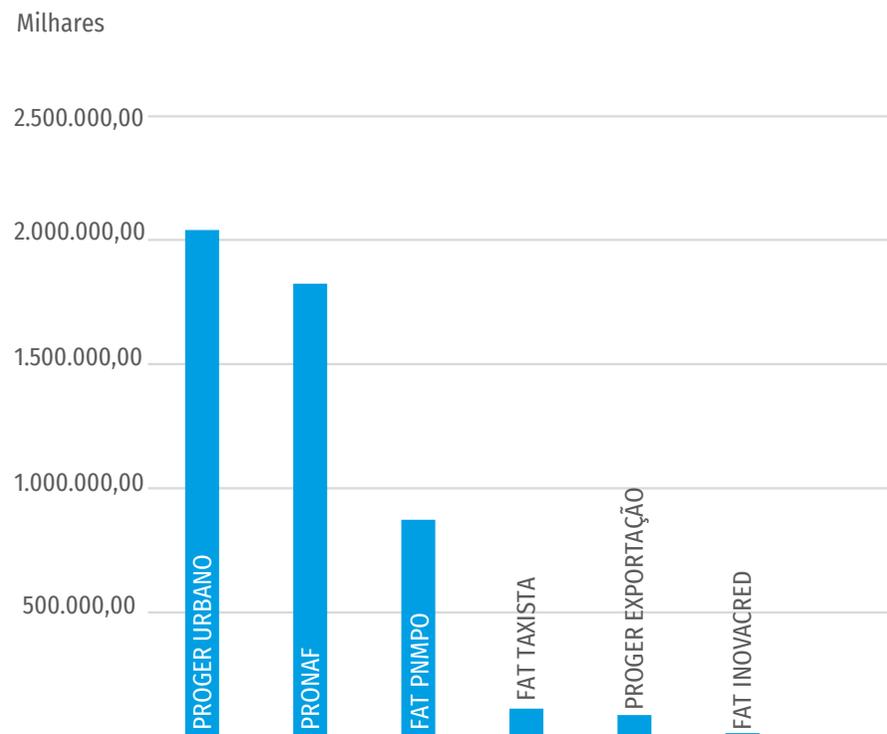
Quantidade de clientes atendidos do PNMPO



Fonte: CGEM/SEMP/SPPE/SEPEC/ME.

Número de pessoas físicas ou jurídicas que contraíram financiamento por meio do PNMPO.

Distribuição dos recursos do PROGER por modalidades de financiamentos



Fonte: CGEM/SEMP/SPPE/SEPEC/ME.

Volume de recursos aplicados pelo PROGER, desta vez, destrinchado por linha de crédito em 2018, sendo as linhas FAT Taxista e PRONAF destinado a pessoas físicas e cooperativas (no caso do PRONAF) e o restante por empresas com faturamento até R\$ 10 milhões.

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

Alteração da legislação do PNMPO, com advento da Lei nº. 13.636 de 20/3/2018, que incluiu a possibilidade de utilização de novas tecnologias no processo de orientação dos beneficiários de microcrédito.

Criação do Fórum Nacional de Microcrédito, instância destinada a promover o diálogo contínuo em torno do aperfeiçoamento do Programa e a disposição de mecanismos de monitoramento e avaliação do Programa e das entidades operadoras.

3 DESAFIOS E RISCOS

Promover a integração e articulação do microcrédito com outras políticas públicas – como as executadas pelo Sistema Nacional de Emprego, como estratégia de massificação da oferta de crédito ao público mais vulnerável.

Estruturar o sistema de monitoramento do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado.

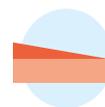
Criar mecanismos para analisar experiências regionais bem-sucedidas e metodologias de microcrédito voltadas para o público de baixa renda.

Implementação do Prêmio Nacional de Microcrédito, como forma de reconhecer/disseminar boas experiências de instituições e de empreendedores no âmbito do PNMPO.

Manter a continuidade das ações do Conselho Consultivo do PNMPO e do Fórum Nacional de Microcrédito, conforme disposto na Lei nº 13.636 de 2018.

Criar fonte de recursos permanente para o PROGER. Apesar de seus bons resultados, o Programa não possui uma fonte de recursos própria, correndo risco de descontinuidade nos próximos exercícios.

Fomento à empreendimentos econômicos solidários ○●○○



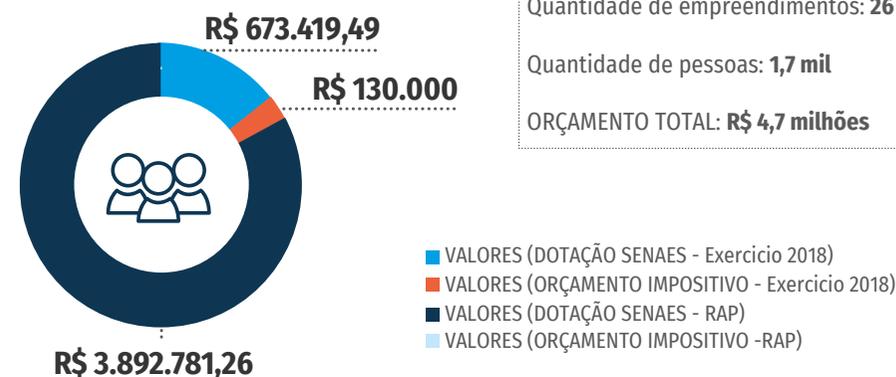
A economia solidária tem como propósito a inserção de pessoas excluídas do mercado formal de trabalho por meio do apoio a empreendimentos econômicos solidários. Isso é possível devido às parcerias com entes governamentais, universidades e sociedade civil.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

No exercício de 2018 o número de pessoas inseridas em empreendimentos solidários foi de 30 mil e o número de empreendimentos econômicos solidários apoiados foi de 4,1 mil com um investimento da ordem de R\$ 26 milhões. Isso, apesar do corte orçamentário da ordem de 73% em relação ao último PPA.

O objetivo do gráfico é mostrar o valor dispensado à ação orçamentária 8,3 mil (catadores) e quais os resultados produzidos a partir dela com um total de R\$ 4,6 milhões.

Total de empreendimento econômico solidário e número de pessoas beneficiadas pela ação orçamentária 8274

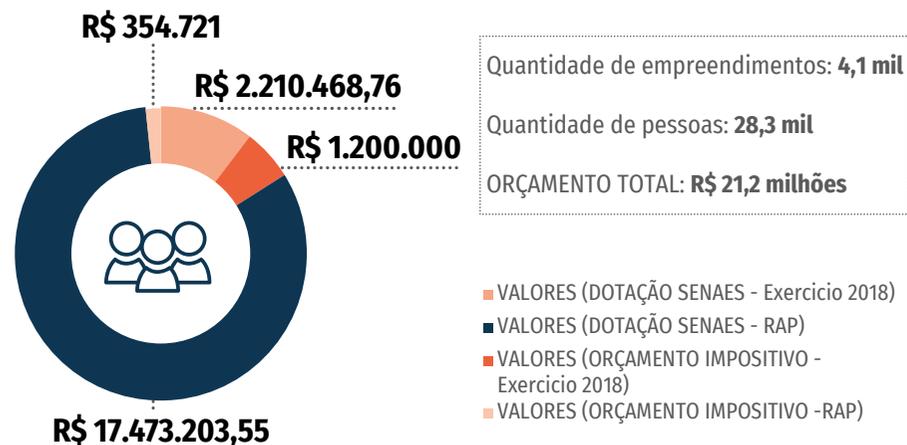


Fonte: Tesouro Gerencial

Fomento à empreendimentos econômicos solidários ○●○○

O objetivo do gráfico é mostrar o valor dispensado à ação orçamentária 215F (fomento à economia solidária e suas diversas formas) e quais os resultados produzidos a partir dela com um total de R\$ 21,2 milhões.

Total de empreendimento econômico solidário e número de pessoas beneficiadas pela ação orçamentária 215 F



Fonte: Tesouro Gerencial

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

A primoramento das diretrizes aos parceiros de redes de cooperação pelo Guia de Orientações para as entidades da sociedade civil concentrando o acúmulo de conhecimentos sobre a execução de parcerias, diminuindo dúvidas para a execução dos instrumentos pactuados.

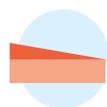
Implementação do projeto piloto de reciclagem do vidro, em parceria com a Universidade Federal de Goiás que constituiu um avanço na política voltada para a questão dos resíduos sólidos e da qualidade ambiental.

Elaboração de edital de fomento às finanças solidárias, atendendo exigências do marco regulatório das organizações da sociedade civil e a elaboração de diretrizes para a discussão sobre o cooperativismo digital no Conselho Nacional de Economia Solidária.

Interlocução com atores que desempenham políticas transversais, para celebrar Acordo de Cooperação Técnica com o DEPEN/MJ visando a inserção de egressos do Sistema Prisional e o desenvolvimento de um projeto-piloto voltado à inserção socioeconômica de trabalhadores resgatados do trabalho análogo à escravidão e/ou de famílias de crianças e adolescentes afastados do trabalho infantil.

3 DESAFIOS E RISCOS

Os sistemáticos cortes orçamentários, a baixa execução dos convênios pactuados com Estados e Municípios, a mudança na conjuntura política e a diminuição do quadro da equipe de técnicos da Subsecretaria de Economia Solidária, são os maiores desafios enfrentados.



Fomento de oportunidades de trabalho, emprego e renda, especialmente pelas ações de intermediação de mão de obra executadas pela Rede de Atendimento do Sistema Nacional de Emprego e unidades próprias do MTb, a fim de apoiar o trabalhador na sua (re)inserção no mercado de trabalho.

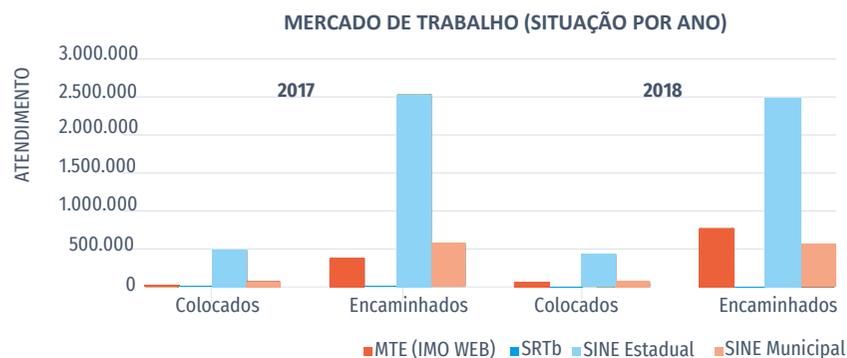
1 PRINCIPAIS RESULTADOS

Objetivo:

O Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda - SPETR dispõe de aproximadamente 2 mil Postos de atendimento presencial ao trabalhador e ao empregador, sendo que desses, cerca de **1,4 mil unidades** fazem parte do Sistema Nacional de Emprego - SINE, executado em parceria com Estados e Municípios. Além disso, o MTb possui 509 unidades ativas da rede própria de atendimento (Superintendências, Gerências e Agências Regionais do Trabalho), além de disponibilizar o serviço de intermediação de mão de obra por meio do aplicativo Sine Fácil (IMO Web).

As ações de intermediação de mão de obra colaboraram diretamente na inserção de **574 mil trabalhadores** no mercado de trabalho em 2017, já em 2018 foram **525,8 mil trabalhadores** colocados no mercado de trabalho por meio das ações do SINE, rede própria de atendimento e IMO Web.

Ainda em 2018, foram oferecidas 1,1 milhão de vagas de emprego em toda a rede de atendimento do MTb, sendo que no mesmo período 3,2 milhões trabalhadores fizeram cadastro na rede.



Fonte: Base de gestão da intermediação de mão de obra – BGIMO

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

Aplicativo SINE Fácil – Em dezembro de 2018, foi disponibilizada a versão 3.0, permitindo ao trabalhador acessar mais funcionalidades, tais como a de ampliar a pesquisa por vagas (vagas sem experiência), informar o resultado do processo seletivo e entrevista, realizar pesquisa de satisfação, novos campos das ‘Informações pessoais’, dentre outros.

Portal Emprega Brasil – Em 2018 foram implementadas novas funcionalidades para a intermediação de mão de obra, a fim de otimizar esse processo de (re)inserção do trabalhador no mercado de trabalho. Ampliou-se o limite de encaminhamentos para entrevistas e houve a inserção do ‘Calendário de Atividades’ e do ‘Histórico de Ações’. Através do mesmo será possível criar e imprimir o ‘Currículo’, dentre outros.

Implantação do fundo a fundo – A lei 13.667, de 17 de maio de 2018, altera a forma de repasse para o

custeio das ações no âmbito do SINE. Assim, a partir de maio de 2019 o repasse aos estados e municípios passa a ser fundo a fundo.

3 DESAFIOS E RISCOS

- Implementação da nova forma de repasse de recursos e de operacionalização da Rede SINE, por meio da modalidade Fundo a Fundo, cujo prazo para implantação é maio de 2019;
- Padronização do atendimento, da organização e da oferta das ações e serviços no âmbito do Sistema Nacional de Emprego;
- Implantar Postos de Atendimento modelo, a fim de melhorar e padronizar o atendimento – parcerias com Instituições/Bancos;
- Melhorar a qualidade dos serviços ofertados, de forma eficiente, eficaz, efetiva e susten-

Intermediação de mão de obra



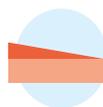
tável, especialmente por meio do desenvolvimen

- E. to de aplicativos e de soluções tecnológicas a serem ofertados aos trabalhadores;
- F. Otimizar o acesso ao trabalho decente, exercido em condições de liberdade, equidade, dignidade e segurança, e a sistemas de educação e de qualificação profissional e tecnológica.

Riscos.

- A. Contingenciamento do orçamento para custeio das ações do Sistema Nacional de Emprego.
- B. Descontinuidade dos serviços devido à transição da execução atual na modalidade de convênios para a operacionalização na modalidade fundo a fundo.

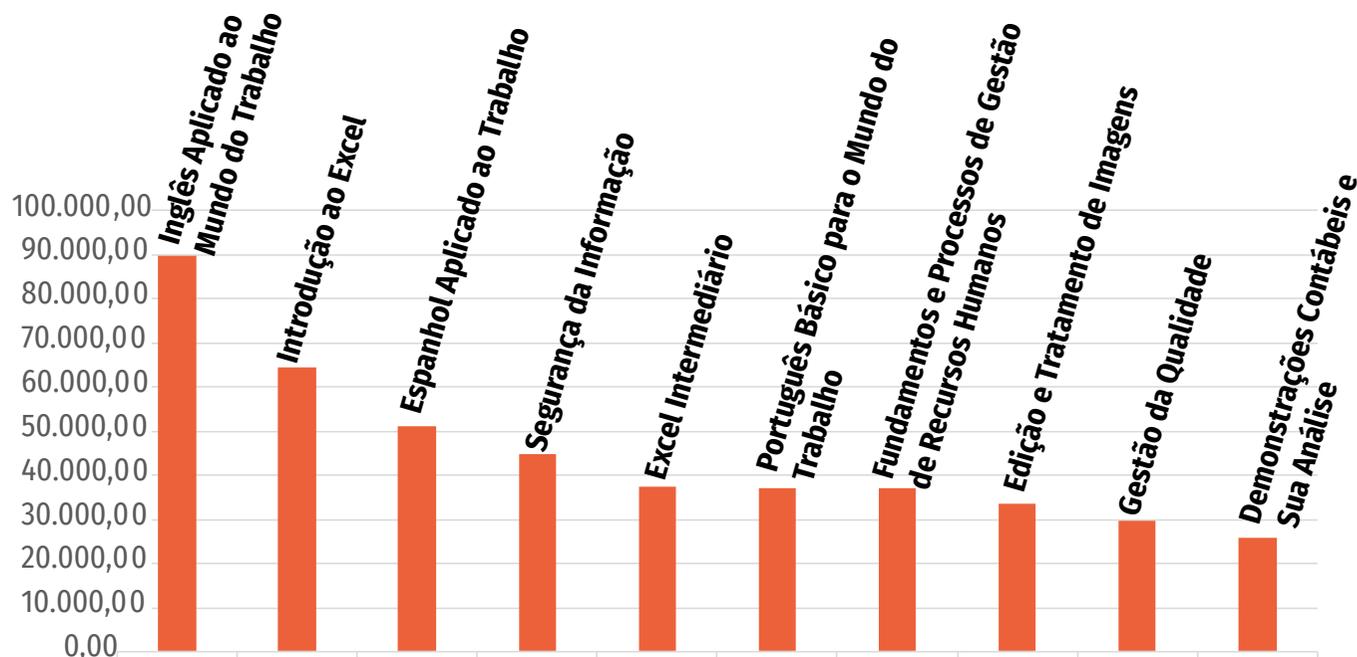
Qualificação profissional



As ações de Qualificação, regidas pela Resolução do CODEFAT nº 783, de 26 de abril de 2017, e a de Aprendizagem Profissional, prevista na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e regulamentada no ano de 2005 pelo Decreto nº 5.598, visam, respectivamente, promover a empregabilidade, incrementar a produtividade e a renda, contribuir para o desenvolvimento econômico e social, e promover a formação técnica e profissional de adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos com a realização de atividades teóricas e práticas previstas em um contrato especial de trabalho de até 2 anos.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

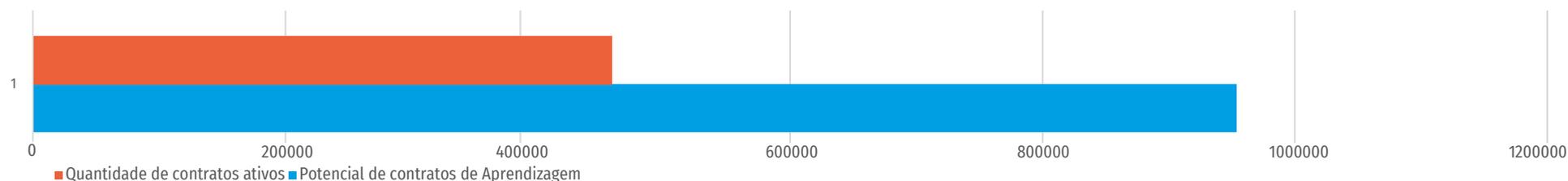
Os 10 cursos com maiores quantidades de matrículas



Fonte: http://indicadores.trabalho.gov.br/pentaho/api/repos/%3Apublic%3AMTE%3AEscolaTrabalhador%3Aperfil_alunos2.wcdf/generatedContent?userid=unb&password=123, em 25/01/2019

Os 10 cursos apresentados representam cerca de 70% das matrículas realizadas por usuários na plataforma da Escola do Trabalhador.

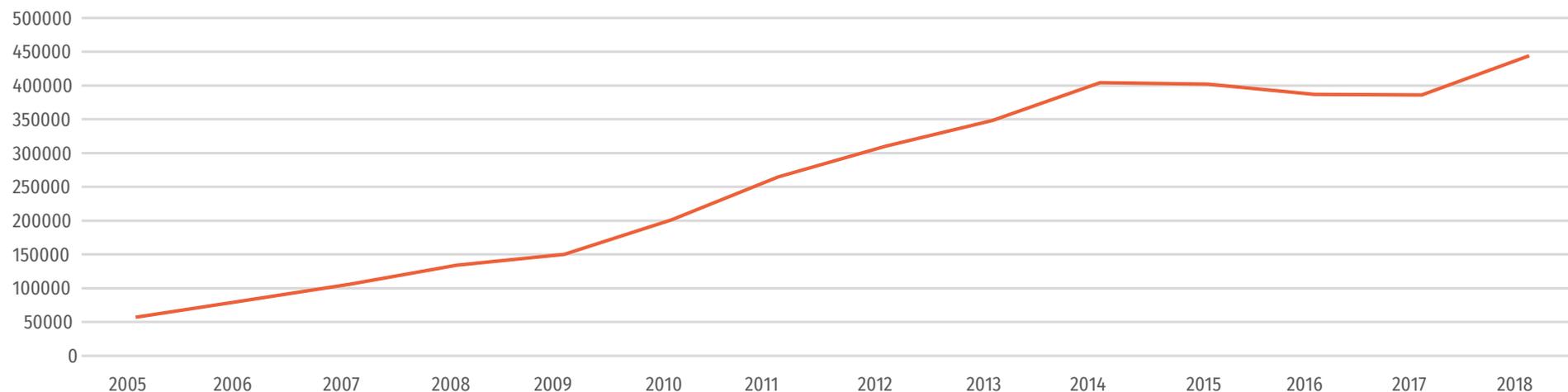
Os 10 cursos com maiores quantidades de matrículas



Fonte: RAIS (2017) e CAGED (JAN - SET 2018)

Potencial de expansão dos contratos de Aprendizagem, considerando-se o cumprimento da cota mínima estabelecida. O gráfico apresenta dois resultados: **I) 458,6 mil**, referentes aos contratos ativos, isto é, aqueles que, de acordo com as fontes consultadas, estavam vigentes no período; e **II) 953,7 mil**, referentes à quantidade de contratos que existiriam caso todas as empresas do país alcançadas pela Lei da Aprendizagem cumprissem a cota na íntegra.

Evolução dos contratos de aprendizagem profissional



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS (2005 - 2017) e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED (JAN - DEZ 2018)

Evolução dos contratos de Aprendizagem Profissional desde sua regulamentação, em 2005: o gráfico traz a quantidade de aprendizes admitidos em cada período.

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

Projeto Escola do Trabalhador: plataforma de educação à distância, operacionalizada por meio de Termo de Execução Descentralizada celebrado em 2017 entre a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho e a Universidade de Brasília, disponibiliza gratuitamente curso de qualificação e conta atualmente com 26 cursos, com cargas horárias de 40h e 160h.

A Escola do Trabalhador, cujo objetivo é desenvolver projeto de pesquisa e extensão com a finalidade de ofertar cursos de qualificação em âmbito nacional por meio do uso de tecnologias de informação e comunicação, recebeu até dezembro de 2018 mais de 640 mil matrículas de cerca de 413 mil cidadãos, dos quais 147 mil já estavam no mercado de trabalho e 266 mil estavam na informalidade; desse último montante, 61 mil ingressaram no mercado formal no período.

O acesso aos cursos é irrestrito, gratuito e sem necessidade de comprovação de escolaridade prévia.

Plano Nacional de Aprendizagem Profissional – PNAP: editado o documento que tem como propósito nortear o desenvolvimento de ações de competência legal do Ministério do Trabalho, previstas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e inseridas na missão e no regimento desse órgão estatal.

3 DESAFIOS E RISCOS

A oferta de ações efetivas de qualificação profissional depende, além de conhecer o perfil da força de trabalho disponível, de que a demanda do setor produtivo seja devidamente identificada e do estabelecimento de capacidade de atuação frente a essa necessidade. Nesse sentido, medidas já consolidadas, a exemplo da política de Aprendizagem Profissional, deverão ser realinhadas em sua perspectiva, para que cada vez mais possam ser tidas como mecanismos de investimento e gerar retorno a quem emprega e produz.

Apontam-se, assim, como principais desafios para uma política de qualificação sustentável e avaliável em seus aspectos e em sua efetividade, a compreensão do perfil dos potenciais beneficiários, o estabelecimento de interlocução com os seguimentos demandantes, o mapeamento dessas demandas e a estruturação de parcerias para estabelecer uma rede de atuação em várias frentes de qualificação profissional.

Pilar 3

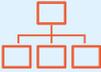
Registros, cadastros trabalhistas e estudos

O Pilar Registros, cadastros trabalhistas e estudos orienta-se para a captação, gestão e análise de estatísticas do mercado de trabalho, oriundas dos registros e cadastros administrativos relativos aos eventos trabalhistas (em particular Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED), para a implementação de processos e rotinas para identificação do trabalhador, registro profissional, classificação das ocupações existentes no mercado de trabalho e concessão de autorização de residência a imigrantes ou contratação ou transferência de brasileiros para trabalho no exterior. Os registros administrativos RAIS e CAGED envolvem a administração de atividades de coleta, processamento e divulgação das informações declaradas pelos estabelecimentos. A análise e produção de informações sobre mercado de trabalho é realizada com base nas estatísticas geradas pela RAIS e CAGED, em complementação com as demais bases de dados existentes no País. A identificação e registro profissional do trabalhador são realizados por meio de sistemas de informações gerenciais, com base em informações declaradas por estabelecimentos e empregados. A catalogação das ocupações é realizada por meio de metodologias para captação de dados e rotinas para classificação e atualização das alterações ocorridas no mundo do trabalho, em interlocução com empresas, trabalhadores e universidades.





Gestão de registros de trabalho

CONCESSÃO DE REGISTROS E CERTIFICAÇÕES 	Conceder registro sindical e alteração estatutária
	Conceder registro de empresa de trabalho temporário
	Conceder autorização de residência para fins laborais
	Conceder declaração de EES
	Conceder/alterar, renovar ou cancelar certificado de aprovação de EPI
	Conceder registro de empresa fabricante de REP
	Conceder autorização de prorrogação de jornada de trabalho em ambiente insalubre
	Credenciar laboratório para ensaio de EPI
	Conceder registro de empresa prestadora de serviços de alimentação coletiva
	Emitir certidão de débitos trabalhistas
	Emitir relação de vínculos trabalhistas
MANUTENÇÃO DE CADASTROS 	Receber declaração de empresa usuária de REP
	Receber declaração de transportes de trabalhadores
	Receber comunicação prévia de obras
	Receber registro de serviços especializados em seg. e medicina do trabalho
	Receber inscrição/registro no PAT
	Receber cadastro de empresas que trabalham com benzeno/amianto
GESTÃO DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS 	Gerenciar a declaração mensal de movimentação de empregados
	Gerenciar a declaração anual de empregados
	Atualizar a Classificação Brasileira de Ocupações
	Realizar cadastro de colônia de pescadores
	Realizar cadastro de entidade sindical especial
	Gerenciar cadastro de centrais sindicais
	Conceder autorização de prorrogação de jornada de trabalho em ambiente insalubre
	Gerenciar a contribuição sindical
	Gerenciar emissão de código sindical
	Gerenciar a restituição da contribuição sindical
	Gerenciar atualização sindical
PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO E ESTATÍSTICAS 	Produzir estatísticas da inspeção do trabalho
	Gerenciar a rede de observatórios do trabalho
	Produzir estatísticas do mercado de trabalho
IDENTIFICAÇÃO E REGISTRO PROFISSIONAL 	Emitir CTPS
	Realizar baixa de vínculo trabalhista em CTPS
	Realizar atualizações de CTPS
	Conceder registro profissional
	Conceder registro de contratante



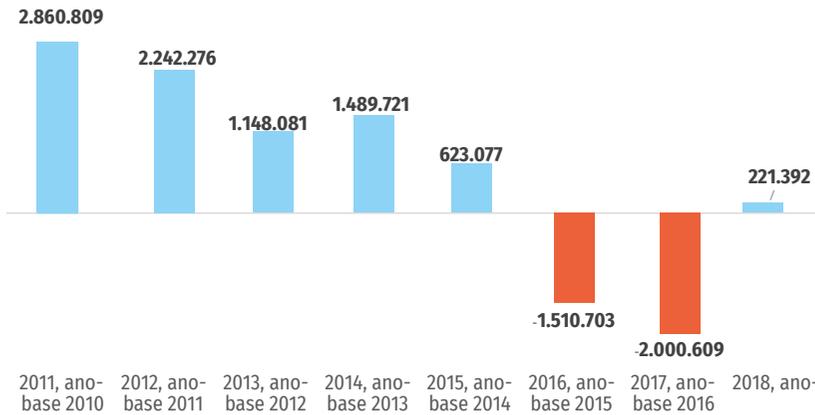
Equilíbrio e regulação do mercado de trabalho



Captação, processamento e divulgação anual dos dados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS (Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975), viabilizando o pagamento do abono salarial, acompanhamento do saldo de emprego formal e atendimento ao trabalhador, empregadores e às demandas judiciais para dúvidas, orientações, informações e comprovação de vínculos trabalhistas ou recibos de declarações.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

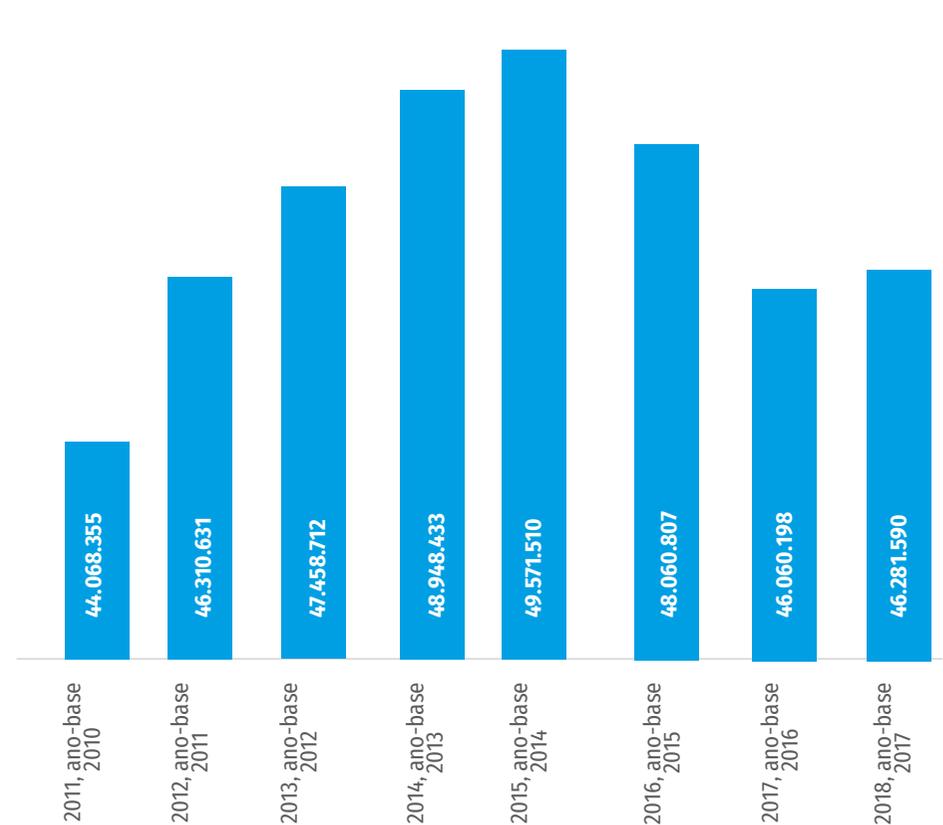
Evolução do número de empregados formais, com base RAIS - ano base 2010 a 2017



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS

Segundo a RAIS, o ano de 2018 alcançou total de 46,3 milhões de empregos formais (celetistas e estatutários), em um universo de 8,2 milhões de estabelecimento declarantes. Em relação a 2016, o estoque de empregos formais registrou expansão de +221,4 mil vínculos empregatícios (+0,5%) em relação ao total de empregos do ano de 2017. O setor de Serviços respondeu por 16,8 milhões de empregos (36,2%), seguido por Comércio (9,2 milhões, 19,9%), Administração Pública (9,1 milhões, 19,9%), Indústria de transformação (7,1 milhões, 15,4%), Construção Civil (1,8 milhão, 4,0%), Agropecuária (1,5 milhão, 3,2%), Serviços Industriais de Utilidade Pública (425,4 mil, 0,9%) e Extrativa mineral (212,3 mil, 0,5%). Este resultado representa a retomada do crescimento dos vínculos formais no mercado de trabalho brasileiro, sendo o melhor dos últimos três anos, quando foram perdidos mais de 2 milhões (2016) e 1,5 milhões (2015) de empregos formais.

Evolução do saldo de empregados formais, com base RAIS - ano base 2010 a 2017



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

No ano de 2018, a recepção da declaração da RAIS, ano-base 2017, registrou total de 9 milhões de estabelecimentos e 68,8 mil vínculos, agrupados em 5,2 milhões de arquivos.

A RAIS vem sendo aperfeiçoada a cada exercício e, neste ano, realizou envio de comunicados aos declarantes que possuem trabalhadores estatutários para melhorar a informação do campo raça/cor e contemplou as novas modalidades de emprego criadas a partir da modernização trabalhista, como o trabalho intermitente, teletrabalho e trabalho em tempo parcial. O objetivo é o monitoramento do mercado de trabalho em todas as modalidades de contratação.

Em relação aos dados estatísticos, após o processamento, a última RAIS apresentou total de 8,2 milhões de estabelecimentos declarantes, sendo 3,9 milhões de estabelecimentos com empregados (47,5%) e 4,3 milhões de estabelecimentos sem empregados (52,5%).

Em comparação com 2016, houve uma redução no total de estabelecimentos da ordem de 19,4 mil (-0,2%), concentrada em estabelecimentos com empregados (-4,0 mil, -0,9%), visto que os estabelecimentos sem empregados apresentaram crescimento (+14,6 mil, +0,3%).

No que diz respeito ao estoque de empregos, a RAIS alcançou 46,3 milhões de vínculos ativos, sendo o estoque de empregos celetistas correspondente a 33,3 milhões de vínculos (78,5%), seguido pelos vínculos estatutários (8,9 milhões, 19,3%). O estoque de vínculos estatutários experimentou crescimento de +344,5 mil (4,0%), ao passo que o estoque de empregos celetistas regrediu, perdendo -258 mil postos de trabalho (-0,7%).

3 DESAFIOS E RISCOS

O principal desafio a ser enfrentado é garantir a manutenção de todas as funcionalidade dos dados administrativos provenientes da RAIS frente a grande migração no sistema de captação de dados do governo federal, representado pela entrada em vigor do calendário de implementação do eSocial, incluindo os novos dados a serem captados e a série histórica armazenada.

Outro ponto importante é a modernização da forma de solicitação e divulgação dos dados da RAIS a partir da utilização de uma nova plataforma de divulgação e consulta mais amigável ao usuário.

Além disso, automatizar o atendimento de pleitos realizados pelos trabalhadores, diretamente nas unidades de atendimento do Ministério, dos empregadores e do Poder Judiciário, por meio de internet e sistemas específicos.

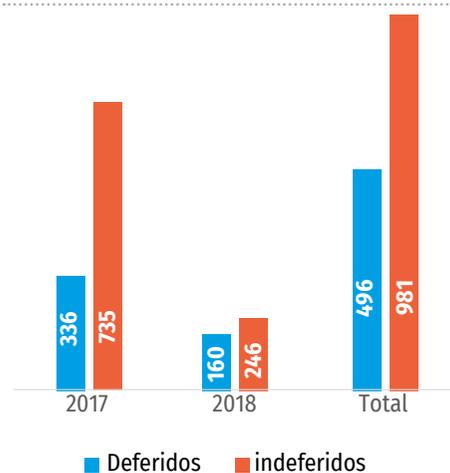


Na esfera da Coordenação-Geral de Registro Sindical, o MTb exerce a competência de acompanhar as atividades de análise do pedido de registro sindical e das alterações estatutárias, tendo como principal objetivo a emissão de manifestações técnicas (análise dos pedidos de registro/alteração sindicais), bem como elaborar proposições sobre legislação sindical, buscando dar maior transparência às partes envolvidas que são as entidades sindicais laborais e patronais, trabalhadores e empresas.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

De janeiro a dezembro de 2018 foram realizadas 1.529 análises com 881 publicações no Diário Oficial da União de processos relacionados ao registro sindical resultando em 160 pedidos de registros deferidos e 246 registros indeferidos.

Número de certidões sindicais confeccionadas e entregues aos dirigentes sindicais nos anos de 2017 e 2018



Fonte: Coordenação-Geral de Registro Sindical/Ministério do Trabalho

Número de certidões sindicais confeccionadas e entregues aos dirigentes sindicais nos anos de 2016, 2017 e 2018



Fonte: Coordenação-Geral de Registro Sindical/Ministério do Trabalho

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

Em julho de 2018, logo após a deflagração da Operação “Registro Espúrio” pela Polícia Federal, foi editada a Portaria nº 507/2018 suspendendo os processos de registro sindical por 90 dias.

Em seguida foi editada a Portaria nº 789, de 25 de setembro de 2018 determinando à Corregedoria/MTb a instauração de correição extraordinária em processos de registro sin-

dical, sejam os processos indicados pelo IPL 0694/2017-4-SR/PF/DF-DELEFAZ, como também nos processos cujos requerimentos, de qualquer interessado, suscitem vícios e irregularidades. Esta Portaria prorrogou os efeitos da Portaria nº 507, de 11 de julho de 2018 até 31/01/2019.

Após a publicação da Portaria nº 507/2018, em julho de 2018, somente foram analisados os processos de registro sindical com determinação judicial.

No âmbito da correição extraordinária, após recomendações correicionais da Corregedoria do Ministério do Trabalho, o Secretário de Relações do Trabalho publicou as Portarias nº 50, de 12 de novembro de 2018 e Portaria nº 51, de 20 de dezembro de 2018, que tornou sem efeito as alterações indevidamente realizadas no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES de 94 entidades sindicais e determinou à Coordenação-Geral de Registro Sindical que proceda à reanálise de 38 processos.

3 DESAFIOS E RISCOS

Com o intuito de empreender maior publicidade aos atos administrativos, um latente desafio é desburocratizar o trâmite processual, sem, contudo, desprezar os princípios legais. Para reduzir juízos discricionários e primar pela valoração de critérios objetivos, a Secretaria de Relações do Trabalho realizou estudos que resultaram na edição de minuta de atualização do normativo atinente aos procedimentos de registro sindical, com o objetivo de revogar a vigente Portaria nº 326, de 1º de março de 2013, que dispõe sobre os pedidos de registros das entidades sindicais de primeiro grau no Ministério do Trabalho.

Cabe ressaltar que a Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019, transferiu as competências relacionadas ao Registro Sindical para o Ministério da Justiça e Segurança Pública.

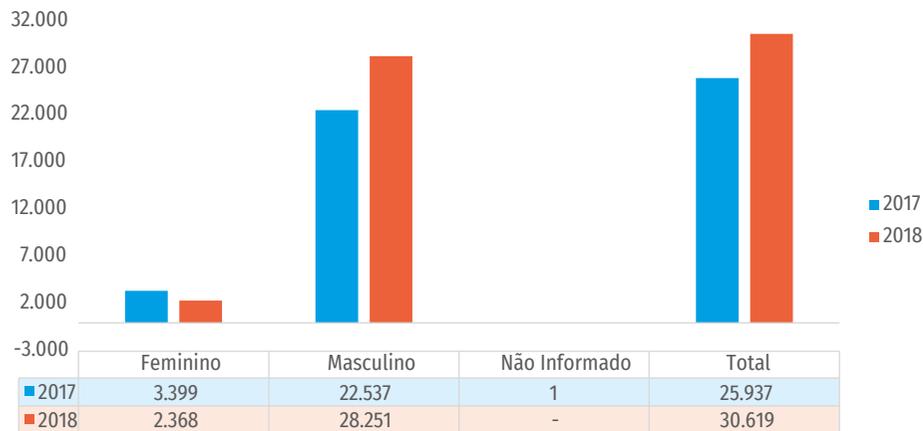


A Coordenação-Geral de Imigração - CGIg executa parte da Política estabelecida pelo Conselho Nacional de Imigração - CNIg, com finalidade laboral, e os procedimentos administrativos previstos nas Resoluções Normativas. Sendo assim, coordena, orienta e operacionaliza as atividades relacionadas à concessão de autorização de residência a imigrantes, contratação e transferência de brasileiros para trabalho no exterior. As principais normativas são: a Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017, Decreto nº 9.199, de 20 de novembro 2017, e as Resoluções Normativas do CNIg.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

No ano de 2018, percebe-se um aumento de 18,05% de autorizações de residência concedidas pela CGIg. Além disso, a faixa etária é economicamente ativa, entre 20 e 49 anos, chegando a um número de 25 mil autorizações, o que representa 82% do total concedido.

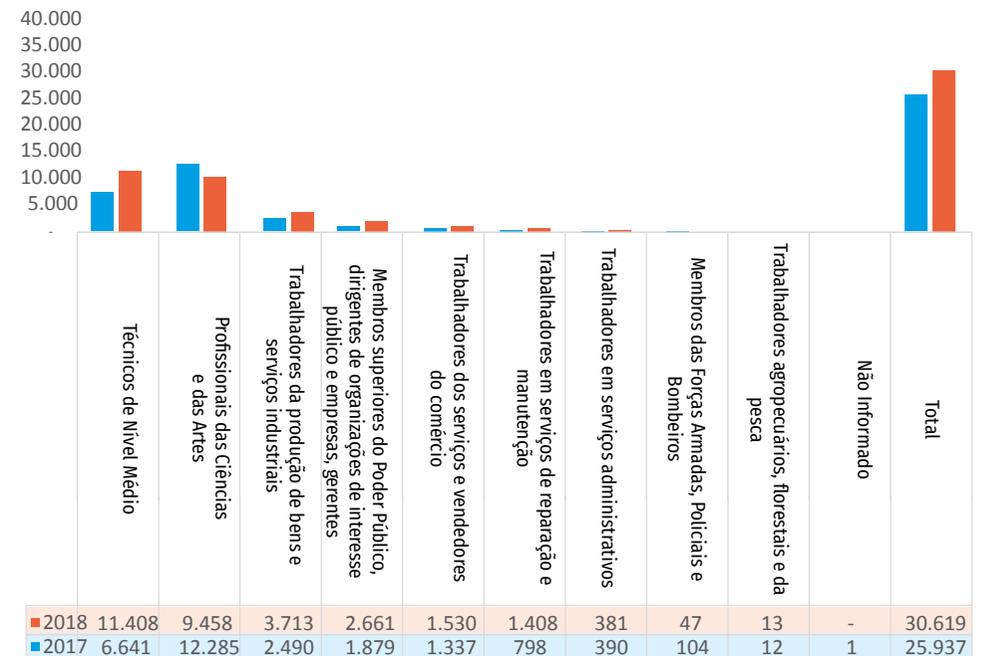
Número de autorizações concedidas pela CGIg, segundo sexo, Brasil, 2017-2018



Fonte: Coordenação-Geral de Imigração/ Ministério do Trabalho, 2017-2018.

Os grupos ocupacionais relativos a trabalhadores em serviços de reparação e manutenção cresceu em 76,44% em 2018, e os trabalhadores de produção de bens e serviços industriais em 49,12%.

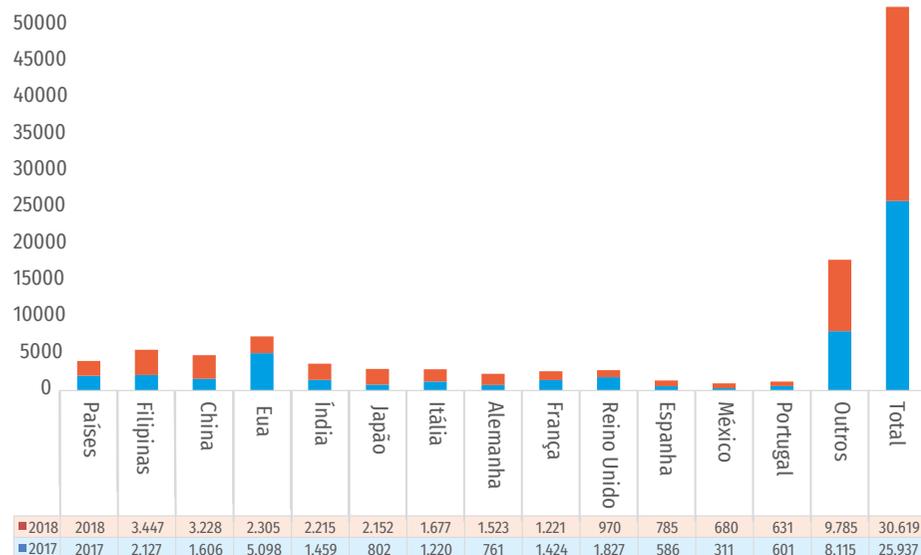
Número de autorizações concedidas, segundo grupos ocupacionais, Brasil, 2017-2018



Fonte: Coordenação-Geral de Imigração/ Ministério do Trabalho, 2017-2018.

As autorizações de residência aumentaram em mais de 100% para migrantes chineses, alemães, mexicanos e japoneses se comparados ao ano de 2017.

Número de autorizações concedidas, segundo principais países, Brasil, 2017-2018



Fonte: Coordenação-Geral de Imigração/ Ministério do Trabalho, 2017-2018.

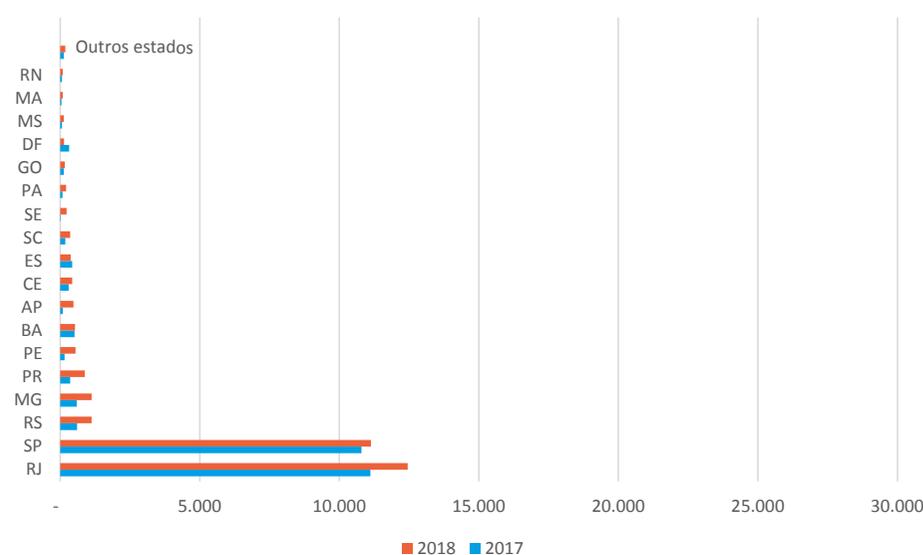
As autorizações de residência cresceram nos estados das regiões Nordeste e Sudeste em 2018. No caso específico do estado de Minas Gerais (MG) o crescimento foi de 88,07%.

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

No ano 2018, a CGIg analisou um total de 41,4 mil pedidos de autorização de residência, dentre deferidas, indeferidas, arquivadas, canceladas, reconsideradas, encaminhadas para recurso à autoridade superior, e registro do instrumento contratual para autorização de realização da ati-

vidade artística ou musical. O CNIg, editou 36 Resoluções Normativas, 01 Resolução Administrativa e 01 Resolução Conjunta/CONARE, analisou 2,7 mil pedidos de autorização de residência (casos omissos e especiais laborais) e participou da elaboração das Portarias Interministeriais que

Número de autorizações concedidas, segundo Unidades da Federação, Brasil, 2017-2018



Fonte: Coordenação-Geral de Imigração/ Ministério do Trabalho, 2017-2018.

estabelecem procedimentos a serem adotados em relação à tramitação dos processos de decretação de perda e do cancelamento da autorização de residência, à autorização de residência ao imigrante venezuelano e visto temporário e à autorização de residência para fins de acolhida hu-

manitária para cidadãos haitianos. O principal desafio enfrentado em 2018 foi a necessidade de reestruturar administrativamente a Coordenação em razão da ampliação de atribuições trazidas pela Lei de Migração e sua respectiva regulamentação.

3 DESAFIOS E RISCOS

Em 2019 será necessário avançar no acompanhamento da discussão dos Grupos Técnicos do CNlg em temas de grande relevância para desenvolvimento do País, tais como atração de mão de obra altamente qualificada, déficit profissional, capacidades estratégicas e investimento, apoio na elaboração da Política de Imigração Laboral, implantação e administração do Portal de Imigração Laboral e evolução do Sistema de Gestão e Controle de Imigração Migranteweb com o desenvolvimento de um aplicativo.

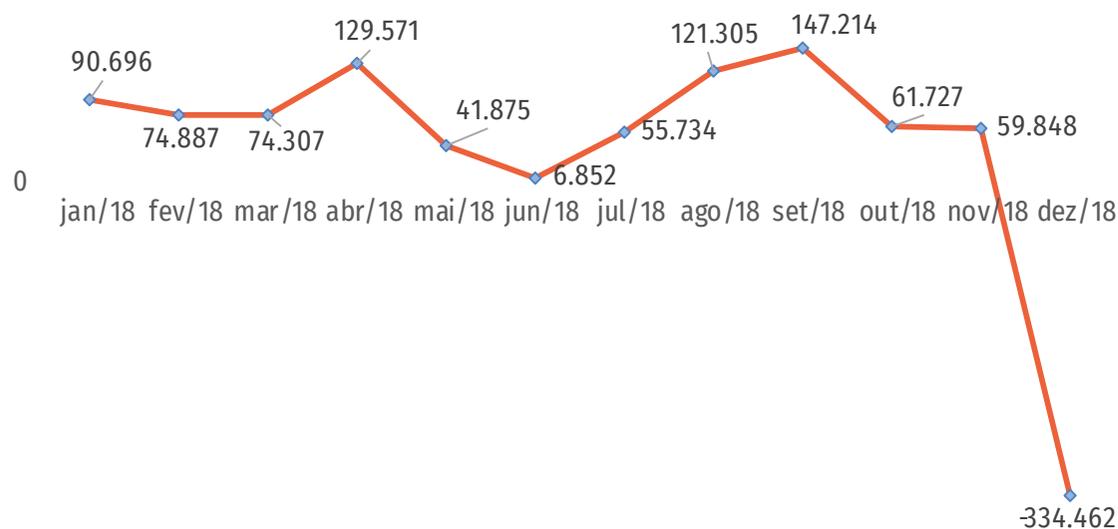
Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) ○○○○●○○○○○



Recepção, processamento e divulgação mensal do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED (Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965), criado para o acompanhamento do processo de admissão e dispensa de trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Seus dados consistem em fonte de direito ao trabalhador, auxiliam a fiscalização e possibilitam análises conjunturais do mercado de trabalho formal.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

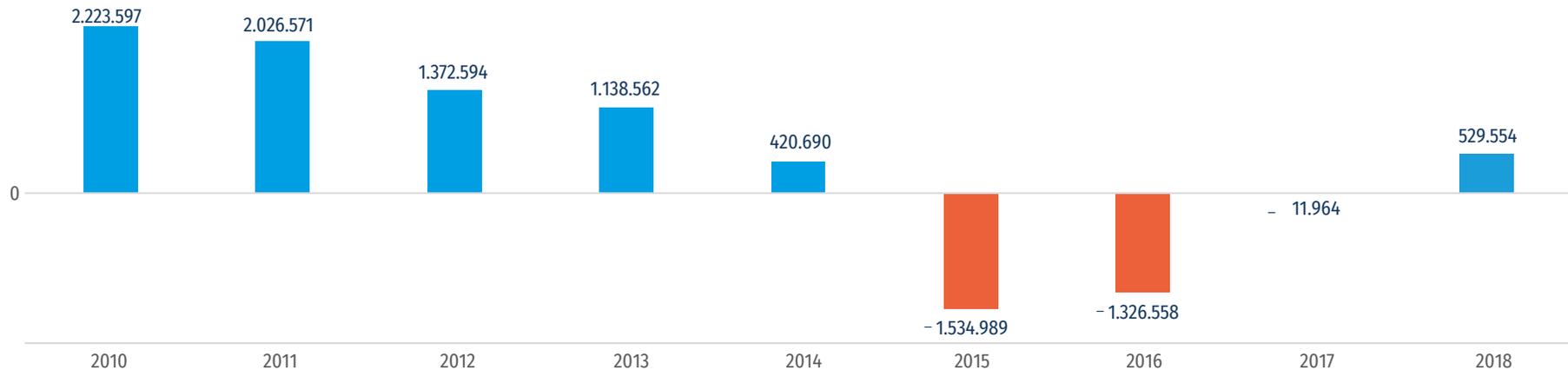
Evolução do saldo de empregos celetistas no período de janeiro a dezembro de 2018



Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED

O saldo de emprego formal celetista do CAGED, calculado pela diferença da soma de todas as admissões menos a soma de todos os desligamentos declarados no mês, é um importante indicador da evolução do mercado de trabalho e da economia brasileira. Entre janeiro-dezembro 2018, foram criados +529,5 mil empregos, representando variação de +1,40% face a dezembro de 2017. Os setores com maior impacto na geração de postos de trabalho formais foram Serviços (com saldo de 398,6 mil postos de trabalho, +2,38% em relação ao dezembro/2017) e Comércio (saldo de 102 mil postos de trabalho, +1,13% em relação ao dezembro/2017). O CAGED foi positivo em 11 dos 12 meses do ano, sendo que os 3 (três) meses com melhores desempenho no ano foram setembro/18: 147,2 mil empregos, abril/18: 129,6 mil empregos e agosto/18: 121,3 mil empregos gerados.

Evolução do saldo de empregos celetistas nos anos de 2010 a 2018



Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

Em 2018 a recepção registrou média mensal de 913,3 mil estabelecimentos declarantes (+0,5%) e o total de 38,6 milhões de movimentações (admissões, desligamentos, acertos e transferências) representando um aumento de 2,70% em relação ao ano anterior.

Para o sistema do CAGED foram empreendidas ações para melhorar a captação de dados, com atualizações de críticas de recepção dos campos do layout, como também no aprimoramento do Manual de Orientações e envio de comunicados aos declarantes com maior incidência de erros de preenchimento da modalidade Teletrabalho, criada a partir da modernização trabalhista.

3 DESAFIOS E RISCOS

Um dos desafios a serem enfrentados pelo CAGED é a manutenção da garantia de todas as funcionalidade dos dados administrativos frente a grande migração no sistema de captação de dados do governo federal representado pela entrada em vigor do calendário de implementação do eSocial, incluindo os novos dados a serem captados e a série histórica armazenada. Além disso, é necessário promover a modernização da forma de solicitação e divulgação dos dados estatísticos, a partir da utilização de uma nova plataforma de divulgação e consulta mais amigável ao usuário, bem como automatizar o atendimento de pleitos realizados pelos trabalhadores, diretamente às unidades de atendimento do Ministério, dos empregadores e do Poder Judiciário por meio da internet e sistemas específicos.

Em 2018, o total de emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social para estrangeiro aumentou 75% em comparação com o ano de 2017, sendo emitidas 48,4 mil CTPS em 2017 e 85 mil em 2018. A UF com maior aumento proporcional na concessão de carteiras de trabalho para estrangeiro foi Roraima, com alta de 322% – passando de 7,3 mil, em 2017, para 30,7 mil, em 2018.

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

- A.** Atualizações de melhorias foram realizadas no aplicativo da CTPS Digital, disponíveis nas Lojas Apple Store e Play Store, e no Sistema de pré-cadastro web, disponível no link, <https://precadastroctps.trabalho.gov.br>.
 - B.** Os Termos de Cooperação Técnica foram realizados por meio das Superintendências Regionais em busca de aumentar os postos de atendimento das unidades descentralizadas.
 - C.** Por meio da Superintendência no estado de Roraima foram realizadas intervenções no sentido de melhorar o atendimento aos cidadãos venezuelanos a fim de permitir mais celeridade na emissão da CTPS.
- As ações de melhorias do pré-cadastro, o aumento das unidades de atendimento e a intervenção de melhoria no atendimento no estado de Roraima, contribuíram para o aumento na emissão de Carteira de Trabalho em 5%, em comparação com o ano de 2017.

3 DESAFIOS E RISCOS

O desafio de implementar o processo de emissão informatizado da CTPS no estado de São Paulo não foi alcançado. Atualmente, São Paulo é o único estado da federação que ainda emite o documento de forma manual, ou seja, no modelo antigo. Para dar continuidade ao processo de informatização, em que pesem as dificuldades em razão das restrições orçamentárias, realizam-se, continuamente, estudos no sentido de viabilizar novos métodos para a conclusão do processo de informatização no estado.

Outro grande desafio é tornar o aplicativo da CTPS Digital uma alternativa ao documento físico da CTPS. O projeto está em andamento e foi ajustado conforme calendário de implantação do eSocial, cuja universalização em todos os segmentos de empregadores é requisito para que o aplicativo da CTPS Digital possa ser utilizado em substituição ao documento físico.



É a organização e a identificação de todos os profissionais atuantes em atividades regulamentadas, garantindo que o exercício profissional se dê da maneira estabelecida na Lei. Assim, o registro profissional é condição indispensável ao exercício da profissão.

O Ministério concede o registro profissional a 14 (quatorze) categorias, quais sejam: Agenciador de Propaganda, Artista, Atuário, Arquivista, Guardador e Lavador de Veículos, Jornalista, Publicitário, Radialista, Secretário, Sociólogo, Técnico em Espetáculos de Diversões, Técnico de Segurança do Trabalho, Técnico em Arquivo e Técnico em Secretariado. Quanto ao registro de contratantes, as pessoas físicas ou jurídicas que tiverem a seu serviço Artista ou Técnico em Espetáculos de Diversões para realização de espetáculos, programas, produções ou mensagens publicitárias deverão ser previamente inscritas no Ministério.

Os principais normativos que regulamentam a emissão da Registro Profissional são: Portaria nº 1.166, de 18 de agosto de 2015, e Portaria nº 89, de 22 de janeiro de 2016.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

Emissão de Registro Profissional - Exercício de 2018



Fonte: SISTEMA SIRPWEB

Em 2018, o total de emissão de Registro Profissional foi reduzido em 14% em comparação com o ano de 2017. Isto ocorreu porque o Decreto nº 84.134, de 30 de outubro de 1979 foi alterado reduzindo o número de funções classificadas na profissão de Radialista que necessitavam de registro profissional. Em 2017, foram emitidos 61,9 mil registros, enquanto que em 2018 foram 53 mil registros.

Emissão de Registro de Contratante - Exercício de 2018



Fonte: SISTEMA SIRPWEB

Em 2018, o total de emissão de registro de contratante aumentou em 252% em comparação ao ano de 2017, passando de 294 registros profissionais emitidos para 1 mil. O terceiro trimestre de 2018 apresentou o maior aumento, 556%, sendo 63 registros no mesmo período de 2017 e 269 em 2018.



2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

No ano de 2018 foram realizadas melhorias por meio de treinamentos que foram ministrados com foco nos emissores de registro profissional. Para complementar essa iniciativa, houve a produção de cartilha disponibilizada aos emissores, buscando padronizar a concessão do registro aos requerentes em todo o país.

3 DESAFIOS E RISCOS

O grande desafio é tornar o processo de concessão do Registro Profissional totalmente digital. Atualmente o processo de solicitação do registro é realizado por meio físico e o cidadão tem que protocolar sua documentação nas unidades do MTb. Nesse sentido, está sendo elaborado projeto para que o processo se torne totalmente digital.



O Observatório Nacional do Mercado de Trabalho tem como função apoiar o monitoramento e planejamento das políticas públicas da antiga Secretaria de Políticas Públicas de Emprego através da produção de subsídios, construção de indicadores e relatórios estatísticos, cruzamento de dados, produção de boletins periódicos e estudos específicos sob demanda.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

- A. Publicação de 12 relatórios de divulgação do CAGED no portal do Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho – PDET (pdet.mte.gov.br).
- B. Publicação de um relatório de divulgação da RAIS no portal do Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho – PDET (pdet.mte.gov.br).
- C. Elaboração de quatro Boletins das Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda, contendo informações sobre os resultados das políticas públicas, bem como da dinâmica do mercado de trabalho. Os Boletins foram apresentados durante as reuniões do CODEFAT.
- D. Publicação de um Boletim Especial do Observatório sobre a Participação Feminina no Mercado de Trabalho no portal do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho (obtrabalho.mte.gov.br).
- E. Publicação de dois Boletins do Mercado de Trabalho, resultantes de parceria entre o Ministério do Trabalho e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA.
- F. Elaboração do relatório final do Comitê sobre o Futuro do Trabalho, que discutiu temas como automação, indústria 4.0, economia colaborativa e qualificação da mão de obra.
- G. Elaboração de estudo sobre novas formas de trabalho, no âmbito da Rede de Institutos de Pesquisa sobre Mercado de Trabalho do BRICS.

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

- H.** Realização do terceiro Seminário Nacional da Rede de Observatórios do Trabalho, que teve como tema central “Uso de estatísticas e informações do mercado de trabalho no ciclo de políticas públicas de emprego, trabalho e renda”. O objetivo do seminário foi promover a disseminação de conhecimento sobre o mercado de trabalho brasileiro, através da discussão de estudos de técnicos de Observatórios do Trabalho, pesquisadores, gestores e membros de conselhos públicos.
- I.** Realização de dois eventos “Trabalho em Debate”, oficinas promovidas pelo Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, em parceria com o Banco Interamericano de Desenvolvimento - BID, para disseminação de estudos sobre o mundo do trabalho.
- J.** Criação de quatro observatórios locais, que contaram com o apoio técnico do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho (Guarulhos; São José dos Campos; Espírito Santo e Cachoeiro de Itapemirim).
- A.** Monitoramento trimestral das políticas públicas de emprego trabalho e renda, com discussão no âmbito do CODEFAT.
- B.** Fomento da discussão de estudos sobre o mundo do trabalho, por meio das oficinas “Trabalho em Debate.
- C.** Disseminação de informação e conhecimento sobre as políticas públicas de emprego, trabalho e renda para a gestão pública local e demais atores sociais (conselhos, empresários, trabalhadores e órgãos públicos nas três esferas de governo).
- D.** Fortalecimento do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho e expansão da Rede de Observatórios do Trabalho.
- E.** Produção de informações para monitoramento dos resultados da modernização trabalhista.

3 DESAFIOS E RISCOS

- A.** Integração das informações disponíveis sobre políticas públicas de trabalho e mercado de trabalho em um painel automatizado, de fácil acesso e usabilidade com granularidade de nível municipal, como uma ampliação do Painel do Mercado de Trabalho.
- B.** Ampliação da qualidade técnica na gestão local das políticas públicas de trabalho com ampliação da Rede de Observatórios do Trabalho no âmbito da lei do SINE.



Cabe à Coordenação da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO manter e implementar o sistema que permite a atualização contínua da base. Trata-se da única classificação ocupacional do país, servindo como parâmetro para o planejamento e acompanhamento de todas as políticas públicas de trabalho que envolvem a identificação da categoria profissional do trabalhador.

1 PRINCIPAIS RESULTADOS

A Coordenação da CBO trabalha com atualização de 10 famílias ocupacionais por ano. Essas famílias representam o conjunto de ocupações que se constitui de tarefas, obrigações e responsabilidades atribuídas a cada trabalhador. A atualização do documento é realizada por meio de parceria com a FIPE/USP. A última versão atualizada da CBO foi publicada em janeiro de 2018, ficando a estrutura da CBO da seguinte forma:

Famílias Ocupacionais	632
Ocupações	2.721
Sinônimos	7.735

Fonte: Sistema de Gestão de Titulações da Classificação Brasileira de Ocupações

Cabe destacar a elaboração do estudo sobre o uso da CBO como ferramenta auxiliar na identificação das ocupações que compõem o cálculo da base de cotas para o Programa de Aprendizagem. Para atender a essa demanda, a CBO está elaborando o Quadro Nacional de Qualificação.

Boa parte dos resultados esperados para o exercício de 2018 foram revistos em função de contingenciamento orçamentário.

2 INOVAÇÕES E MELHORIAS

Elaboração de estudos aprofundados sobre mercado de trabalho (setor aeroportuário e agricultura familiar), com o intuito de identificar ocupações específicas nos setores que necessitam de um maior detalhamento,

seja em função de atualização tecnológica e/ou expansão do próprio setor.

Ademais, foi realizada uma atualização em 125 ocupações com foco na definição da cota de aprendizagem, pois cabe à CBO a identificação das ocupações a serem contabilizadas para o cálculo da cota de aprendizes, tomando como premissa a Lei da Aprendizagem. Todas são identificadas pelo texto “ A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005”.

3 DESAFIOS E RISCOS

O grande desafio para os anos vindouros será a elaboração de um Quadro Nacional de Qualificação – QNQ, como documento norteador para classificação das ocupações, segundo o nível de qualificação requerido em cada ocupação. Tal produto será de extrema importância para classificar todas as qualificações do sistema educativo, incluindo formação profissional. Será também utilizado para identificação do nível de qualificação requerido na ocupação. O QNQ permitirá a aproximação dos programas de formação profissional, com as demandas do setor produtivo e a modernização da CBO, que passará a contar com instrumento complementar fundamental para a formulação de políticas públicas alinhadas com a demanda do mercado de trabalho.

Conformidade e eficiência da gestão

Capítulo

03



Declaração do Subsecretário de Orçamento e Administração, Fabio Nelson

A Subsecretaria de Orçamento e Administração – SOAD integrava a estrutura da Secretaria-Executiva do extinto MTb, conforme o Decreto nº 8.894 de 3 de novembro de 2016. Suas competências regimentais encontravam-se regidas pela Portaria nº 1.153 de 30 de outubro de 2017, que fundamentava a definição da missão institucional de “Promover cidadania pelo trabalho digno”.

A SOAD desempenhava no âmbito do MTb a função de órgão setorial dos sistemas federais de organização e inovação institucio-

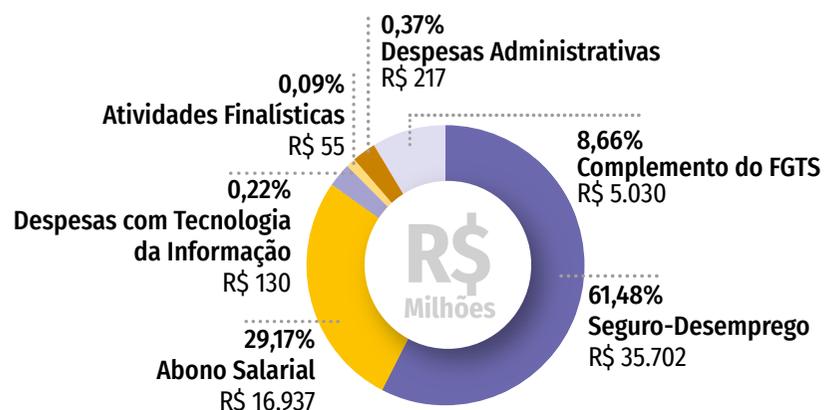
nal, de planejamento e de orçamento, de administração financeira, de contabilidade, de recursos humanos, de serviços gerais e de documentação e arquivo, sujeitando-se à orientação normativa e à supervisão técnica dos respectivos órgãos centrais.

A SOAD era composta por quatro coordenações-gerais, responsáveis pela gestão de pessoas; orçamento, finanças e contabilidade; recursos logísticos e gestão dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador FAT. A atuação da Subsecretaria teve como objetivo coordenar o processo de acompanhamento administrativo e orçamentário, oferecendo subsídios técnicos para auxiliar na definição de procedimentos relativos à gestão das ações do MTb, visando à efetividade do Órgão.

3 de novembro de 2016

Fabio Nelson
Subsecretário de Orçamento e Administração
Ministério do Trabalho

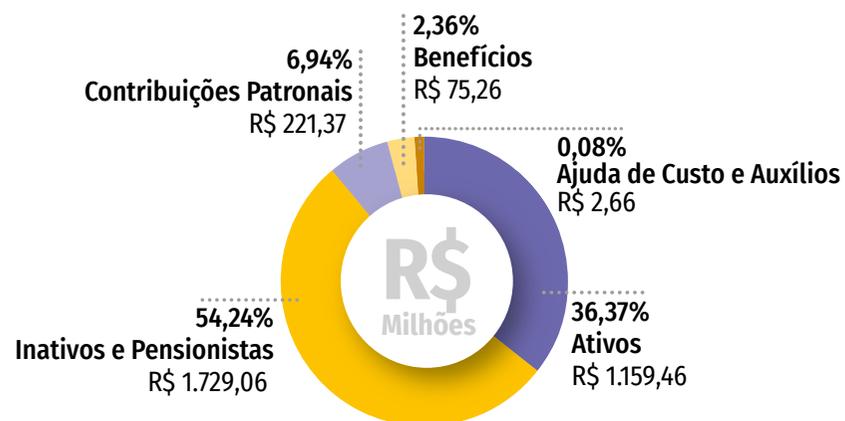
Custeio



Gastos com Pessoal

Os gastos com Pessoal somaram RS 3,18 bilhões, demonstrado a seguir:

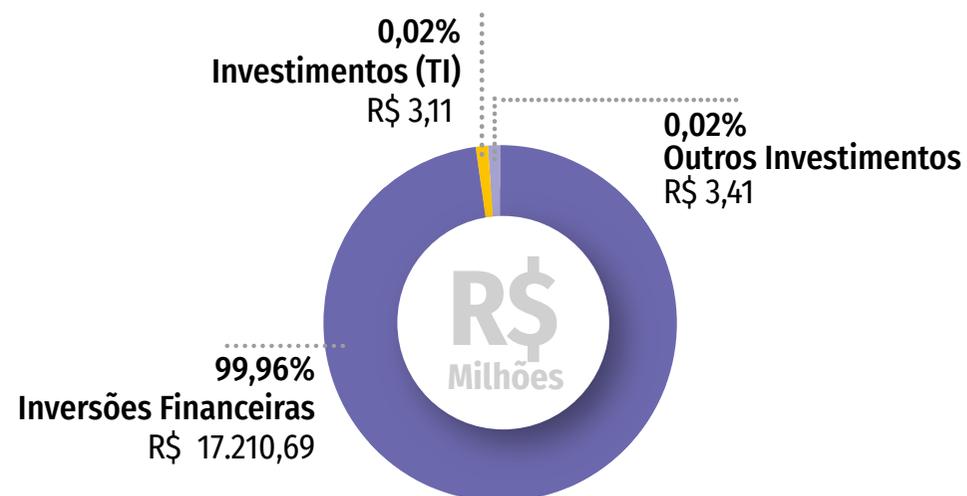
Despesas de pessoal



Despesas de Capital

Os gastos com Investimentos e Inversões Financeiras somaram R\$ 17,21 bilhões.

Despesas de capital



Despesas Discricionárias

Fazendo recorte do orçamento da Pasta do Trabalho, as despesas discricionárias autorizadas na LOA 2018 e seus créditos adicionais consignaram para o MTb e unidades vinculadas, dotação orçamentária inicial no valor de R\$ 699,1 milhões.

As reduções e ampliações legais ao longo do exercício somaram R\$ 20,5 milhões, totalizando R\$ 719,6 milhões, conforme demonstrado:

DESPESAS DISCRICIONÁRIAS - R\$ MILHÕES		
Despesas Fixadas na LOA 2018	Ampliação orçamentária	Total Final autorizado para 2018
699,1	20,5	719,6

Ao longo do exercício de 2018, considerando as limitações trazidas pelo Decreto nº 9.276, de 2 de fevereiro de 2018, e suas alterações, que trataram sobre a programação orçamentária e financeira do Poder Executivo Federal, o MTb foi autorizado a empenhar integralmente o orçamento discricionário autorizado na LOA 2018. Assim, da dotação de R\$ 719.6 milhões, o Ministério utilizou o valor de R\$ 677,1 milhões, empenhados para as despesas a seguir relacionadas:

- a) Gestão e manutenção;
- b) Despesas com Tecnologia da Informação e Comunicação –TIC;
- c) Fiscalização Trabalhista;
- d) Atendimento ao Público, gastos com Ouvidoria, política de imigração e migração, manutenção e funcionamento de 509 Unidades Descentralizadas ativas (Superintendências, Agências e Gerencias Regionais do Trabalho) e 1,4 mil postos;
- e) Emissão de carteira de trabalho;
- f) Ações de inclusão da Economia Solidária; e
- g) outras despesas finalísticas, conforme gráfico.

Valores Pagos (R\$ milhões)

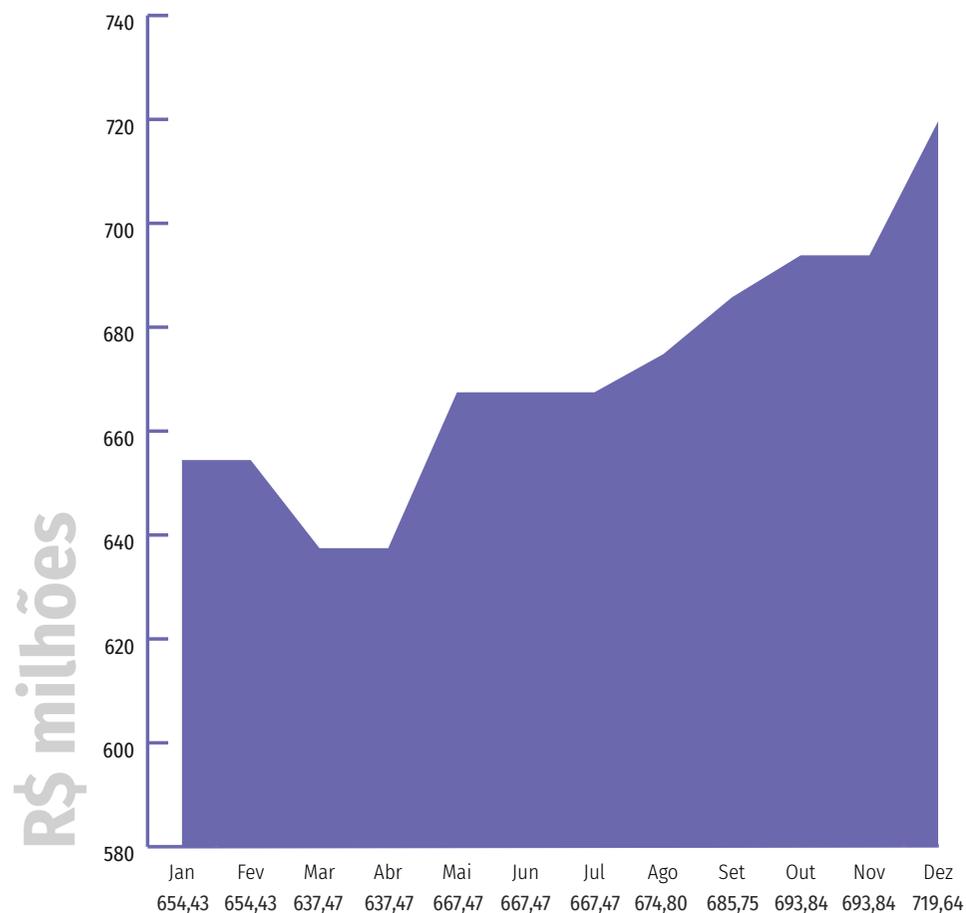


Empenho ○○○○○○●○○○○○

Limite de empenho é uma medida adotada pelo Governo Federal, em função da insuficiência na arrecadação de receitas, atendendo determinação da legislação orçamentária e da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Em 2018, o limite inicial estabelecido para o MTb, foi de R\$ 654,4 milhões. Ao longo do exercício, as alterações do Decreto nº 9.276/2018, determinou limite final, no valor de R\$ 719,64 milhões.

Limite de empenho 2018 (R\$ milhões)



Execução orçamentária e limites autorizados (R\$ milhões)

EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E LIMITES AUTORIZADOS - R\$ MILHÕES				
Dotação e limite de empenho autorizados	Despesas empenhadas	Despesas liquidadas	Despesas pagas	% Empenhado
719,6	677,1	429,4	410,2	94,08%

Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT ○○○○○○○○●○○○○

Criado pela lei nº. 7.998/1990, o FAT é um fundo especial de natureza contábil e financeira, destinado ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego e do Abono Salarial e ao Financiamento do Desenvolvimento Econômico e Social. Vinculado ao MTb, cabe aos agentes da pasta gerir a aplicação dos recursos arrecadados, bem como a execução das despesas autorizadas na LOA. Em 2018, o orçamento inicial foi de R\$ 81,34 bilhões. Com cancelamentos legais de créditos, a dotação final foi de R\$ 74,73 bilhões. O fato relevante neste caso foi a redução das despesas com o Seguro-Desemprego, que teve previsão inicial de R\$ 44,97 bilhões e ao final de 2018 apurou-se R\$ 35,70 bilhões em valores pagos, conforme indicado no gráfico a seguir.

REDUÇÃO SEGURO-DESEMPREGO (R\$ BILHÕES)			
	Dotação inicial	Dotação final	Valores pagos
Seguro-Desemprego	44,97	37,61	35,70
Demais despesas	36,37	37,13	34,46
TOTAL	81,34	74,74	70,16

Em 2018 os recursos do FAT foram utilizados para pagamento de despesas, no valor de R\$ 70,16 bilhões. Desse total, R\$ 17,2 bilhões foram repassados ao BNDES; os outros R\$ R\$ 52,96 bilhões pagos foram em benefício de 38,1 milhões trabalhadores, conforme segmentados no quadro a seguir:

QUANTIDADE DE TRABALHADORES BENEFICIADOS (EM MILHÕES)		
Canal de atendimento	Objeto	Quantitativo
Ouvidoria	informações trabalhistas	2,8
Unidades Descentralizadas (SRTb, GRTb, AGTb e SINE)	Carteira de trabalho	5,1
	Seguro-Desemprego	7,1
	Abono Salarial	23,1
TOTAL		38,1

Os beneficiários da emissão de carteira de trabalho, recebimento do Seguro-Desemprego e do Abono Salarial resultaram do atendimento em 509 Unidades Descentralizadas ativas (Superintendências, Gerências e Agências Regionais do Trabalho) e pelos 1.450 postos do SINE. No caso do SINE, além dos postos físicos os trabalhadores dispõem também de atendimento por meio de aplicativo digital denominado SINE Fácil.

Quantitativo de Beneficiários por Estado



O extrato dos quantitativos físicos de trabalhadores beneficiados, em cada estado, com a emissão de carteira de trabalho, Seguro-Desemprego e do Abono Salarial estão indicados nos gráficos (mapas) a seguir.

CARTEIRAS DE TRABALHO EMITIDAS POR ESTADO	
Emissão de CTPS por UF em 2018	CTPS Emitidas
Acre	21.157
Alagoas	73.016
Amazonas	98.000
Bahia	316.031
Ceará	198.668
Distrito Federal	102.443
Espírito Santo	97.280

Rio Grande do Sul	1.389.220
Rondônia	173.446
Santa Catarina	1.002.150
São Paulo	5.703.775
Sergipe	228.917
Tocantins	136.175
Piauí	275.962
Amapá	60.364
Roraima	42.432
Total	23.116.279

TRABALHADORES QUE RECEBERAM SEGURO-DESEMPREGO	
Unidade da Federação - UF do Beneficiário	Quantidade de beneficiários
Acre	23.344
Alagoas	73.861
Amazonas	142.104
Bahia	433.592
Ceará	214.052
Distrito Federal	122.817
Espírito Santo	134.191

Goiás	271.794
Mato Grosso	130.010
Maranhão	223.779
Mato Grosso do Sul	101.034
Minas Gerais	720.835
Pernambuco	226.315
Para	292.253
Paraná	416.959
Paraíba	100.635
Rio de Janeiro	510.139
Rio Grande do Norte	86.865
Rio Grande do Sul	402.473
Rondônia	55.210
Santa Catarina	313.621
São Paulo	1.867.348
Sergipe	75.511
Tocantins	40.688
Piauí	98.010
Amapá	31.241
Roraima	14.899
Total	7.123.580

A Fundacentro, é uma fundação pública vinculada ao Ministério do Trabalho.

A execução orçamentária realizada pela Fundacentro em 2018 possibilitou arcar com suas despesas com pessoal, sentenças judiciais, benefícios a servidores, manutenção e funcionamento da unidade sede e de suas regionais, está representada no quadro a seguir.

FUNDACENTRO (R\$ MILHÕES)				
Despesas Autorizadas LOA 2018	Valores empenhados	Valores liquidados	Valores pagos	Percentual empenhado
118,7	113,35	109,13	103,13	95,49%

Acompanhamento Orçamentário de 2018 registrou como resultado a publicação e divulgação de 37 Estudos/Pesquisas publicados.

Execução Financeira 2018 ○○○○○○○○○○●○

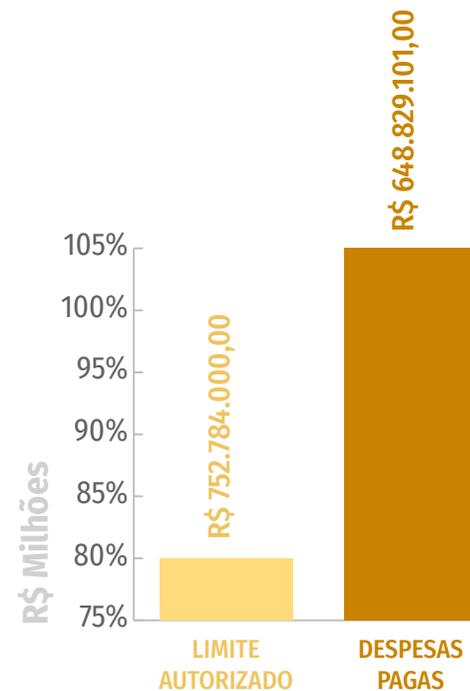
O limite de pagamento inicial autorizado para o MTb por meio do Decreto nº 9.276/2018, foi de R\$ 480,3 milhões. Com as alterações do referido decreto, foram reduzidos R\$ 14.4 milhões pelo Decreto nº 9.323, de 29 de março de 2018, e acrescidos R\$ 75 milhões pelo Decreto nº 9.452, de 30 de junho de 2018, e R\$ 211,8 milhões pelo Decreto nº 9.515, de 28 de setembro de 2018.

Assim, o limite de pagamento do exercício totalizou R\$ 752,8 milhões. Desse montante foram pagos R\$ 648,8 milhões, incluídas despesas com manutenção das Superintendências Regionais do Trabalho, Fiscalização Trabalhista e demais contratos de Manutenção Administrativa. O total pago no exercício

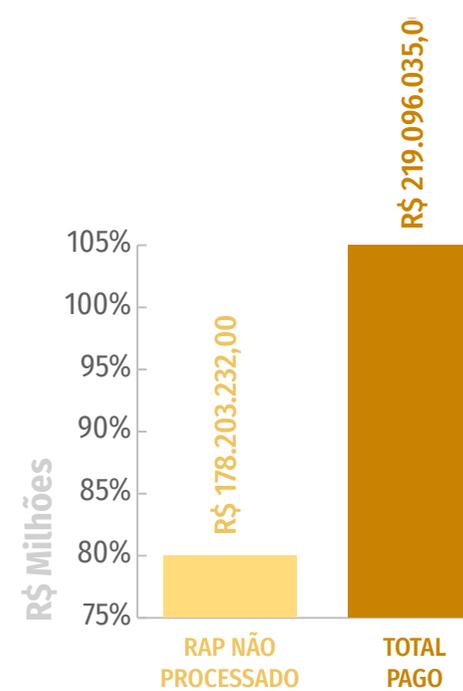
representa 86% do limite de pagamento autorizado, conforme gráfico abaixo.

Em 2018, o pagamento de obrigações oriundas de empenhos emitidos em anos anteriores (restos a pagar processados e não processados) foi de R\$ 219,1 milhões

Limite de pagamento



Restos a pagar



Perspectivas futuras para área Trabalho

Com a aprovação da Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016, estabelecendo teto de gastos para as despesas previstas no Orçamento Geral da União, o cenário que se projeta é que as despesas discricionárias deverão ser comprimidas em função do aumento das despesas obrigatórias.

Essa tendência se torna evidente ao comparar a evolução das despesas Obrigatórias e discricionárias empenhadas nos exercícios de 2017 e 2018, na pasta do Trabalho.

DESPESAS EMPENHADAS			
Tipo de despesa	Exercício 2017 A	Exercício 2018 B	Varição C=(B-A)
Obrigatórias	79,4 bilhões	80,2 bilhões	762 milhões
Discricionárias	692 milhões	677,4 milhões	-14,7 milhões

Não obstante a isso, o Poder Executivo sob nova administração e a consequente elaboração de um novo Plano Plurianual – PPA 2020/2023, com reflexos da reestruturação da Administração Pública Federal, certamente tratará novas prioridades e metas, com impactos nas políticas públicas e na gestão orçamentária e financeira dos próximos exercícios, sendo imprescindível aprimoramento dos critérios para alocação orçamentária e gestão da qualidade dos gastos.



Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT ●○○○

O FAT, fundo de natureza contábil e financeira, foi instituído pela Lei nº 7.998/1990, que regulamentou o art. 239 da Constituição Federal, para destinar recursos ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, ao pagamento do Abono Salarial e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico, por intermédio do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES.

No âmbito do Programa do Seguro-Desemprego são desenvolvidas as ações integradas de pagamento de benefícios do seguro-desemprego, de intermediação mão de obra e de qualificação profissional. Também são custeadas com recursos do FAT as ações de processamento de dados para pagamento dos benefícios; Pesquisas sobre Emprego e Desemprego PED; Cadastro Geral de Empregados e Desempregados CAGED; Relação Anual de Informações Sociais RAIS; emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social CTPS; estudos de avaliação, campanhas educativas e informativas, gestão do FAT e do CODEFAT e manutenção das Superintendências Regionais do Trabalho.

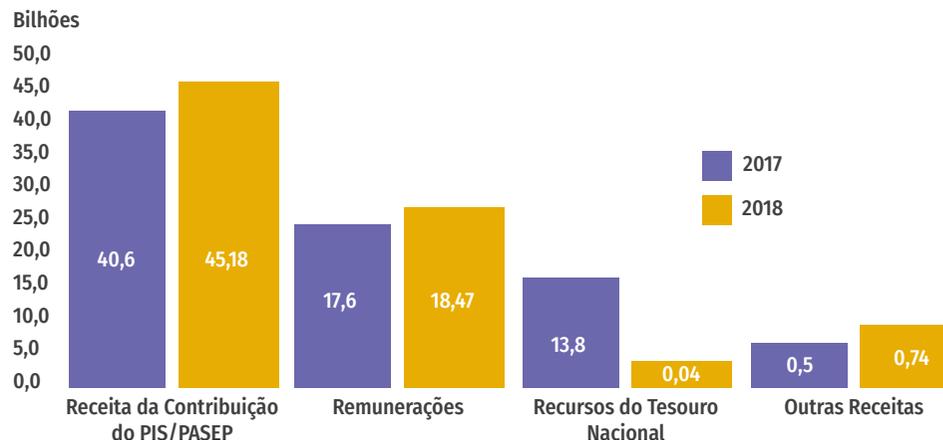
Conforme disposto na Lei nº 7.998/1990, os programas e ações financiados com recursos do FAT têm suas diretrizes estratégicas definidas pelo CODEFAT, conselho tripartite e paritário, composto por bancadas representativas de trabalhadores, empregadores e Governo Federal, com Regimento Interno aprovado pela Resolução CODEFAT nº 596, de 27 de março de 2009. O mesmo modelo é adotado nas esferas estadual e municipal, mediante a constituição dos Conselhos ou Comissões Estaduais e Municipais de Emprego, aos quais cabe também exercer o acompanhamento da aplicação de recursos do FAT na localidade.

Cumprindo um importante papel de controle social da execução de políticas públicas, o CODEFAT tem como principais funções: elaborar diretrizes para execução de programas; acompanhar e avaliar o impacto social das políticas financiadas com recursos do FAT; e propor aperfeiçoamento da legislação dessas políticas, bem como supervisionar a administração do Fundo.

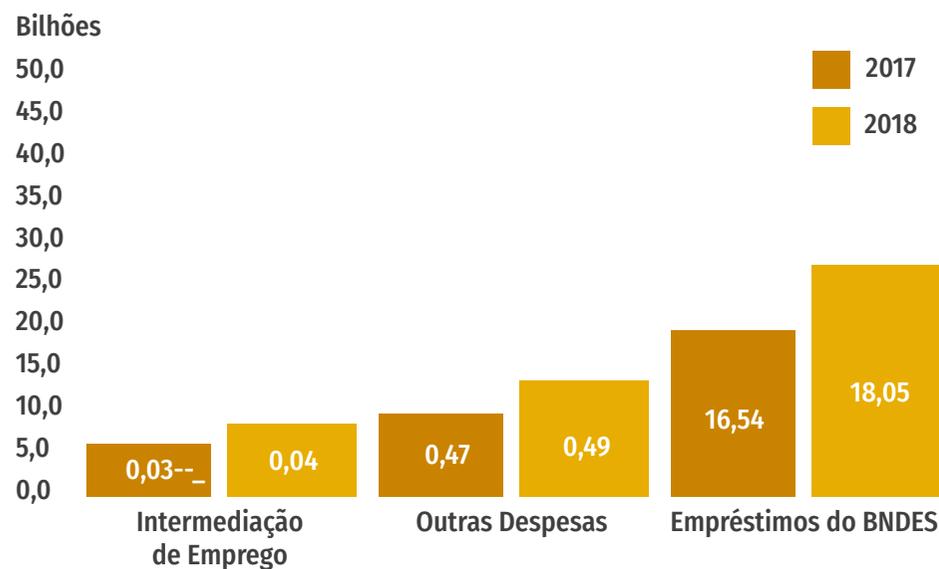
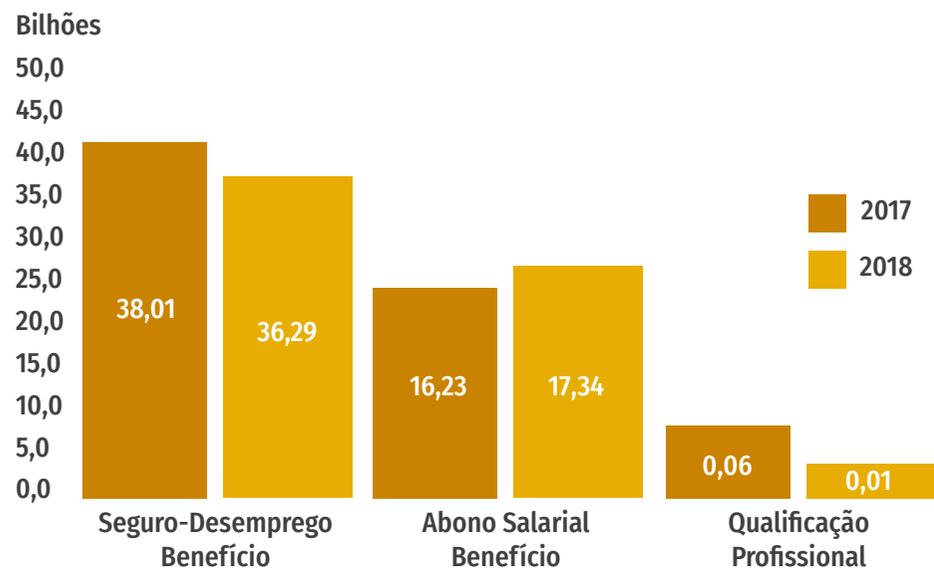
Execução Orçamentária e Financeira ○●○○

Em relação à execução orçamentária e financeira do FAT (fonte SIAFI), as receitas somaram R\$ 64,4 bilhões em 2018, o que representa decréscimo de 11,1% em relação ao exercício de 2017. Esse resultado foi fortemente influenciado pela redução de repasses de recursos do Tesouro Nacional.

Receitas do FAT

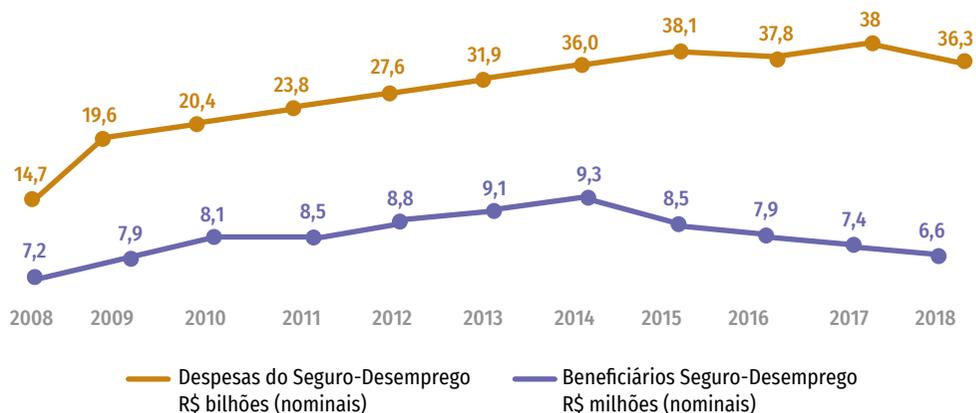


Despesas do FAT



De outro giro, em 2018 as despesas do FAT (empenhos liquidados) somaram R\$ 72,2 bilhões, representando incremento de 1,2 % em relação ao exercício anterior. Foram destaques as despesas com pagamentos de benefícios, que representaram despesas de R\$ 53,6 bilhões e a despesa de capital obrigatória, relativa aos empréstimos ao BNDES, que totalizou R\$ 18,1 bilhões.

Seguro-Desemprego



Abono Salarial



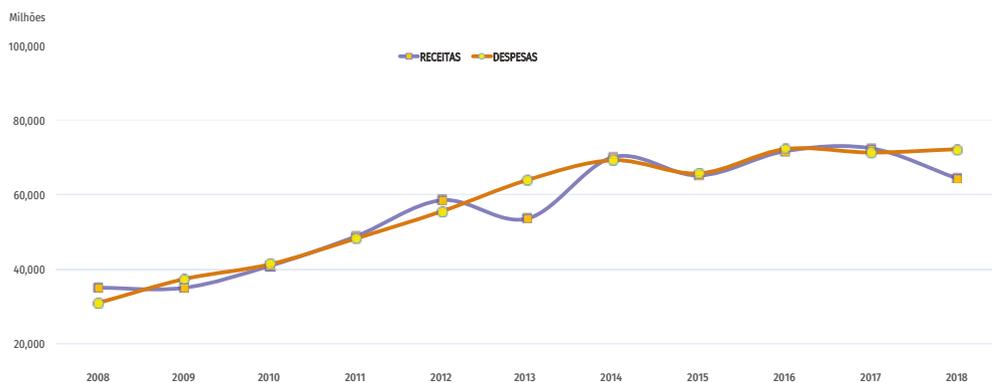
No ano de 2015, em razão de mudanças no calendário de pagamento do abono, aproximadamente 50% dos trabalhadores receberam o benefício do ano calendário 2015/2016, o que motivou, naquele exercício, diminuição considerável dos gastos com o benefício.

O FAT tem como principal fonte de recursos o produto da arrecadação das contribuições PIS/PASEP. No exercício de 2018, a receita da contribuição PIS/PASEP totalizou R\$ 45,2 bilhões, representando incremento de 11,3% em relação ao exercício de 2017; contudo, em face da redução dos ingressos de recursos do Tesouro Nacional, a receita total registrou redução de 11,4% em relação ao exercício anterior.

RECEITAS, OBRIGAÇÕES E RESULTADOS DO FAT			
EXERCÍCIOS	2017	2018	Var. %
RECEITAS			
Arrecadação PIS/PASEP	57.983,1	64.538,4	11,3%
Dedução p/DRU	(17.394,9)	(19.361,5)	11,3%
1. Receita PIS/PASEP	40.588,2	45.176,9	11,3%
2. Receitas de Remunerações	17.811,5	18.467,6	3,7%
3. Recursos do Tesouro Nacional	13.794,9	42,3	-99,7%
4. Outras Receitas	507,0	739,6	45,9%
TOTAL DAS RECEITAS (A)	72.701,6	64.426,3	-11,4%

RECEITAS, OBRIGAÇÕES E RESULTADOS DO FAT			
EXERCÍCIOS	2017	2018	Var. %
OBRIGAÇÕES			
1. Seguro-Desemprego - Benefício	38.007,1	36.288,6	-4,5%
2. Abono Salarial - Benefício	16.229,0	17.338,3	6,8%
3. Outras Despesas Correntes	560,6	542,1	-3,3%
TOTAL DAS DESPESAS (B)	54.796,7	54.169,0	-1,1%
RESULTADO ECONÔMICO (C = A - B)			
	17.904,9	10.257,4	-42,7%
4. Empréstimos ao BNDES - Art.239/CF (D)	16.540,0	18.055,0	9,2%
TOTAL DAS OBRIGAÇÕES (E = B + D)	71.336,7	72.224,0	1,2%
RESULTADO NOMINAL (A - E)	1.364,9	(7.797,6)	-671,3%

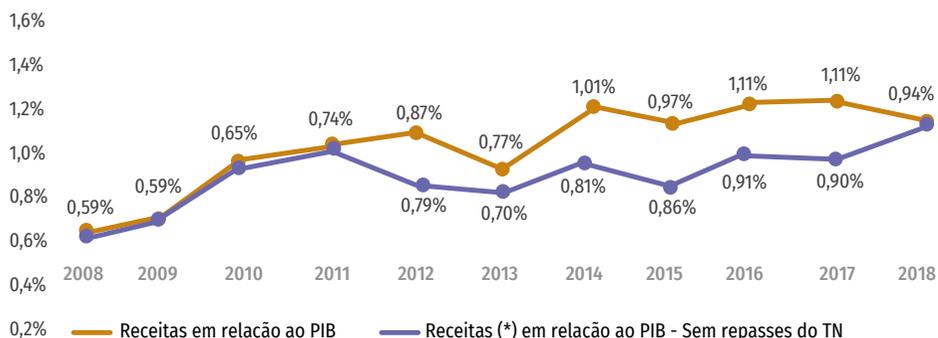
Receitas e Despesas do FAT (Valores Nominais)



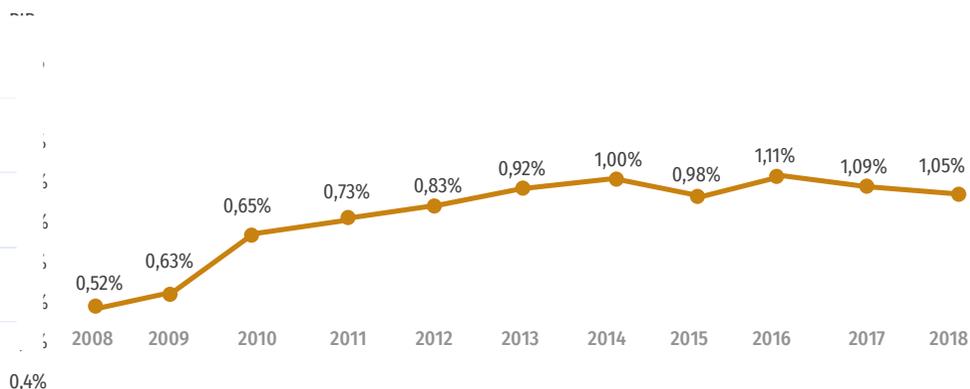
No exercício de 2018, o cotejamento entre receitas e despesas do FAT gerou resultado nominal negativo de R\$ 7,8 bilhões, segundo maior resultado entre seis resultados negativos ao longo da história do Fundo.

Entre os exercícios de 2012 e 2017 o FAT recebeu R\$ 57,7 bilhões de recursos das receitas do Tesouro Nacional, que contribuiu para a redução do déficit nominal do Fundo, que apresentou resultado nominal negativo de R\$ 6,5 bilhões no período.

Receitas do FAT em relação ao PIB nominal



Despesas do FAT em relação ao PIB nominal

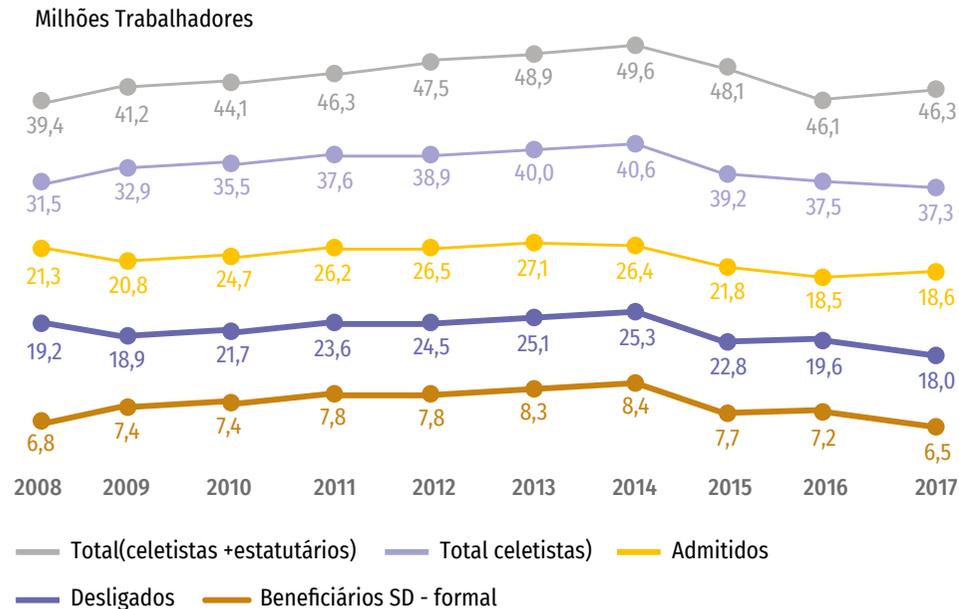


Cabe observar que desde o exercício de 2003 as receitas do FAT são fortemente impactadas pela DRU e pelas desonerações da arrecadação PIS/PASEP. Em 2018, R\$ 19,4 bilhões ficaram retidos no Tesouro Nacional como DRU e cerca de R\$ 13,2 bilhões deixaram de ser arrecadados, em função de desonerações tributárias.

Desonerações e desvinculação da contribuição PIS/PASEP (valores nominiais)



Evolução do mercado de trabalho (número de trabalhadores em 31/dezembro)



De outro lado, entre 2008 e 2017, as despesas com pagamentos de benefícios do seguro-desemprego e do abono salarial foram incrementadas em razão do aumento de 6,9 milhões do número de trabalhadores formais na economia e do aumento do salário mínimo.

Aplicações do FAT Constitucional ○○○●○

Por força do que determina o art. 239 da Constituição Federal, o FAT repassa ao BNDES 40% da receita da arrecadação PIS/PASEP para financiar programas de desenvolvimento econômico, que têm como objetivos principais: a ampliação e diversificação das exportações; a

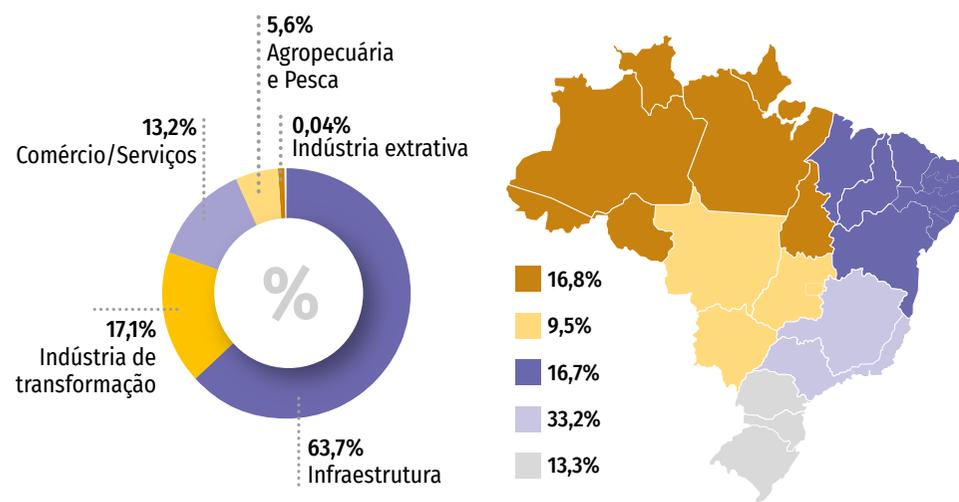
reestruturação da indústria; a expansão e adequação da infraestrutura a cargo da iniciativa privada, com ênfase aos investimentos em energia e telecomunicações; a melhoria dos canais de acesso ao crédito para as micros, pequenas e médias empresas; o fortalecimento do mercado de capitais; e a redução dos desequilíbrios regionais.

No exercício de 2018, o FAT repassou ao BNDES R\$ 18,1 bilhões, valor este 9,2% superior ao repassado no exercício de 2017. Somado esse valor ao saldo dos recursos repassados em exercícios anteriores, o saldo dos empréstimos do FAT ao BNDES totalizou R\$ 262,3 bilhões no final do exercício. Deste valor, R\$ 231,1 bilhões encontravam-se aplicados em diversos setores de atividade da economia, distribuídos em todas as Unidades da Federação.

RECURSOS ORDINÁRIOS DO FAT CONSTITUCIONAL POR SETOR DE ATIVIDADE							
Posição em 31/12/2018							
Em R\$ milhões							
Setor de atividade	FAT TJLP		FAT TJLP		FAT CAMBIAL	Total	%
	BNDES	FINAME	BNDES	FINAME			
Infraestrutura	119.901	4.289	8.067	5.239	9.647	147.143	63,7
Indústria de Transformação	17.101	1.575	1.431	1.140	18.213	39.460	17,1
Comércio e Serviços	24.346	1.286	3.551	1.109	195	30.487	13,2
Agropecuária e Pesca	1.264	273	4.487	6.936	4	12.964	5,6
Indústria Extrativista	429	48	30	61	471	1.039	0,4
Total	163.041	7.471	17.566	14.485	28.530	231.093	100

Fonte: BNDES/AF/DECIN, RJ, 2018

Recursos do FAT



Considerando os recursos repassados pelo FAT e os provenientes de retornos de financiamentos realizados, no exercício de 2018 o BNDES desembolsou R\$ 56,1 bilhões em operações de crédito, representando aumento de 70,1% em relação ao exercício anterior. Esse aumento foi resultado do privilégio que o Banco deu aos desembolsos com a fonte FAT, haja vista a necessidade de amortizar empréstimos que o Banco realizou junto ao Tesouro Nacional.

DESEMBOLSOS DO SISTEMA BNDES, COM RECURSOS DO FAT						
Posição em 31/12/2018						Em R\$ mil
Por Programa Operacional / Segundo a Natureza da Empresa	PRIVADA			PÚBLICA		Total
	TJLP	TLP	Cambial	TJLP	TLP	

Infraestrutura	12.146.994	11.377.990	3.995.000	1.680.534	213.398	29.413.916
Comércio e Serviços	1.658.219	5.427.118	3.000	1.801.625	891.939	9.781.901
Indústria de Transformação	2.174.767	2.256.005	-	283.831	421.301	5.135.904
Agropecuária e Pesca	211.075	10.874.412	4.000	13.309	535.192	11.637.988
Indústria Extrativista	21.628	70.981	-	47.499	22.922	163.030
Total	16.212.683	30.006.506	4.002.000	3.826.798	2.084.752	56.132.739

Fonte: BNDES/AF/DECIN, RJ, 2019

Frisa-se que do total desembolsado, R\$ 50,2 bilhões foram destinados ao financiamento de projetos privados e R\$ 5,9 bilhões ao financiamento de projetos públicos. Do valor desembolsado, 52,4% financiaram projetos de infraestrutura.

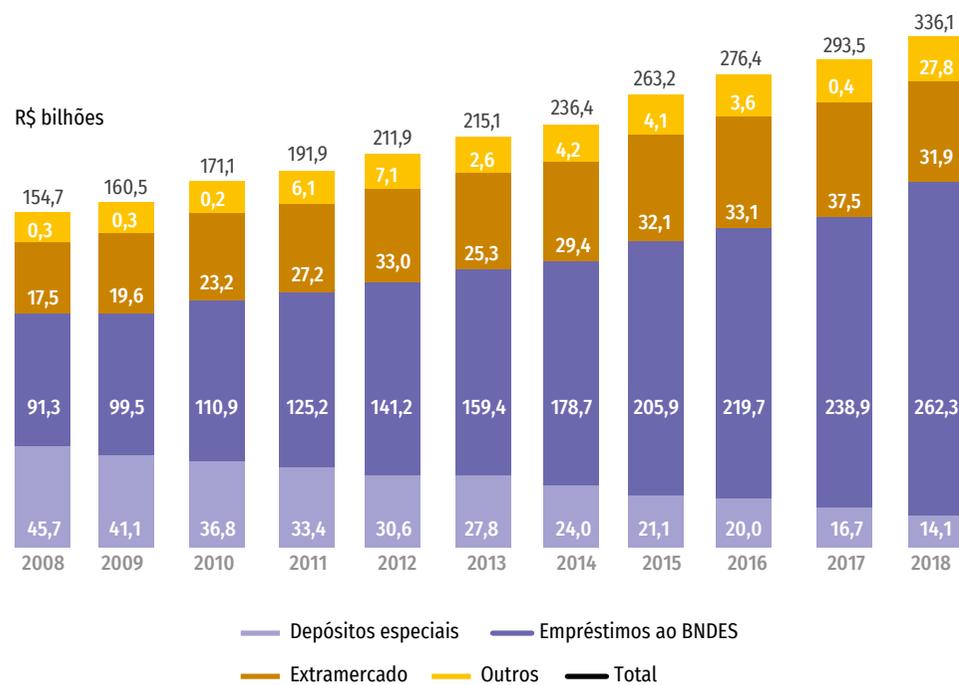
Destaca-se que entre os exercícios de 2008 e 2018 o BNDES desembolsou R\$ 467,4 bilhões em financiamentos de projetos públicos e privados, valor esse maior que o Patrimônio Financeiro do Fundo, que somou R\$ 308,3 bilhões em 31/12/2018.

Considerando a mensuração de empregos realizada pelo BNDES, com a utilização de um modelo que utiliza a Matriz Insumo-Produto para a economia brasileira, de dados oficiais do Sistema de Contas Nacionais do IBGE, em 2018 os investimentos financiados pelo Banco com recursos do FAT Constitucional implicaram na geração ou manutenção de 1.551.939 postos de trabalhos na fase de implantação dos investimentos apoiados. Desse total, 590.852 foram gerados diretamente pelos empreendimentos financiados e 461.087 foram empregos gerados indiretamente ao longo das cadeias produtivas.

Patrimônio do FAT ○○○●

No final do exercício de 2018 o FAT registrou Ativo de R\$ 336,1 bilhões, dos quais R\$ 31,9 bilhões encontravam-se aplicados em títulos públicos e R\$ 14,1 bilhões aplicados em depósitos especiais nas instituições financeiras oficiais federais, destinados a financiamentos de projetos que gerem trabalho, emprego e renda.

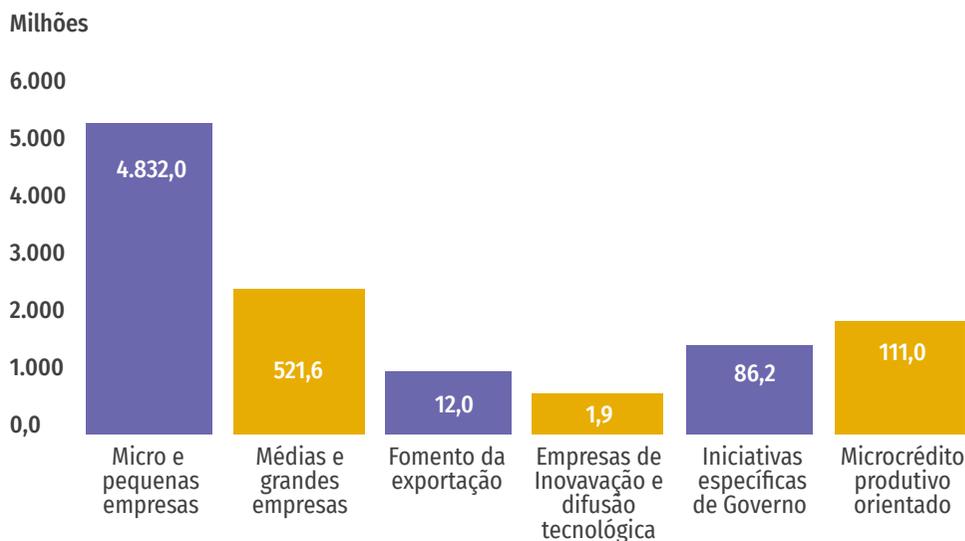
Evolução patrimonial do FAT (valores nominais)



créditos tributários das Contribuições PIS/PASEP, que registrou saldo de final de exercício de R\$ 27,5 bilhões.

Em relação à política ativa de aplicações em depósitos especiais, importante instrumento de geração de trabalho, emprego e renda, em 2018 foram destinados R\$ 2,0 bilhões para a concessão de financiamentos no âmbito dos programas instituídos ou apoiados pelo CODEFAT, que, somados às aplicações provenientes de retornos de operações contratadas em exercícios anteriores, possibilitaram a contratação de 120 mil operações de crédito, em sua grande maioria destinados a empreendimentos de pequeno porte, no montante de R\$ 5,6 bilhões, e desembolsos de R\$ 5,0 bilhões.

Depósitos especiais do FAT Valor contratado

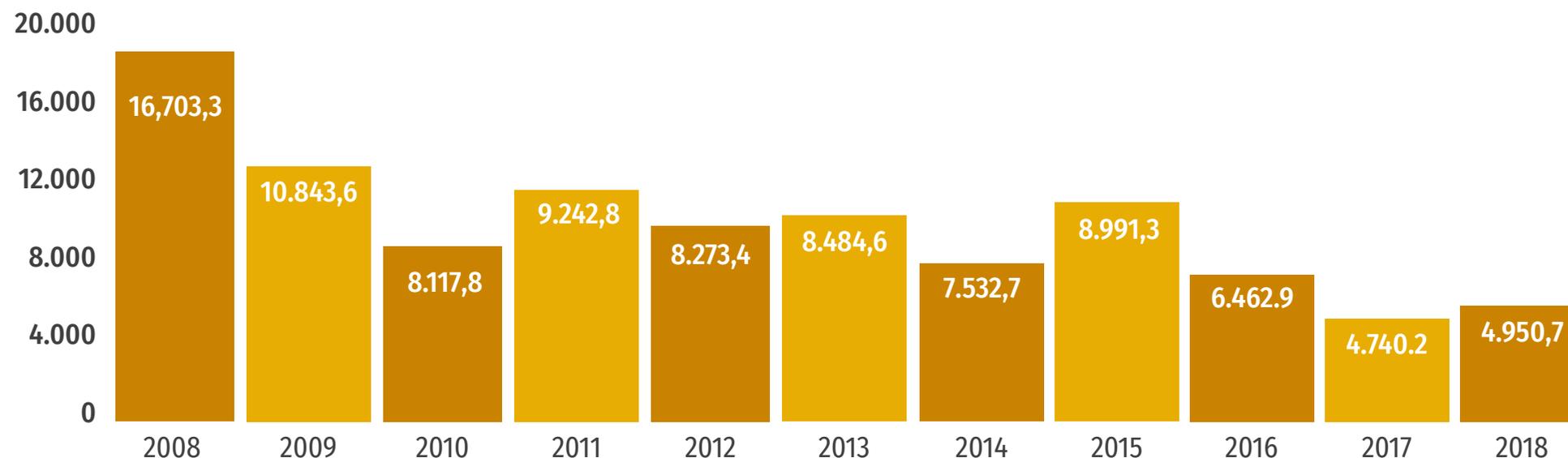


Registra-se que no exercício de 2018, em razão da recomendação do Tribunal de Contas da União, a Receita Federal do Brasil e a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional contabilizaram no Ativo do FAT

Depósitos especiais do FAT

Valor desembolsado

Milhões



No exercício de 2018 o FAT realizou diversas ações que afetam diretamente a vida do trabalhador brasileiro, seja por meio de apoio financeiro, com desembolsos de R\$ 53,6 bilhões relativos a pagamento de benefícios do seguro-desemprego e do abono salarial, que beneficiaram 29,6 milhões de trabalhadores, ou por meio do financiamento de outras ações, dentre elas: i) intermediação de mão de obra, que resultaram na captação de 1,1 milhão de vagas de trabalho e colocação de 525,8 mil trabalhadores; ii) qualificação profissional, que resultou na matrícula de 640,0 mil trabalhadores e 115,4 mil qualificados; e iii) emissão de 5,1 milhões de Carteiras de Trabalho e Previdência Social.

Além disso, no exercício, os bancos desembolsaram R\$ 61,1 bilhões de recursos do FAT em operações de crédito, contribuindo para o desenvolvimento econômico do País, o que reflete positivamente a relação econômico-financeira do Fundo. Sua performance promoveu reaquecimento da economia, com expressivos impactos na geração de trabalho emprego e renda para a sociedade e na melhoria na qualidade de vida da população do Brasil, revelando impacto social favorável na vida de milhões de brasileiros.



Conformidade Legal ●○○○○○○○○○○

O Ministério do Trabalho respeita as normas legais do Governo federal e dos órgãos de controle, visando garantir a conformidade com a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Assim, observa diariamente as normas da SEGEP, do Ministério do Planejamento, e retransmite-as para suas Superintendências do Trabalho com o objetivo do fiel cumprimento. Destaque-se os normativos que impactaram diretamente no MTb: Lei nº 13.464, de 10 de julho de 2017 - Programa de Produtividade da Auditoria-Fiscal do Trabalho e Bônus de Eficiência para os Auditores Fiscais do Trabalho - AFT; Decreto nº 9.366, de 8 de maio de 2018, desenvolvimento dos servidores na Carreira de AFT; e a Portaria Interna de Remoção nº 797, de 27 de setembro de 2018.

Em razão da publicação da Medida Provisória nº 765, de 29 de dezembro de 2016, a qual determinava que a concessão de progressão ou de promoção funcional para os servidores da Carreira de AFT só poderia ser aplicada após a edição de Decreto, em 2018, houve o tratamento de cerca de 700 processos do exercício anterior, decorrentes do Decreto 9.366/18” por “Decreto nº 9.366/2018.

Outro ponto de destaque foi o impacto das decisões do TCU sobre o bônus de eficiência e produtividade trazido pela Lei nº 13.464/2017, no que diz respeito aos aposentados e pensionistas, tendo em vista que o Tribunal suspendeu o pagamento àqueles servidores até o julgamento da legalidade do repasse, por entender que o bônus poderia violar a Constituição, já que não sofreria incidência de contribuição previdenciária, sendo posteriormente reestabelecido o pagamento por decisão judicial.

Como forma de otimizar tempo e qualidade nas informações, foi criado o “e-pessoal” e disponibilizado ao Poder Executivo em março de 2018, que além de englobar o antigo Sistema Integrado de Admissões e Concessões – SISAC, possibilita o envio de diligências eletrônicas diante de indício de irregularidade em ato sujeito a registro; no que diz respeito à admissão, aposentadoria e pensão civil.

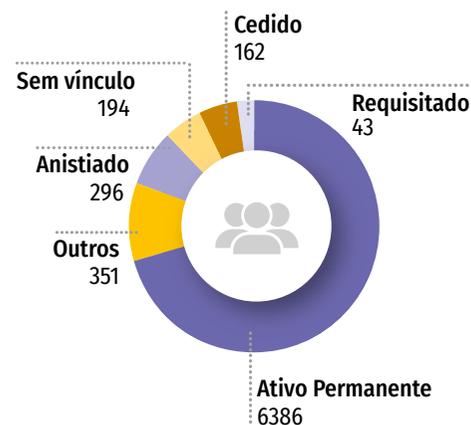
Apontamentos dos Órgãos de Controle ○●○○○○○○○○○○

Nessa perspectiva, a fim de corrigir eventuais inconsistências no âmbito deste Ministério, destaca-se as ações que vem sendo feitas a partir de auditorias realizadas pelo TCU, como no caso das pensões de “Filha Maior Solteira”, onde foram auditados 335 CPFs, cuja verificação demandou 80 medidas imediatas de suspensão, 62 análises mais detalhadas pelas Unidades Descentralizadas e 129 casos de manutenção por força de decisão judicial; as 64 restantes foram mantidas.

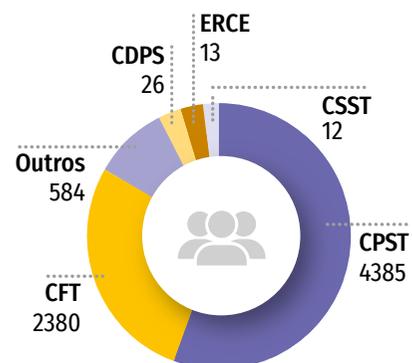
Cabe destacar, ainda, 209 casos identificados com indícios de irregularidade envolvendo pensão, acumulação de cargos, aposentadoria, dentre outros, extraídos do e-pessoal, os quais já estão sendo analisados e remetidos ao TCU na medida em que são finalizadas as apurações.

Por fim, ressaltamos o recebimento de diligências dos órgãos de controle (CGU e TCU), referentes à aposentadoria e pensão, dentre as quais, alguns já foram concluídas e outras estão em fase de apuração.

Avaliação da força de trabalho



O quadro de pessoal é composto basicamente por 6 carreiras, distribuído conforme a seguir.

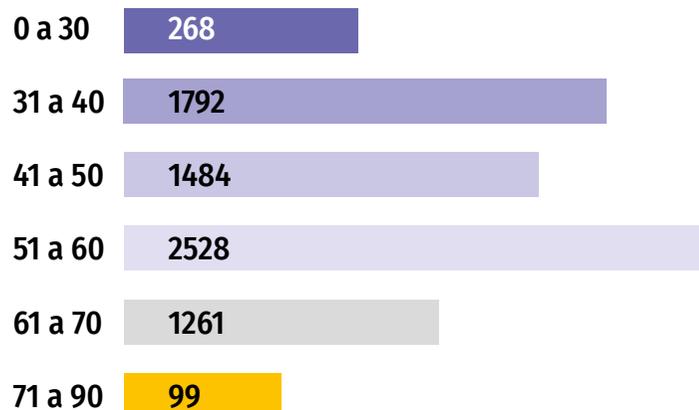


Envelhecimento do quadro



Observa-se em 2018 um grande número de aposentadorias concedidas (283). O gráfico a seguir demonstra também a faixa etária do corpo funcional, onde mais de 52% dos servidores possuem faixa etária acima de 50 anos.

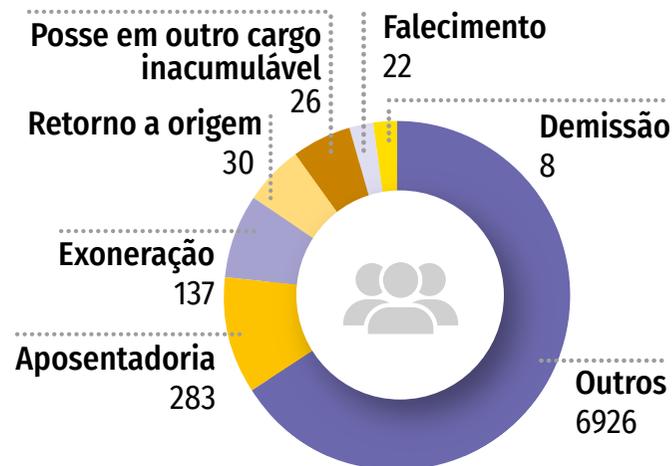
Idade Servidores



Necessidade de Recursos Humanos



A evasão de servidores é percebida para além das aposentadorias. Destacam-se também de outras formas de saída, conforme o gráfico a seguir. Colabora para o esvaziamento do órgão a cessão/requisição de 152 servidores, sendo 64% deles para órgãos irrecusáveis.



Entre os estudos promovidos, no quadro abaixo, cabe destaque o estudo encaminhado aos órgãos de controle sobre a recomposição da força de trabalho.



1 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE NO ATENDIMENTO AO TRABALHADOR

Estudo técnico mapeou as competências profissionais necessárias para orientar a conduta esperada pelos servidores durante o atendimento do serviço de emissão de CTPS. Agora temos um padrão para avaliar, selecionar e capacitar pessoas responsáveis pela prestação desse serviço à população.

2 MAIS OPORTUNIDADES DE PREPARO PROFISSIONAL

Em 2018, 1,2 mil estudantes tiveram a oportunidade de se preparar para a vida profissional, por meio do Programa de Estágio Curricular do MTb. Foram ofertadas, em todo o território nacional, oportunidades de nível superior e de nível médio, sendo que as regiões que mais contrataram foram Sudeste e Nordeste.

5 RECOMPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

Foram realizados estudos técnicos que fundamentaram a proposta de abertura de concurso público para provimento de 2,9 mil cargos do quadro efetivo de pessoal, sendo 1,3 mil AFT e 1,6 mil CTPS.

6 REDUÇÃO DE CURTOS DO PROGRAMA DE ESTÁGIO CURRICULAR

Com a nova contratação de Agente de Integração, a taxa de administração para a Contratada caiu aproximadamente 46%, representando uma economia anual de R\$ 118,9 mil. Considerando uma projeção para os próximos 5 anos que é o tempo máximo de duração contratual, estima-se uma economia próxima de R\$ 594,5 mil.

3 NOVOS ARRANJOS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO (TELETRABAHO)

A jornada de trabalho do servidor não deve estar baseada no controle de horas presenciais, mas sim em metas e resultados efetivamente entregues. Pensando nisto, a COGEP elaborou um regimento que visa regulamentar o Programa de Gestão de Teletrabalho do MTb.

4 PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO MTB

Foi entregue ao GPCDT o estudo sobre Plano Especial de Cargos que pretende servir como instrumento de gestão e valorização dos servidores, ao conceber um conjunto de incentivos meritocráticos que permitem o desenvolvimento profissional, a contribuição individual e das equipes para o cumprimento da missão institucional.

Fonte: Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas – COGEP/2018

Capacitação ○○○○○●○○○○○

Como instrumento norteador da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, estabelecida pelo Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, e sincronizado com a Política de Gestão de Pessoas do MTb, o Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento – PACD busca adequar as competências individuais dos servidores àquelas requeridas para o alcance dos objetivos institucionais.

Conforme Lei nº 13.587/2018 – LOA - Lei Orçamentária Anual, para o exercício de 2018 a dotação orçamentária para o Programa de Trabalho 11.128.2131.4572.0001 – Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação, foi na ordem

de R\$ 2,9 milhões. Contudo, devido ao corte/contingenciamento de recursos em torno de 57,6%, somente foi disponibilizado o valor de R\$ 1,7 milhão.

Considerando que a meta de 2018 era capacitar 4,3 mil servidores, o valor aproximado para capacitar os servidores individualmente foi de aproximadamente R\$ 385,77. Logo, como estratégia para execução de cursos, foi dada a preferência aos cursos ofertados por Escolas de Governo (244), bem como a organização de ações educacionais internas com instrutores do MTb.

Nesse aspecto, cabe registrar que foram disponibilizadas ao todo 375 ações de capacitação nas modalidades presencial e a distância, o que resultou num total de 4,6 mil servidores capacitados. Ressalte-se que do total de cursos realizados 61% ocorreram na modalidade de execução sem ônus e 39% com ônus para a Administração.

Cargos Gerenciais ocupados por servidores efetivos



Do total de cargos gerencias no MTb no ano de 2018, aproximadamente 78,88% dos cargos de Direção, Chefia e Assessoramento Superiores foram ocupados por servidores efetivos. (412 – total geral de cargos gerenciais; 325 – total de cargos gerenciais ocupados por servidores efetivos).

Alinhado às diretrizes do TCU, que tratam dos riscos associados a escolha de ocupantes de cargos de direção e assessoramento superior, durante o exercício 2018, foram produzidas informações técnicas que sinalizaram a necessidade de transformações de Direção e Assessoramento Superior DAS em Função Comissionada do Poder Executivo FCPE no âmbito do MTb.

Evolução de gastos com pessoal



Os gastos com despesa de pessoal foi na ordem de 1,1 bilhões de reais com Pessoal Ativo e superou a 1,3 bilhões de reais para o pessoal inativo, em 2018.

EVOLUÇÃO DE GASTOS COM PESSOAL		
Despesa de pessoal	Valor em 2017	Valor em 2018
Pensionistas	R\$ 470,8 milhões	R\$ 467,3 milhões
Inativos	R\$ 1,3 bilhão	R\$ 1,3 bilhão
Ativos	R\$ 1,2 bilhão	R\$ 1,1 bilhão

Avaliação de Desempenho e Progressão Funcional



A gestão do desempenho individual no MTb, é uma política de Gestão de Pessoas que visa direcionar os servidores para o cumprimento de objetivos e metas institucionais. A partir de avaliações periódicas são avaliados fatores comportamentais e de produtividade dos servidores. Os resultados das avaliações além de serem utilizados para fins de aprendizagem contínua e de reflexão de práticas, são utilizados com fins de estabilidade no cargo, aumento do nível de remuneração de acordo com a estrutura de cada carreira e pagamento de gratificações de desempenho, as quais representam a parcela variável da remuneração do servidor. Em 2018 foram avaliados 154 servidores em estágio probatório e 4.090 foram avaliados para perceberem as gratificações de desempenho (GDM, GDACE, GDPST, GDAPS).

822
processos de
contratação em 2018

647
Contratações
Diretas

175
Licitações

173
Pregões

29
unidades contratantes
(UASGs) do
Ministério do Trabalho
em todo Brasil



Fonte: SIASG

R\$ 627 MI

foram pagos em contratações
relativas à custeio e
investimentos em 2018

Fonte: SIAFI



PRINCIPAIS CONTRATAÇÕES

- Contratação com a Caixa Econômica Federal para prestação de serviços relativos à gestão e pagamento do Abono Salarial.
- Contratação de serviços de Desenvolvimento dos principais sistemas do órgão, como o de Identificação Profissional, E-social e RAIS.

CONFORMIDADE LEGAL

As unidades contratantes do MTb contavam com o assessoramento da Consultoria Jurídica local e com a Assessoria de Controle Interno para garantir a conformidade das contratações, principalmente, com as Leis nº 8.666/93 e 10.520/02, IN nº 04/2014 (SEGES/MP) e IN nº 05/2017 (STI/MP), além da Portaria nº. 751/2018/MTb de 12/09/2018 e Jurisprudências.

Tipos de Contratações

QTD

Dispensas de R\$ 17,6 mil	23
Dispensas de R\$ 17,6 mil	533
Inexigibilidades	91

PRINCIPAIS DESAFIOS

Automatizar e digitalizar procedimentos viabilizando redução da morosidade processual.



Gestão de Tecnologia da Informação

Conformidade legal da gestão de Tecnologia da Informação



Para assegurar a conformidade legal da gestão de TI, o Ministério do Trabalho observa e aplica as normas do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República e do Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, além de obedecer às normas estabelecidas nos normativos internos.

A estrutura de governança de TI foi organizada de forma a permitir a implantação de políticas, planos e ações referentes à governança, risco, conformidade, diretrizes e normas de segurança da informação e comunicação, além do atendimento às necessidades das áreas de negócio. E, também, com o objetivo de implementar ações de inovação e desburocratização de processos e serviços do MTb.

A Política de Governança e Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação do MTb foi definida com o objetivo de gerar valor para o cidadão por meio da prestação de serviços públicos e alcançar melhores resultados institucionais em benefício da sociedade com o uso da informação e dos recursos de TIC.

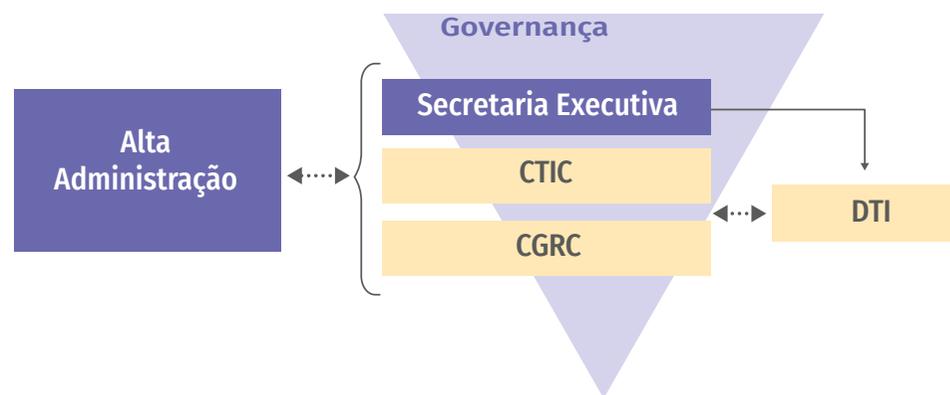
Modelo de governança de Tecnologia da Informação



O Modelo de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC do MTb é formado por comitês que permitem discussões e deliberações dos temas transversais do Ministério com a finalidade de atender às deliberações de caráter estratégico e técnico sobre políticas, diretrizes e planos relativos à tecnologia da informação e comunicação.

O Comitê de Tecnologia da Informação Comunicação – CTIC e o Comitê de Governança, Riscos e Controle – CGRC são compostos por representantes das se-

guintes unidades: Secretaria-Executiva; Secretaria de Políticas Públicas de Emprego; Secretaria de Inspeção do Trabalho; Secretaria de Relações do Trabalho; Subsecretaria de Economia Solidária; Subsecretaria de Orçamento e Administração; Departamento de Tecnologia da Informação e Gabinete do Ministro.



Montante de recursos aplicados em Tecnologia da Informação



MONTANTE DE RECURSOS APLICADOS EM TI – 2018 (R\$ milhões)			
Grupo de Natureza de Despesa	Despesas Empe-nhadas	Despesas Pagas	Valor Pago de Res-tos a Pagar 2018
Investimento	15	1	2,3
Custeio	175	121,3	26,6
TOTAL	190	122,3	29

Fonte: SISA0, SIAFI e SPPE.

Contratações mais relevantes de recursos de Tecnologia da Informação



TELEBRÁS	
Nº	Valor Contratual
03/2018	25,1 milhões
Serviços de telecomunicações, por meio de rede IP – MPLS.	

SERVIÇOS DE TI LTDA	
Nº	Valor Contratual
03/2018	25,1 milhões
Serviços de TIC – operação dos serviços de atendimento e suporte técnico.	

DATAPREV	
Nº	Valor Contratual
13/2016	5,6 milhões
Serviços especializados de solução de tecnologia da informação e comunicação – Desenvolvimento e Manutenção de Sistemas.	

SERPRO	
Nº	Valor Contratual
03/2018	781,7 mil
Serviços de tecnologia da informação e de gerenciamento de conexões à Infovia.	

SERPRO	
Nº	Valor Contratual
23/2018	16,5 milhões
Serviços de manutenção, produção e sustentação do Sistema de Relações Anuais de Informações Sociais – RAIS.	

DATAPREV	
Nº	Valor Contratual
06/2018	170,7 milhões
Serviços especializados de solução de tecnologia da informação e comunicação – Operacionalização de Sistemas.	

Principais iniciativas (sistemas e projetos) e resultados



PRINCIPAIS INICIATIVAS E RESULTADOS		
Secretaria	Projeto/Sistema	Benefício
Políticas Públicas de Emprego	Aplicativo da Carteira de Trabalho Digital	Facilita a vida dos trabalhadores que terão o documento à mão sempre que precisarem fazer uma consulta. Agilidade no acesso à informação de qualificação e de contratos de trabalho.
Políticas Públicas de Emprego	Aplicativo Sine Fácil	Possibilita ao trabalhador encontrar vagas adequadas ao seu perfil, acompanhar a situação do benefício do seguro-desemprego, abono salarial, entre outros serviços. O trabalhador poderá também agendar entrevistas com empregadores.
Inspeção do trabalho	eSocial	Permite aos empregadores comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores: vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, acidente de trabalho, aviso prévio, demissão, entre outros serviços.
Políticas Públicas de Emprego	Portal Emprega Brasil	Reúne em um único banco de dados as informações de trabalhadores e vagas disponibilizadas nas agências de emprego. O cidadão terá acesso às informações sobre o Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e cursos de qualificação.
Executiva	Melhoria da infraestrutura de rede nos estados	Agilidade no atendimento aos trabalhadores que buscam serviços nas Unidades Descentralizadas do MTb, diminuindo o tempo de espera da solução desejada.

Fonte: DTI/SE/MTB – Valor Anual em R\$ Reais.



Investimentos em Capital nas UG Centrais

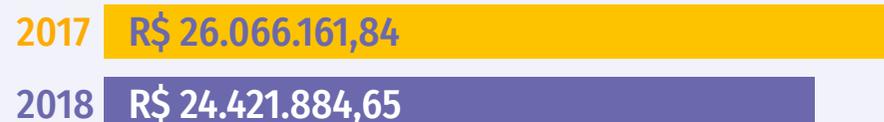


Fonte: Unidades Gestoras

COMPARATIVO 2017/2018		
IMOBILIZADOS	2017	2018
OBRAS E INSTALAÇÕES	R\$ 262.974.703,65	R\$287.204.518,26
VEÍCULOS	R\$ 57.225.861,04	R\$65.825.451,28
MOBILIÁRIO	R\$ 40.244.744,17	R\$42.550.237,56
MÁQUINAS/EQUIPAMENTOS	R\$ 124.410.096,77	R\$133.539.626,44
BENS EM PODER DE 3º	R\$ 149.373.359,33	R\$150.565.464,03
EM TRÂNSITO	R\$ 10.098,00	R\$585.930,42
DEPRECIÇÃO (Móveis e Imóveis)	R\$ 23.631.557,03	R\$33.594.814,10
TOTAL	R\$610.607.305,93	R\$646.676.413,89

Fonte: SIAFI

Custos com Locações (Imóveis e Equipamentos) do Ministério do Trabalho



Fonte: Unidades Gestoras

R\$ 2,2 MI
Gastos em
Locações nas
UG Centrais



Administração Predial



SERVIÇO	CUSTO 2018
Energia, Água e Esgoto	R\$ 11.084.619,75

Fonte: SIAFI

SERVIÇO	CUSTO 2018
Energia Elétrica	R\$ 38.286,18
Limpeza	R\$ 2,29 MI
Manutenção Predial	R\$ 1,74 MI
Vigilância & Brigada	R\$ 1.17 MI
Água e Esgoto	R\$ 23.731,79.

Fonte: SIAFI

Administração Predial

- Otimizar a ocupação predial, eliminando locações desnecessárias.
- Realizar reformas imobiliárias necessárias.
- Reduzir a emissão de resíduos poluentes.

Conformidade Legal

A conformidade da Gestão Patrimonial se deu principalmente pela observância das orientações dos órgãos centrais e regramentos:

- Decreto nº 9.373, de 11 de maio de 2018
- Instrução Normativa nº 205, de 8 de abril de 1988.
- Portaria nº 158, de 4 julho de 2011, publicada no Boletim Administrativo nº 13, de 15 de julho de 2011.



Sistema de custos ●○

O Sistema de Custos tem como embasamento o disposto na Lei nº 10.180, de 6 de fevereiro de 2001, considerando a necessidade de manter um Sistema de Custos que permita a avaliação e o acompanhamento da gestão orçamentária, financeira e patrimonial, estabelecida na forma do inciso XIX do art. 7º do Decreto nº 6.976, de 7 de outubro de 2009.

A Secretaria do Tesouro Nacional publicou as portarias STN nº 157, de 9 de março de 2011, e Portaria STN nº 716, de 24 de outubro de 2011, que instituíram o Sistema de Informações de Custos do Governo Federal SIC.

Como forma de se adequar à necessidade de implantação do sistema de custos e de empreender esforços para apurar seus custos, o MTb criou o órgão setorial do Sistema de Custos do Governo Federal por meio da Portaria nº 103, de 17 de janeiro de 2012, com competências ligadas à Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica - CGPGE, da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração - SPOA, da Secretaria Executiva. Com a publicação do novo regimento interno do ministério, em 2017, a unidade responsável por exercer as atividades de setorial de custos foi a Coordenação-Geral de Planejamento e Modernização Institucional - CGPLAMI da Assessoria Especial de Gestão Estratégica - AEGE.

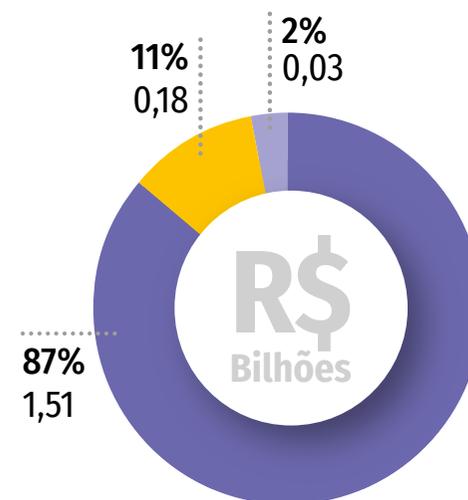
O órgão setorial é responsável por tratar da temática de custos no âmbito geral, não havendo uma estrutura de setoriais ou subsetoriais para cada unidade organizacional. O papel da setorial é apurar

custos por meio da metodologia do Sistema de Custos do Governo Federal e subsidiar os gestores do órgão com informações gerenciais, dentre outras competências.

A setorial trabalha com o refinamento dos dados dos sistemas estruturantes, de modo que a informação disponibilizada pelo SIC retrate a correta alocação de custos. Sendo o único sistema informatizado atualmente utilizado pela setorial para levantamento de custos do MTb, o SIC é um *data warehouse* que integra os principais sistemas de informações do Governo Federal: Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - Siafi; Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - Siape; Sistema de Informações Organizacionais do Governo Federal - Siorg; Sistema de Informações Gerenciais e de Planejamento - SIGPlan, até 2011, sendo substituído, a partir de 2012 pelo Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento - SIOP.

Nesse sentido, em 2018, os gastos com a folha de pagamento correspondem a R\$ 1,51 bilhão, o que representa 87% do custo total do órgão. Os demais gastos somaram R\$ 0,18 bilhão com destaque nos serviços de terceiros que correspondeu a R\$ 0,17 bilhão. Os gastos com TI foram apenas R\$ 0,03 bilhão, representando 2% do total em 2018.

Custos do MTb
Por tipo de despesa





Critérios de Sustentabilidade ●○

Os principais critérios observados nas contratações das UG Centrais do MTb foram:

- Normas Brasileiras – NBR sobre resíduos sólidos.
- Exigência de apresentação de Licença Ambiental de Operação; Certificado do INMETRO de produtos sustentáveis ou de menor impacto ambiental; PCCO – Plano de Impacto Ambiental.
- Separação dos resíduos recicláveis descartados na fonte geradora e destinação às associações e cooperativas dos catadores de materiais recicláveis.
- Utilização de combustível renovável biodiesel.
- Limites máximos de ruídos e emissão de poluentes do escapamento de Veículos.

Ações para redução do consumo de recursos naturais ○●

AÇÕES PARA REDUÇÃO			
RECURSOS	CONSUMO (M ³)		ECONOMIA
Água e Esgoto	2017	2018	33,20%
	1.201	973	
RECURSOS	CONSUMO (folhas)		ECONOMIA
Papel	2017	2018	9,558%
	10.347	9.358	
RECURSOS	CONSUMO (KWh)		VARIAÇÃO
Energia Elétrica	2017	2018	-6,46%
	51.476	53.667	

Fonte: Unidades Gestoras

Dado o modelo descentralizado de Gestão e prestação de contas que havia até o final de 2018, não foi possível se levantar as informações referentes às Unidades Descentralizadas. Dessa maneira, esses dados referem-se às Unidades Gestoras Centrais.

A respeito da política para redução de consumo nas Unidades Centrais, destaca-se que esta ficou a cargo do Síndico do Edifício Sede, o antigo Ministério da Fazenda, assim, tais dados devem ser verificados no Relatório daquele órgão.





Relacionamento com a Sociedade

Principais canais de comunicação com a sociedade ●○○○○○

O MTb disponibiliza várias formas para contato entre a sociedade e o Órgão. O usuário pode optar pelo sistema de atendimento em plataforma web correspondência física, pessoalmente, pela central de atendimento ou pelas mídias sociais (Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, Flickr e Sound Cloud), cuja interação é feita pela Comunicação Social do MTb.

Na página institucional do Trabalho na Internet (trabalho.gov.br), o usuário tem acesso e informações sobre os canais de atendimento e Central de Atendimento Alô Trabalho 158:

Ouvidoria-Geral (trabalho.gov.br/contato);

Acesso à Informação (esic.cgu.gov.br/sistema/site/index.aspx) Sistema de Ouvidorias Poder Executivo Federal (sistema.ouvidorias.gov.br)

- Facebook (facebook.com/ministeriodotrabalho)
- Instagram (instagram.com/ministeriodotrabalho)
- Twitter (twitter.com/trabalho)
- YouTube (youtube.com/c/canaltrabalho)
- Flickr (flickr.com/photos/ministeriodotrabalho)
- SoundCloud (soundcloud.com/ministeriodotrabalho)

O relacionamento com a imprensa era feito em cinco frentes: envio de material por e-mail; organização de coletivas de imprensa; negociação de conteúdos exclusivos com jornalistas e veículos de comunicação estrategicamente selecionados; atendimento de solicitações que chegaram pelo e-mail institucional do Ministério do Trabalho ou por telefone; atualização de mailing de jornalistas. As matérias de abrangência nacional eram enviadas a jornalistas de todo o país, enquanto as de abrangência regional tiveram foco na imprensa da região atingida e interessada pela notícia. As pautas trabalhadas acabaram ganhando destaque em importantes veículos de comunicação do país, como o Jornal da Record, G1, TV Globo e TV Bandeirantes, Folha de S.Paulo, Estado de S. Paulo, O Globo e Veja.

Durante o ano de 2018, tiveram destaques assuntos como o atendimento à situação dos imigrantes que deixaram a Venezuela com destino ao Brasil para escapar da crise econômica e social que assola a nação vizinha; a Escola do Trabalhador, criada para a qualificação de trabalhadores e combate ao desemprego; a distribuição de lucros do FGTS; e a divulgação dos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e da Relação Anual de Informações Sociais (Rais).

Além de veículos de alcance nacional, o MTb foi destaque em inúmeros jornais estaduais, que receberam e reproduziram os materiais distribuídos pela Assessoria de Comunicação - ASCOM. Foram produzidas, por exemplo, matérias regionalizadas da Escola do Trabalhador, o que despertou interesse da imprensa de cada Estado e do Distrito Federal sobre o assunto. Com esta ação, foram marcadas entrevistas com os superintendentes em várias unidades da Federação, atendendo a veículos nacionais e regionais.

As matérias produzidas pela equipe de conteúdo da Ascom foram publicadas no portal do Ministério na internet, com amplo acesso do público

em geral. O material produzido para as redes sociais (cards e informativos em geral) apresentavam intensa interatividade dos usuários, gerando reações e compartilhamentos.

As redes sociais do Ministério do Trabalho também tiveram grande importância na divulgação das informações e no relacionamento com a sociedade em 2018. Hoje, o órgão (agora Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia) tem mais de 1,4 milhão de seguidores no Facebook, 341 mil no Twitter, 136 mil no Instagram, 5,9 mil no Youtube, 225 no Soundcloud e 67 no Flickr.

As publicações no Facebook tiveram alcance de 31.877.082 pessoas, com alcance viral de 7.610.517 usuários. Foram 88.253 compartilhamentos e 266.248 curtidas de publicações, com 99.955 novas curtidas da página do órgão. No Twitter, o Ministério do Trabalho publicou 2.988 tweets em 2018 e contabilizou 8.473 novos seguidores durante o ano. O número mensal de impressões dos tweets variou entre 596 mil, em julho, e 1,34 milhão, em novembro. Outro destaque é o Instagram, com 93.794 novos seguidores. Foram feitas 1.038 publicações e o órgão registrou 190.762 curtidas nas fotos e 76.015 visualizações de vídeos. No site do Ministério do Trabalho registrou-se 7.230.361 usuários em 2018, com 10.971.204 sessões e 29.558.844 visualizações de páginas.

Importante lembrar que, em 2018, o país viveu dois momentos que afetaram o número de publicações de assuntos relacionados ao Ministério do Trabalho, em períodos respectivos. Em junho e julho aconteceu a Copa do Mundo da Rússia, o que reduziu o interesse da imprensa e usuários em conteúdos que não fossem relacionados a futebol ou ao evento. Ainda no mês de julho, teve início o período eleitoral e a Ascom seguiu as regras relacionadas à produção e divulgação de conteúdo jornalístico conforme a Instrução Normativa Secom nº 01/2018, que disciplina a publicidade do SICOM (sistema de comunicação do governo federal) em ano eleitoral. Esse período terminou com o fim do segundo turno, no dia 29 de outu-

bro de 2018. Devido ao período eleitoral, o Jurídico do Ministério do Trabalho determinou a suspensão de qualquer tipo de conteúdo no portal e redes sociais em dois momentos: de 11 a 15 de julho e de 26 a 30 de julho, o que totalizou dez dias sem publicação de notícias e informações sobre a Pasta.

Outros canais de comunicação ○●○○○

A Fundacentro, entidade vinculada ao MTb, possui canais próprios de relacionamento com a sociedade em sua página institucional (fundacentro.gov.br).

No tocante à Inspeção do Trabalho, desde os serviços de orientação aos trabalhadores e às empresas prestados nas Superintendências e Gerências Regionais (os chamados “plantões fiscais”), passando pelas comissões tripartites para elaboração de normas de segurança e saúde laboral, até a participação de Auditores-Fiscais do Trabalho em comissões e fóruns cujas discussões são públicas, o relacionamento com a sociedade permite conhecer mais profundamente as realidades que fiscaliza. Além disso, para aprimorar as informações fornecidas pela Inspeção do Trabalho à sociedade, foram criados canais como o Radar SIT (disponível em sit.trabalho.gov.br/radar), no qual resultados, informações e estatísticas de fiscalizações podem ser visualizados por meio de um painel interativo online; ademais, a ENIT (Escola Nacional de Inspeção do Trabalho) disponibiliza em seu canal do Youtube vídeos técnicos com informações e conteúdo destinado ao público geral. Em 2018, esse canal teve 459.675 exibições, 8.438 novos inscritos, 6.403 compartilhamentos e um total de 1.802.148 minutos de exibição. A ENIT também produz conteúdo acadêmico-científico por meio da publicação da Revista da ENIT, cuja 2ª edição, lançada em 2018, está disponível ao público no sítio eletrônico enit.trabalho.gov.br/revista.



No âmbito da Economia Solidária, o principal canal de relacionamento com a sociedade é o Conselho Nacional de Economia Solidária. Em 2018 foi realizada uma reunião do Conselho.

No que diz respeito ao Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional, criado pela Portaria MTE nº 1.339, de 15 de agosto de 2012, que tem por objetivo promover o contínuo diálogo entre governos, instituições formadoras, sociedade civil, empregadores, trabalhadores, órgãos de fiscalização e Organização Internacional do Trabalho OIT, e demais atores envolvidos com a aplicação da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, no sentido de aperfeiçoar e promover as ações em prol da Aprendizagem Profissional, no ano de 2018 foram realizadas 4 reuniões: duas ordinárias e duas extraordinárias; o principal resultado dessas reuniões foi a aprovação e publicação do Plano Nacional de Aprendizagem Profissional, em maio de 2018.

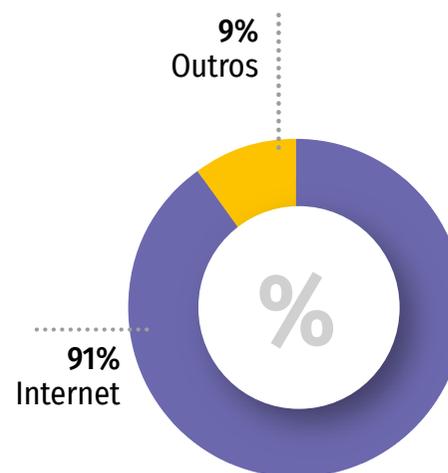
Já o Fórum Nacional de Microcrédito, criado pela Lei nº 13.636/2018, que conta com a participação de órgãos federais competentes e entidades representativas do setor, com o objetivo de promover o contínuo debate entre as entidades vinculadas ao segmento, sua primeira reunião ocorreu em 26 de novembro de 2018, com a pauta “Perspectivas da Política de Microcrédito”; o próximo evento está previsto para o primeiro semestre de 2019.

Resultados da Ouvidoria-Geral ○ ○ ● ○ ○

A Ouvidoria-Geral tem como atribuição receber, examinar, encaminhar às áreas competentes, e monitorar o atendimento das manifestações enviadas pelos cidadãos a respeito das ações e serviços prestados pelo MTb no âmbito de suas competências.

Dentre os canais que o usuário tem à sua disposição para interação com a Ouvidoria a opção mais utilizada é o contato pela internet.

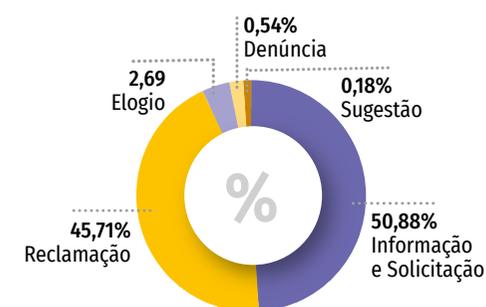
Canais de atendimento



O usuário tem à sua disposição na página eletrônica do MTb o Sistema Ouvidor (SisOuvidor) para registro de suas mensagens tanto de Ouvidoria quanto do Fale Conosco. Em 2018 foram registradas 57.586 no Sis Ouvidor.

Atualmente 83% do volume registrado tem como foco pedidos de informação e solicitações, além de reclamações trabalhistas, que não configuram pós-atendimento. São registros realizados pelo Fale Conosco e pelo Serviço de Informação ao Cidadão e igualmente gerenciados pela Ouvidoria.

Volume registrado



A Ouvidoria também atuou na elaboração do Plano de Dados Abertos do MTb, na definição do Plano de Integridade e no Comitê de Desburocratização para os serviços prestados pelo Órgão.

Central de Atendimento Alô Trabalho 158



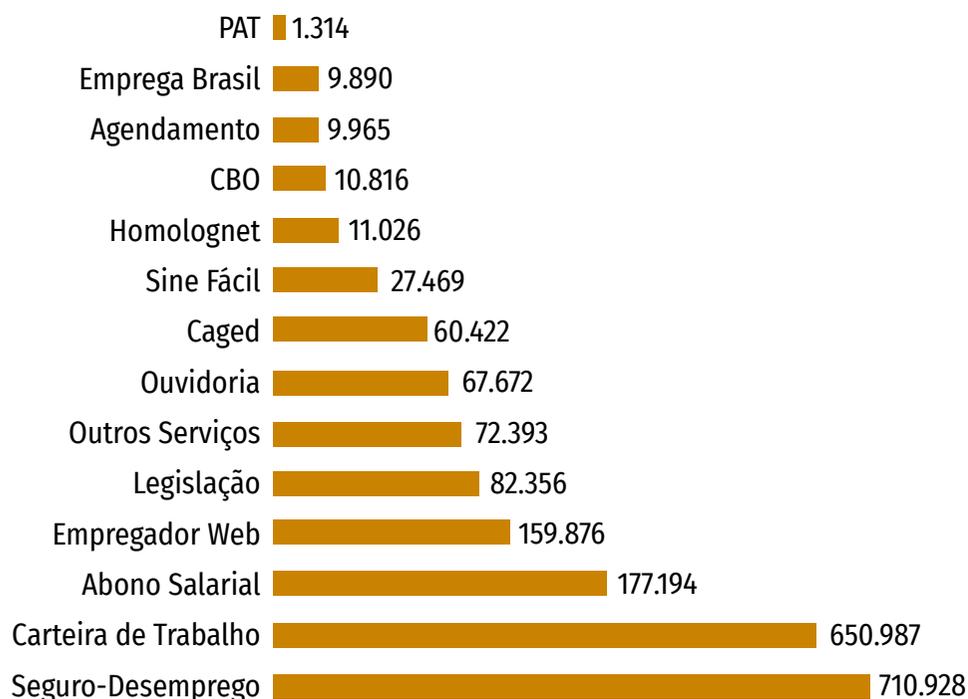
Até 2018, a Ouvidoria do MTb gerenciava a Central de Atendimento Alô Trabalho, que atende pelo número 158. A Central de Atendimento Alô Trabalho presta atendimento gratuito ao usuário (empregado ou desempregado), empregadores, entidades sindicais, entre outros. O atendimento funciona 24 horas

para informações eletrônicas e de segunda a sexta-feira com atendimento humano.

As principais demandas atendidas em 2018 foram: seguro-desemprego, abono salarial, eSocial, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, legislação trabalhista, Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, programas ministeriais, serviços MTb e ouvidoria; além de outras informações vinculadas ao Órgão.

Atendimento humano

Central Alô Trabalho 158

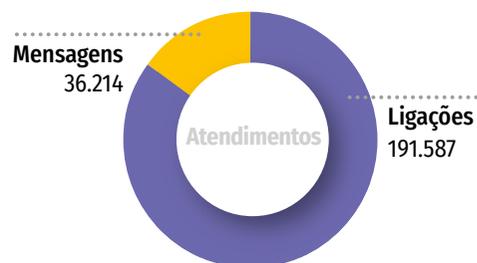


Nesse ano a Central 158 recebeu 3.813.102 ligações com 40% finalizadas no atendimento eletrônico, ou seja, 1.541.650 usuários. O número de usuários que optou por falar com um atendente representou 60% das ligações recebidas, com maior procura por informações do seguro-desemprego e carteira de trabalho.

A Central de Atendimento também funciona como canal de recepção para os usuários da Ouvidoria.

Em 2018 a Central incorporou o atendimento do eSocial, que até então não possuía canal unificado para esclarecimentos de dúvidas de forma rápida e eficiente. Entre julho a dezembro, foram recepcionados 227.811 acionamentos, por telefone e mensagem eletrônica.

Atendimento e-Social



Resultados da LAI

Dos pedidos recebidos e respondidos pelo MTb o requerente não ficou satisfeito em menos de 10% dos casos, sendo registrados os recursos:

- direcionados à chefia hierárquica: 200 recursos (8,67%)
- subiram para a autoridade máxima: 70 recursos (35%)
- direcionados à CGU: 31 recursos (44,70%)
- alcançaram a quarta instância, CMRI: 3 recursos (9,68%)



Demonstrações contábeis

Capítulo
04



Declaração do Contador, Rafael de Souza

A Coordenação-Geral de Orçamento, Finanças e Contabilidade – CGOFC, de acordo com o Decreto 8.894, de 3 de novembro de 2016 fazia parte da estrutura da Subsecretaria de Orçamento e Administração – SOAD da Secretaria-Executiva do Ministério do Trabalho. Com a Medida Provisória nº 870,

de 12 de janeiro de 2019, o Ministério da Fazenda, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, o Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços e o Ministério do Trabalho foram transformados no Ministério da Economia.

O escopo desta declaração leva em conta as demonstrações contábeis consolidadas do extinto Ministério do Trabalho, administração direta e do Fundo de Amparo ao Trabalhador.

As Demonstrações Contábeis Aplicadas ao Setor Público DCASP do MTb foram elaboradas a partir da observância das Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público NBCASP, do Manual de Contabilidade Aplicado ao Setor Público MCASP, 7ª Edição, da Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, do Plano de Contas Aplicado ao Setor Público PCASP e demais disposições normativas vigentes.

O objetivo das DCASP é o de fornecer aos usuários informações sobre a gestão do patrimônio público e prestar contas da gestão econômico-financeira realizada. Além disso, é possível extrair informações sobre a posição patrimonial, desempenho econômico-financeiro, execução orçamentária, fluxos financeiros e outras para a avaliação da gestão do fundo. As DCASP estão de acordo com os normativos vigentes, sendo compostas de:

- i.** Balanço Patrimonial BP;
- ii.** Demonstração das Variações Patrimoniais DVP;
- iii.** Balanço Orçamentário BO;
- iv.** Balanço Financeiro BF;
- v.** Demonstração dos Fluxos de Caixa DFC;
- vi.** Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido DMPL.

Base para opinião com ressalva

- Bens em poder de outras unidades – são bens que foram adquiridos por meio de convênios. Verificamos que parte dos convênios que adquiriram esse bens encontram-se encerrados/concluídos, nesse sentido os bens precisam de uma destinação (doação, baixa, reclassificação).
- Perdas prováveis – devido a ausência de controle por parte das unidades, no que tange os valores “recuperados” de convênios julgados pelo TCU, não é possível estimar o montante de perdas prováveis dos créditos a receber.
- Depreciação/Amortização – falta do registro da depreciação dos bens móveis, imóveis e intangíveis.
- Restos a pagar – falta de inscrição de restos a pagar ou falta de anulação dos empenhos que não seriam indicados.

- 
- Contratos – ausência de controle das apropriações dos contratos.
 - Convênios – convênios “a aprovar” com data expirada. Convênios na situação “a comprovar”, “a liberar”, “a repassar” com data expirada.
 - Declarações acessórias e obrigatórias – falta de envio de declarações.
 - Passivo – falta de reconhecimento de passivos.
 - Seguro desemprego – falta de devolução dos lotes vencidos no exercício de 2018, conforme determinação do TCU.

Declaração

De acordo com análise realizada nos demonstrativos, balancete e auditores contábeis (CONDESAUD), declaro que os demonstrativos contábeis constantes do SIAFI (Balancete Orçamentário, Financeiro e Patrimonial e as Demonstrações das Variações Patrimoniais, do Fluxo de Caixa e das Mutações do Patrimônio Líquido), regidos pela Lei n.º 4.320/1964 e pela Norma Brasileira de Contabilidade Aplicada ao Setor Público NBC T 16.6 aprovada pela Resolução CFC nº 1.133/2008, relativas ao exercício de 2018 do MTb,

refletem adequadamente a situação orçamentária, financeira e patrimonial, EXCETO no tocante às ressalvas apontadas.

Brasília, 25 de janeiro de 2019

Rafael de Souza

CRC nº SC-035512/O-0 T-DF

Contador Geral do Ministério do Trabalho



O MTb, órgão da administração pública federal direta, instituído pela Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, e alterações posteriores, tem como área de competência os seguintes assuntos:

- a) política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador;
- b) política e diretrizes para a modernização das relações do trabalho;
- c) fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, e aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas;
- d) política salarial;
- e) formação e desenvolvimento profissional;
- f) segurança e saúde no trabalho;
- g) política de imigração; e
- h) cooperativismo e associativismo urbanos.

O MTb teve sua estrutura regimental regulamentada pelo Decreto nº 8.894, de 3 de novembro de 2016.

O Fundo de Amparo ao Trabalhador FAT é um fundo contábil, de natureza financeira, vinculado ao MTb, instituído pela Lei nº 7.998/1990,

destinado ao custeio do programa de seguro-desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico. O FAT não possui quadro de pessoal próprio, portanto, utiliza-se do quadro do MTb para a execução de suas atividades.

As principais fontes de recursos do FAT são compostas pelas contribuições para o Programa de Integração Social PIS, criado por meio da Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e pelas contribuições para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público PASEP, instituído pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970.

Os programas e ações financiados com recursos do fundo têm suas diretrizes de gestões estratégicas definidas pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador CODEFAT.

O CODEFAT é um conselho tripartite e paritário, composto por bancadas representativas dos trabalhadores, dos

empregadores e do Governo Federal, com Regimento Interno aprovado pela Resolução nº 596/2009. Dentre as funções mais importantes do conselho, estão as de elaborar diretrizes para programas e para alocação de recursos, de acompanhar e avaliar seu impacto social e de propor o aperfeiçoamento da legislação referente às políticas. Igualmente importante é o papel que exerce no controle social da execução destas políticas no qual estão as competências de análise das contas do Fundo, dos relatórios dos executores dos programas apoiados, bem como de fiscalização da administração do FAT.

Balanco Patrimonial

Em 31 de dezembro de 2018 e 2017

Ativo	Notas	2018	2017
Ativo circulante		R\$ milhões	R\$ milhões
Caixa e equivalentes de caixa	03	32.355	37.584
Créditos a curto prazo	04	6.189	6.242
Demais créditos e valores a curto prazo	05	16.801	16.708
Estoques		5	4
VPDs pagas antecipadamente		0	0
Total		55.349	60.538
Ativo não circulante			
Créditos a longo prazo	04	256.093	232.680

Demais créditos e valores a longo prazo	05	24.697	13
Imobilizado	06	647	611
Intangível		73	60
Total		281.510	233.363

Total ativo		336.859	293.901
--------------------	--	----------------	----------------

Passivo	Notas	2018	2017
Passivo circulante		R\$ milhões	R\$ milhões

Obrig. trabalhistas, prev. e assist. a pagar	07	771	615
Fornecedores e contas a pagar	08	13	51
Provisões	09	19.501	17.612
Demais obrigações		30	13
Total		20.316	18.291

Passivo não circulante			
Provisões	09	20.818	9.397
Total		20.818	9.397

Total passivo		41.134	27.689
----------------------	--	---------------	---------------

Patrimônio líquido	Notas	2018	2017
Demais reservas		02	02

Resultados acumulados	10	295.723	266.210
Total patrimônio líquido		295.725	266.212
Total passivo e patrimônio líquido		336.859	293.901

Demonstração das Variações Patrimoniais

Em 31 de dezembro de 2018 e 2017

	Notas	2018	2017
Variações patrimoniais aumentativas		R\$ milhões	R\$ milhões
Impostos, taxas e contribuições de melhoria		6	1
Contribuições		5.168	5.861
Exploração e venda de bens, serviços e direitos		0	0
Variações patrimoniais aumentativas financeiras	11	28.603	23.221
Transferências e delegações recebidas	11	195.849	195.948
Valorização e ganhos com ativos e desinc. de passivos		27	29
Outras variações patrimoniais aumentativas		1.994	230
Total		231.647	225.291

	Notas	2018	2017
Variações patrimoniais diminutivas		R\$ milhões	R\$ milhões
Pessoal e encargos		1.472	1.562
Benefícios previdenciários e assistenciais	11	45.369	56.904
Uso de bens, serviços e consumo de capital fixo		643	683
Variações patrimoniais diminutivas financeiras		5.201	2.775
Transferências e delegações concedidas	11	119.811	138.301
Desvalorização e perdas de ativos e incor. de passivos		6	34
Tributárias		0	1
Outras variações patrimoniais diminutivas		35.953	23.350
Total		208.455	223.610
Resultado patrimonial do período		23.192	1.681

Balanço Orçamentário: Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social

Em 31 de dezembro de 2018 e 2017

	Notas	Previsão Inicial	Previsão Atualizada	Receitas Realizadas	Saldo
Receitas correntes					R\$ milhões
Receita tributárias		0	0	4	4
Receita de contribuições	12	49.435	49.435	50.434	999
Receita patrimonial	12	4.550	4.550	4.175	-375
Receita de serviços	12	11.649	11.649	13.916	2.267
Transferências correntes		30	30	14	-16
Outras receitas correntes		1.542	1.542	418	-1.125
Total		67.206	67.206	68.961	1.755

	Previsão Inicial	Previsão Atualizada	Receitas Realizadas	Saldo
Receitas de capital				R\$ milhões
Alienação de bens	0	0	-	0
Outras receitas de capital	18.567	-	-	-
Recursos arrecadados em exerc. anteriores	-	18.567	-	-18.567
Total	18.567	18.567	-	-18.567
Subtotal receitas orçamentárias	85.773	85.773	68.961	-16.812
Deficit	-	-	11.910	11.910
Total receitas orçamentárias	85.773	85.773	80.871	-4.902
Detalhamento dos ajustes na previsão atualizada	-	169	169	-
Créditos adicionais abertos com superávit financeiro	-	48	48	-
Créditos adicionais abertos com excesso de arrecadação	-	121	121	-

Balanco Orçamentário: Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social

Em 31 de dezembro de 2018 e 2017

	Notas	Dot. Inicial	Dot. Atualizada	Desp. Empeñadas	Desp. Liquidadas	Desp. Pagas	Saldo
Despesas correntes							R\$ milhões
Pessoal e encargos sociais	13	3.405	3.301	3.271	3.237	3.027	30
Outras despesas correntes	13	68.765	62.339	59.503	58.854	58.267	2.837
Total		72.171	65.640	62.774	62.091	61.293	2.866
Despesas de capital							
Investimentos	13	61	55	43	6	6	12
Inversões financeiras	13	18.055	18.055	18.055	17.211	17.211	-
Total		18.116	18.110	18.098	17.217	17.217	12
Reserva de contingência							
Reserva de contingência	13	133	133	-	-	-	133
Total	13	133	133	-	-	-	133
Total despesas orçamentárias		90.419	83.883	80.871	79.308	78.510	3.011

Execução de Restos a Pagar não Processados

Em 31 de dezembro de 2018 e 2017

	Inscritos						
	Notas	Em Exercícios Anteriores	Em 31/12 do Exercício Anterior	Liquidadados	Pagos	Cancelados	Saldo
Despesas correntes							R\$ milhões
Pessoal e encargos sociais		0	2	2	2	0	0
Outras despesas correntes		282	724	485	485	308	213
Total		282	725	487	487	308	213
Despesas de capital							
Investimentos		42	36	29	29	11	38
Inversões financeiras		-	838	838	838	-	-
Total		42	874	867	867	11	38
Total restos a pagar não processados		324	1.600	1.354	1.354	319	251

Execução de Restos a Pagar Processados

Em 31 de dezembro de 2018 e 2017

	Inscritos						
	Notas	Em Exercícios Anteriores	Em 31/12 do Exercício Anterior	Pagos	Cancelados	Saldo	
Despesas correntes						R\$ milhões	
Pessoal e encargos sociais		0	0	0	-	0	
Outras despesas correntes		2	635	635	0	2	
Total		2	635	635	0	2	
Despesas de capital							
Investimentos		1	4	4	-	1	
Total		1	4	4	-	1	
Total restos a pagar não processados		3	639	639	0	3	

Balanço Financeiro

Em 31 de dezembro de 2018 e 2017

	Notas	2018	2017
		R\$ milhões	R\$ milhões
Receita orçamentária			
Ordinária		1.611	1.780
Vinculadas		67.348	21.834
(-) Deduções da receita orçamentária		3	-6
Total		68.961	23.609
Transferências financeiras recebidas			
Resultantes de execução orçamentária		148.955	181.064
Independentes de execução orçamentária		5.850	3.184
Total		154.805	184.247
Recebimentos extraorçamentários			
Inscrição dos restos a pagar processados		798	608
Inscrição dos restos a pagar não processados		1.563	1.600
Depósitos restituíveis e valores vinculados		2	1

Outros recebimentos extraorçamentários 2.607 3.307

Total 4.969 5.516

	Notas	2018	2017
		R\$ milhões	R\$ milhões
Saldo do exercício anterior			
Caixa e equivalentes de caixa		37.584	33.188
Total		37.584	33.188
Total ingressos		266.320	246.560
Despesa orçamentária			
Ordinária		3.809	3.464
Vinculadas		77.062	76.763
Total		80.871	80.228
Transferências financeiras concedidas			
Resultantes de execução		99.837	123.960
Independentes de execução orçamentária		5.996	2.625
Total		105.833	126.584
Despesas extraorçamentárias			
Pagamento dos restos a pagar processados		639	5
Pagamento dos restos a pagar não processados		1.354	2.158

Depósitos restituíveis e valores vinculados	2	1
Outros pagamentos extraorçamentários	45.266	-
Total	47.260	2.164

	Notas	2018	2017
Saldo para o exercício seguinte		R\$ milhões	R\$ milhões
Caixa e equivalentes de caixa		32.355	37.584
Total		32.355	37.584
Total dispêndios		266.320	246.560

Demonstração dos Fluxos de Caixa

Em 31 de dezembro de 2018 e 2017

	Notas	2018	2017
Ingressos		R\$ milhões	R\$ milhões
Receitas derivadas e originárias		68.947	23.589
Transferências correntes recebidas		14	20
Outros ingressos operacionais		157.414	187.555
Total		226.375	211.164
Desembolsos			

Pessoal e demais despesas correntes	-62.155	-63.534
Transferências concedidas	-269	-280
Outros desembolsos operacionais	-151.100	-126.586
Total	-213.524	-190.399

	Notas	2018	2017
Desembolsos		R\$ milhões	R\$ milhões
Aquisição de ativo não circulante		-14	-18
Concessão de empréstimos e financiamentos		-18.049	-16.326
Outros desembolsos de investimentos		-17	-26
Total		-18.080	-16.369
Fluxo de caixa líquido das atividades de investimento		-18.080	-16.369
GERAÇÃO LÍQUIDA DE CAIXA E EQUIVALENTE DE CAIXA		-5.229	4.396
Caixa e Equivalentes de caixa inicial		37.584	33.188
Caixa e Equivalente de caixa final		32.355	37.584

Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido

Em 31 de dezembro de 2018 e 2017

	Notas	Demais Reservas	Resultados Acumulados	Total
Saldo Inicial do Exercício 2017		5	278.252	278.258
Ajustes de exercícios anteriores		-	-13.725	-13.725
Const./Realiz. da reserva de reavaliação de ativos		-3	2	-1
Resultado do exercício		-	1.681	1.681
Saldo Final do Exercício 2017		2	266.210	266.212
Saldo Inicial do Exercício 2018		2	266.210	266.212
Ajustes de exercícios anteriores		-	6.322	6.322
Const./Realiz. da reserva de reavaliação de ativos		-	-1	-1
Ajuste de avaliação patrimonial		-	-0	-0
Resultado do exercício		-	23.192	23.192
Saldo Final do Exercício 2018		2	295.723	295.725



01. Base de Preparação das Demonstrações e das Práticas Contábeis

As Demonstrações Contábeis Aplicadas ao Setor Público DCASP, foram elaboradas a partir da observância das Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público NBCASP, do Manual de Contabilidade Aplicado ao Setor Público MCASP, 7ª Edição, da Lei nº 4.320/1964, da Lei Complementar nº 101/2000, do Plano de Contas Aplicado ao Setor Público PCASP e demais disposições normativas vigentes.

O objetivo das DCASP é o de fornecer aos usuários informações sobre a gestão do patrimônio público e prestar contas da gestão econômico-financeira realizada. Além disso, é possível extrair informações sobre a posição patrimonial, desempenho econômico-financeiro, execução orçamentária, fluxos financeiros e outras para a avaliação da gestão. As DCASP estão de acordo com os normativos vigentes, sendo compostas de:

- i. Balanço Patrimonial BP;
- ii. Demonstração das Variações Patrimoniais DVP;
- iii. Balanço Orçamentário BO;
- iv. Balanço Financeiro BF;
- v. Demonstração dos Fluxos de Caixa DFC;
- vi. Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido DMPL; e
- vii. Notas Explicativas.

02. Resumo dos Principais Critérios e Políticas Contábeis

Considerando as premissas dos normativos vigentes e do modelo PCASP, a seguir, são apresentados os principais critérios e políticas contábeis adotadas:

(a) Caixa e equivalentes de caixa

São os valores em caixa (“conta única”), depósitos bancários e aplicações financeiras de liquidez imediata. Os valores são mensurados e avaliados pelo valor de custo e, quando aplicável, são acrescidos dos rendimentos auferidos até a data das

demonstrações contábeis, cuja contrapartida é uma conta de resultado.

(b) Créditos e valores a curto prazo

Compreendem os direitos a receber a curto prazo relacionados a:

- (i) juros a receber sobre financiamentos concedidos;
- (ii) adiantamentos concedidos;
- (iii) depósitos especiais;
- (iv) créditos administrativos a receber.

A mensuração é feita com base no valor de custo e alguns itens (pós-fixados) são atualizados e ajustados até a data do fechamento das demonstrações contábeis, cuja contrapartida é uma conta de resultado.

(c) Estoques

Compreendem o saldo das mercadorias em almoxarifado. Na entrada os bens são avaliados pelo valor de aquisição e na saída pelo custo médio ponderado, conforme determinação do art. 106 da Lei nº 4.320/1964.

(d) Ativo realizável a longo prazo

Compreendem os direitos a receber a longo prazo relacionados aos financiamentos concedidos ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social BNDES. Os valores são avaliados e mensurados pelo valor de custo e são acrescidos das atualizações e correções monetárias, de acordo com as taxas especificadas nas legislações pertinentes. Nesse grupo, também há os saldos de créditos administrativos a receber e os créditos decorrentes de tomada de contas especial, onde as contas foram julgadas irregulares, decisão definitiva pelo TCU, e foi apurado débito. Esses créditos são avaliados e mensurados, inicialmente, pelo valor original e são atualizados de acordo com a legislação vigente (calculadora de débitos do TCU).

(e) Imobilizado

O ativo imobilizado compreende os direitos que tenham por objeto bens corpóreos destinados à manutenção das atividades da enti-

dade ou exercidos com essa finalidade, inclusive os decorrentes de operações que transfiram a ela os benefícios, os riscos e o controle desses bens. O reconhecimento inicial é com base no valor de aquisição, construção e produção acrescidos de eventuais custos até que o ativo esteja em condições operacionais. Os itens do imobilizado que possuem vida útil definida estão sujeitos a depreciação, amortização ou exaustão, bem como reavaliação e redução ao valor recuperável. Os gastos posteriores ao reconhecimento inicial poderão ser incorporados ao imobilizado desde que aumentem a vida útil do ativo e sejam capazes de gerar benefícios econômicos futuros. Caso contrário, são reconhecidos como variação patrimonial diminutiva.

(f) Intangível

São os direitos de bens incorpóreos destinados a manutenção da atividade pública ou exercidos com essa finalidade os quais são mensurados com base no valor de aquisição ou produção. Esses direitos sofrem, quando possuem vida útil definida, amortização e, quando não possuem, redução ao valor re-

cuperável (impairment).

(g) Depreciação, amortização, exaustão, reavaliação e redução ao valor recuperável

Os procedimentos técnicos estão detalhados nos normativos legais e complementares.

O detalhamento pode ser consultado no Manual SIAFI, Macrofunções 020330 - Depreciação, Amortização e Exaustão na Adm. Dir. União, Aut. e Fund. e 020335 - Reavaliação e Redução ao Valor Recuperável.

(g.1) Depreciação de bens imóveis cadastrados no SPIUnet

A depreciação é iniciada no momento em que o bem é colocado em condições de uso e o valor depreciado dos bens imóveis é apurado mensalmente e automaticamente pelo sistema SPIUnet sobre o valor depreciável da aquisição, utilizando-se o método da parábola de Kuentzle. O método da parábola de Kuentzle distribui a depreciação ao longo da vida útil da benfeitoria, segundo as ordenadas de uma parábola, apresentando menores depreciações na fase inicial e maiores na fase final,

o cálculo é realizado de acordo com a equação: $Kd = (n^2 - x^2) / n^2$ onde: Kd = coeficiente de depreciação, n = vida útil da aquisição e x = vida útil transcorrida da aquisição. A vida útil é definida no laudo de avaliação específico ou por parâmetros predefinidos pela SPU.

(g.2) Depreciação de bens móveis

Na Administração Pública, o controle patrimonial e o registro da depreciação são obrigatórios desde janeiro de 2010, contudo, ainda, não há um sistema estruturante para o atendimento pleno da obrigação. Existe a recomendação de utilização do Sistema Integrado de Administração de Serviços - SIADS o qual é uma solução tecnológica para o controle completo e efetivo dos estoques de materiais, bens patrimoniais e serviços de transportes. Destaca-se que a falta de um sistema estruturante dificulta o cumprimento da obrigação, pois ficou a cargo de cada órgão a aquisição de sistema patrimonial e no âmbito do MTb não existe sistema patrimonial institucionalizado.

Os bens móveis estão distribuídos nas Superintendências Regionais do Trabalho e cada Superintendência

possui autonomia administrativa. Assim, algumas unidades gestoras realizam a depreciação dos bens móveis, utilizando-se de sistema patrimonial não institucionalizados pelo MTb (SIGAP e SiMEC), pelo método das cotas constantes, com base na tabela de vida útil e de valor residual constante na Macrofunção 020330 - Depreciação, Amortização e Exaustão, do Manual SIAFI.

É importante destacar que a Coordenação de Contabilidade expediu orientações aos gestores visando auxiliá-los no processo de registro da depreciação e atua buscando a implantação de sistema patrimonial único (SIADS).

(g.3) Reavaliação

As reavaliações ocorrem nos bens móveis e imóveis conforme os procedimentos técnicos descritos nas Macrofunções citadas no caput. As reavaliações dos bens imóveis seguem as diretrizes da Portaria Conjunta STN/SPU nº 3/2014.

(h) Passivos circulantes e não circulantes

As obrigações são apropriadas se-

gundo o regime de competência e são evidenciadas pelos valores conhecidos (valor de pagamento da obrigação - custo histórico), acrescidos, quando aplicável, de encargos. Os passivos circulantes e não circulantes estão concentrados nos grupos: obrigações trabalhistas, previdenciárias e assistenciais; fornecedores e contas a pagar; provisões e demais obrigações.

(i) Provisões

As provisões são reconhecidas quando a possibilidade de saída de recursos no futuro é provável e é possível a estimativa confiável do seu valor. São atualizadas até a data das demonstrações contábeis pelo montante provável de perda, observadas suas naturezas e os relatórios técnicos emitidos pelas áreas responsáveis.

03. Caixa e Equivalentes de Caixa

Esse subgrupo é composto pelas disponibilidades financeiras e está dividido entre as aplicações financeiras de liquidez imediata (extramercado) e os recursos disponíveis na Conta Única do Tesouro Nacional – “Caixa”.

	Notas	2018	2017	AH (%)	AV (%)
Caixa e equivalentes de caixa		R\$ milhões	R\$ milhões		
Fundo de Aplic - Extramercado - FAT/FUNCAF/FNDE (i)		31.885	37.501	-14,97%	98,55%
Limite de saque com vinculo de pgto - OFSS (ii)		470	83	465,25%	1,45%
Outras		0	0	0,00%	0,00%
Total		32.355	37.584	-13,91%	100,00%

(i) Aplicações financeiras no extramercado - correspondem as disponibilidades financeiras que são aplicadas em títulos públicos do Tesouro Nacional, por intermédio do Banco Central do Brasil e constituem a reserva mínima de liquidez (§2º, art. 9º, Lei nº 8.019/1990), transcrita a seguir:

“(…)

§ 2º O montante da reserva estabelecida no parágrafo anterior não pode ser inferior ao maior dentre os seguintes valores:

I - a diferença positiva, no exercício financeiro em curso, entre o produto da arrecadação das contribuições de que trata o art. 239 da Constituição Federal e o montante global dos pagamentos efetuados por conta das dotações orçamentárias para atender as despesas com o Programa do Seguro-Desemprego, com o abono salarial e com o Financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico a cargo do BNDES, custeados pela referida arrecadação;

II - o resultado da adição:

a) dos valores pagos a títulos de benefícios do seguro-desemprego nos seis meses anteriores, atualizados mês a mês pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor, calculado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE, ou na sua ausência, pela variação de índice definido pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), nos termos do inciso IX do art. 19 da Lei nº 7.998/1990, e

b) de cinquenta por cento dos valores pagos a títulos de abono, nos termos do art. 9º da Lei nº 7.998/1990, nos doze meses anteriores, atualizados na forma prevista na alínea anterior. (...)”.

Esses recursos são remunerados pelos indicadores de mercado e a mensuração / avaliação é realizada pelo valor justo, que no caso é o valor de mercado (posição patrimonial “marcada a mercado”). De acordo com os cálculos da Coordenação-Geral de Recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador, a Reserva Mínima de Liquidez no mês de dezembro de 2018 deveria ser de pelo menos R\$ 27,21 bilhões, ou seja, há uma diferença positiva de R\$ 4,671 bilhões.

Exercício	Valores nominais		INPC / IBGE		Valores atualizados		R M L	Vigência
	Seg. Desemp.	Abono Salarial	Taxa	Índice	Seg. Desemp.	Abono Salarial		
2018								
janeiro	2.717	2.059	0,23	1,0023	2.723	2.064	27.281	15/01 a 15/02/2018
fevereiro	2.892	2.760	0,18	1,0018	2.898	2.765	26.931	15/02 a 15/03/2018
março	3.001	2.719	0,07	1,0007	3.003	2.721	26.769	15/03 a 15/04/2018
abril	3.272	139	0,21	1,0021	3.279	139	26.841	15/04 a 15/05/2018
maio	3.225	61	0,43	1,0043	3.239	61	27.319	15/05 a 15/06/2018
junho	3.058	190	1,43	1,0143	3.101	193	27.025	15/06 a 15/07/2018
julho	3.129	1.701	0,25	1,0025	3.137	1.705	27.516	15/07 a 15/08/2018
agosto	3.154	2.082	0,00	1,0000	3.154	2.082	27.999	15/08 a 15/09/2018
setembro	2.716	1.184	0,30	1,0030	2.724	1.187	27.669	15/09 a 15/10/2018
outubro	3.343	1.361	0,40	1,0040	3.357	1.366	27.665	15/10 a 15/11/2018
novembro	2.605	1.400	-0,25	0,9975	2.599	1.397	26.968	15/11 a 15/12/2018
dezembro	3.374	1.697	0,14	1,0014	3.378	1.699	27.214	15/12 a 15/01/2019

Fonte: Coordenação-Geral de Recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CGFAT

5,6 bilhões, é resultante das aplicações, resgates e rendimento financeiro auferido (juros), conforme tabela 03.

	Notas	2018
Aplicações financeiras no extramercado		R\$ milhões
Saldo em 31 de dezembro de 2017		37.501
(+) Aplicação financeira		26.750
(-) Resgate		-35.512
(+) Remuneração		3.147
(+) Outros		0
Saldo em 31 de dezembro de 2018		31.885

(ii) Limite de saque - é o recurso financeiro disponível na conta única do órgão para pagamento de despesas correntes e de capital.

04. Créditos a Receber Curto e Longo Prazo

A Constituição Federal, em seu art. 239, §1º, estabelece que pelo menos 40% dos recursos provenientes da arrecadação do PIS e PASEP serão destinados ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico, por intermédio do BNDES, logo, tais valores são repassados a cada decêndio para o citado banco.

Os financiamentos constitucionais ao BNDES, "FAT Constitucional", são remunerados pela Taxa de Juros de Longo Prazo - TJLP, Taxa Referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC e Taxa de Longo

Prazo – TLP; e o “FAT Cambial”, por taxas de juros do mercado internacional. Os recursos são aplicados pelo banco (BNDES) com o objetivo de fomentar as seguintes áreas/atividades:

- a) ampliação e diversificação das exportações;
- b) reestruturação da indústria;
- c) expansão e adequação da infraestrutura a cargo da iniciativa privada, com ênfase em investimentos nos setores de energia e telecomunicações;
- d) melhoria dos canais de acesso ao crédito para micros, pequenas e médias empresas;
- e) fortalecimento do mercado de capitais; e
- f) redução dos desequilíbrios regionais.

Para manter a reserva e pagar os benefícios, a legislação estabelece que o MTb pode exigir o retorno dos empréstimos constitucionais ao BNDES, conforme estabelece o art. 7º, da Lei nº 8.019/1990, ou solicitar a antecipação das aplicações dos depósitos especiais.

O risco das operações financeiras realizadas corre por conta do BNDES, de acordo com o §4º, art. 2º, da Lei nº 8.019/1990, por isso não é feito nenhum ajuste para perdas prováveis.

Os créditos a receber curto e longo prazo referem-se a um mesmo ativo, qual seja, aos valores repassados. Os financiamentos concedidos são mensurados pelo valor original ajustados pelas remunerações a serem recebidas, pela atualização monetária e pelas variações cambiais ocorridas.

	Notas	2018	2017	AH (%)	AV (%)
BNDES - Banco Nacional do Desenvolvimento		R\$ milhões	R\$ milhões		
Circulante (i)		6.189	6.242	-0,85%	2,36%
Não circulante (ii)		256.093	232.680	10,06%	97,64%
Total		262.282	238.922	9,78%	100,00%

(i) Os valores nessa rubrica referem-se ao provisionamento mensal de juros a receber (FAT TJLP + FAT Cambial), junto ao BNDES, decorrente da remuneração dos financiamentos a longo prazo concedidos. Os juros a receber possuem exigibilidade semestral, sendo classificados no curto prazo, e são recolhidos até o décimo dia útil subsequente ao semestre anterior (art. 3º, Lei nº 8.019/1990).

(ii) A transferência de 40% da arrecadação do PIS e do PASEP (art. 239 da CF), os juros capitalizados, as variações cambiais compõem o valor do financiamento principal, os quais possuem exigibilidade indeterminada.

As movimentações contábeis efetuadas nas contas do BNDES foram:

	Notas	Circulante	Não circulante	Total
Empréstimos e financiamento concedidos				R\$ milhões
Saldo em 31 de dezembro de 2017		6.242	232.680	238.922
(-) Pag. de juros pelo BNDES/ Aplicação extra-mercado	13	-13.916	-	-13.916
(+) Capitalização		-	1.437	1.437
(+) Juros provisionados (FAT constitucional)		13.119	-	13.119
(+) Juros provisionados (FAT cambial)		475	-	475
(+) Repasse ao BNDES		-	18.049	18.049
(+) Variação cambial positiva		-	8.872	8.872
(-) Variação cambial negativa		-	-4.824	-4.824
(+) Valor em contestação (iii)		-	149	149
Transferência LP para CP		269	-269	-
Saldo em 31 de dezembro de 2018		6.189	256.093	262.282

No curto prazo houve o recebimento de quase R\$ 13,92 bilhões referente à remuneração dos juros semestrais FAT TJLP, FAT Cambial, SELIC sobre financiamentos concedidos 40% PIS/PASEP - art. 239 CF/88 e o pagamento integral do valor que encontrava-se em contestação junto ao BNDES.

Conforme demonstrado no quadro abaixo, foram repassados ao BNDES R\$ 18,05 bilhões, sendo:

	Notas	2018
Repasses ao BNDES		R\$ milhões
Exercício 2017		937
1º Trimestre 2018		3.525
2º Trimestre 2018		4.346
3º Trimestre 2018		4.496
4º Trimestre 2018		4.744
Total		18.049

Além disso, no mês de janeiro de 2019 foram repassados mais R\$ 1,01 bilhões referentes a arrecadação do 3º decêndio de dezembro de 2018.

(iii) O valor em contestação junto ao BNDES refere-se ao valor da remuneração do período compreendido entre o encerramento do semestre e o efetivo recolhimento aos cofres do FAT (diferença de até 10 dias), o qual deve ser capitalizado se a TJLP for superior a seis por cento ao ano, ou seja, esse valor deve ser apropriado no longo prazo. A exigibilidade do crédito é superior a doze meses, pois fica condicionada aos regastes previsto nos dispositivos legais (art. 7º da Lei 8.019/1990). Cabe destacar que o valor em contestação possui os critérios de definição de Ativo (recurso, controle, decorrente de evento passado) podendo ser reconhecido, mensurado e evidenciado (MCASP 7ª Edição).

Por fim, registra-se que a Coordenação-Geral de Recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CGFAT identificou uma diferença de R\$ 697 mi-

lhões, no saldo final (31/12/2018), entre o FAT e o BNDES, decorrente da apropriação em duplicidade dos juros em contestação – R\$ 269 milhões; R\$ 430 milhões – valor repassado para o BNDES no dia 28/12/2018, o qual foi considerado em trânsito pelo BNDES; e falta de apropriação de juros pelo FAT – R\$ 955 mil.

05. Demais Créditos e Valores Curto e Longo Prazo

A composição desse subgrupo é diversificada e os critérios de mensuração utilizados são distintos. Os elementos mais relevantes deste subgrupo são os depósitos especiais e o crédito a receber arrecadado por outra entidade.

	Notas	2018	2017	AH (%)	AV (%)
Demais créditos e valores		R\$ milhões	R\$ milhões		
Circulante					
13º salário - adiantamento		-	17	-100,00%	0,00%
1/3 de férias - adiantamento		60	12	409,65%	0,36%
Salários - adiantamento		1	1	-3,86%	0,01%
Depósitos especiais (ii)		14.091	16.677	-15,51%	83,87%
Depósito especial do FAT no Banco do Brasil		4.285	4.362	-1,77%	25,51%
Depósito especial do FAT no Banco do Nordeste		66	180	-63,23%	0,39%
Depósito especial do FAT no BNDES		9.678	11.448	-15,47%	57,60%

Depósito especial do FAT no CEF	-	577	-100,00%	0,00%
Depósito especial do FAT na FINEP	57	99	-42,86%	0,34%
Depósito especial do FAT no Banco da Amazônia	6	11	-46,31%	0,03%
Crédito a receber arrecadado por outra entidade (iii)	2.648	-	100,00%	15,76%
Outros	0	0	0,06%	0,00%
Total	16.801	16.708	0,56%	100%
Não circulante				
Cred a rec decorrente pgto indev/dano/perda/falta/irreg comprov (i)	256	13	1916,18%	1,04%
Crédito a receber arrecadado por outra entidade (iii)	24.442	-	100,00%	98,96%
Total	24.697	13	194659,26%	100,00%

(i) Créditos a Receber Decorrentes a Pagamento Indevidos / Dano / Perda / Falta / Irregularidade - são valores referentes à TCE instauradas pelo MTb, contra responsáveis pela gestão dos recursos públicos que foram encaminhadas ao TCU e que são passíveis de pagamento ou não, a depender do julgamento das contas.

(ii) Depósitos Especiais - consistem em recursos disponibilizados às

instituições financeiras oficiais para aplicação em programas de geração de emprego e renda, por meio da concessão de empréstimos a pessoas físicas e jurídicas. Esses recursos têm origem nas disponibilidades financeiras do Fundo que excedem a Reserva Mínima de Liquidez (RML), para serem aplicados em programas ou linhas de crédito específicas que são aprovadas pelo CODEFAT, e enquanto disponíveis nas instituições financeiras são remunerados pela SELIC, TJLP e TLP. Cabe registrar que esses depósitos especiais são aplicações financeiras de liquidez imediata e não se confundem com os empréstimos do FAT ao BNDES.

	Notas	2018
Depósitos Especiais		R\$ milhões
Saldo em 31 de dezembro de 2017		16.677
(+) Aplicação financeira		2.022
(-) Resgate		-5.579
(+/-) Remuneração		970
Saldo em 31 de dezembro de 2018		14.091

(iii) Crédito a receber arrecadado por outra entidade – esses valores consistem no cumprimento à recomendação constante do Acórdão nº 978/2018 do TCU. Nesse acórdão o TCU recomendou que a contabilização dos créditos tributários e dívida ativa relacionados às contribuições do PIS/PASEP fosse revista, de modo que os reflexos contábeis estivessem evidenciados, respectivamente, no FAT.

Sobre o assunto, atualmente os créditos do PIS/PASEP são apropria-

dos e evidenciados na contabilidade da Receita Federal do Brasil – RFB, instituição responsável pela arrecadação dos referidos tributos, ao passo que os valores inscritos em dívida ativa são evidenciados na Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional – PGFN, entidade que tem por competência apurar a liquidez e certeza da dívida ativa da União de natureza tributária e não tributária, inscrevendo-a para fins de cobrança, amigável ou judicial.

Fruto da rotina atual, ficou constatado que os ativos do FAT estão subavaliados devido à ausência da dívida ativa tributária, enquanto ocorre uma superavaliação nas demonstrações da RFB e da PGFN, haja vista que o Egrégio Tribunal de Contas da União entende que os créditos tributários a receber e da dívida ativa tributária devem ser evidenciados na contabilidade do FAT, entidade responsável pela gestão dos recursos do PIS/PASEP, respectivamente.

Para atender as recomendações anteriores do TCU acerca desse assunto, a STN propôs a adoção de rotina de contabilização similar à repartição de receitas tributárias com Estados e Municípios, a qual foi considerada adequada pelo TCU.

06. Imobilizado

O Imobilizado pode ser detalhado da seguinte forma:

	2018			2017		
	Custo	Depreciação	Saldo Líq	Custo	Depreciação	Saldo Líq
Imobilizado			R\$ milhões			R\$ milhões
Bens Móveis						
Bens em poder de terceiros	151	-1	150	149	-1	148
Bens de informática	105	-14	90	95	-10	85
Móveis e utensílios	52	-6	46	48	-4	44
Veículos	66	-5	61	57	-4	54
Mâq, apar, equip e ferramentas	16	-2	14	17	-1	16
Mat cultu, educ e de comunicação	3	-0	3	3	-0	3
Demais bens	2	-0	2	1	-0	1
	395	-28	367	372	-20	352
Bens Imóveis						
Bens imóveis em andamento	9	-	9	7	-	7

Bens de uso especial não regist no spiunet	1	-	1	3	-	3
Bens de uso especial regist spiunet	275	-6	269	250	-3	247
Instalações	0	-	0	2	-	2
	285	-6	280	262	-3	258
Total	680	-34	647	634	-24	611

Foram classificadas na categoria de Custo: as adições decorrentes de aquisições e/ou ajustes de exercício anterior (despesas de capital do exercício + restos a pagar), as baixas que contemplam as doações efetuadas e/ou ajustes de exercícios anteriores, bens em poder de terceiros e as transferências que referem-se a bens recebidos e enviados a outras Unidades Gestoras (movimento líquido do período).

Foram classificadas na categoria Depreciação as depreciações registradas no período e as baixas de depreciação de bens que foram doados.

07. Obrigações Trabalhistas, Previdenciárias e Assistencial a Pagar a Curto Prazo

A composição desse grupo está relacionada a apropriação da folha de pagamento de pessoal da ativa, inativo e pensionista.

	Notas	2018	2017	AH (%)	AV (%)
Obrigações trabalhistas, previd. e assistencial		R\$ milhões	R\$ milhões		
Salários, remunerações e benefícios		189	0	6926167,67%	24,53%
Décimo terceiro salário a pagar (i)		-	17	-100,00%	0,00%
Benefícios previdenciários		581	598	-2,81%	75,33%
Outros		1	0	20896,97%	0,14%
Total		771	615	25,37%	100,00%

08. Fornecedores / Contas a Pagar a Curto Prazo

Fornecedores e Contas a Pagar a Curto Prazo compreendem as obrigações junto a fornecedores de matérias-primas, mercadorias e outros materiais utilizados nas atividades operacionais da entidade, bem como as obrigações decorrentes do fornecimento de utilidades e da prestação de serviços, tais como de energia elétrica, água, telefone, propaganda, aluguéis e todas as outras contas a pagar, inclusive os precatórios decorrentes dessas obrigações, com vencimento no curto prazo.

	Notas	2018	2017	AH (%)	AV (%)
Fornecedores e contas a pagar		R\$ milhões	R\$ milhões		
Caixa econômica federal		8	0	1848,54%	59,07%
Dataprev (i)		3	44	-92,75%	24,43%
Exemplus agência de viagens		1	-	100,00%	4,60%
Banco do brasil		1	1	-36,62%	4,14%
Outros		1	6	-83,24%	7,77%
Total		13	51	-74,54%	100,00%

(i) Os encargos financeiros decorrente de atraso em pagamento de fatura não estão reconhecidos no montante devido à Dataprev. Além disso, há uma série de notas fiscais/faturas que estão em processo de reconhecimento de dívida e, portanto, não apropriadas.

09. Provisões

As provisões estão segregadas em dois grupos: a curto prazo e a longo prazo, e referem-se ao reconhecimento da despesa patrimonial com o abono salarial (PIS e PASEP) por seu fato gerador (ano-base do direito adquirido), em obediência ao inciso II, art. 50 da Lei de Responsabilidade Fiscal e as Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicada ao Setor Público.

A provisão do abono foi constituída pela base metodológica:

Especificação	Qtde de Benefícios a ser Paga			Valor de Referência e Valor Total		
	jan a jun	jul a dez	ano	Vlr S.M.	Vlr. Médio	Total (R\$ milhões)
ESTIMATIVA ANO 2018						
Competência do exercício do abono	2017/2018	2018/2019	2018			
Total - Abono Salarial	11.495.979	11.838.170	23.334.149	R\$ 954,00	R\$ 753,00	R\$ 17.570,61
ESTIMATIVA ANO 2019						
Competência do exercício do abono	2018/2019	2019/2020	2019			
Total - Abono Salarial	11.904.944	11.735.258	23.640.202	R\$ 1.006,00	R\$ 824,92	R\$ 19.501,28
ESTIMATIVA ANO 2020						
Competência do exercício do abono	2019/2020	2020/2021	2020			
Total - Abono Salarial	12.027.151	11.855.724	23.882.875	R\$ 1.063,00	R\$ 871,66	R\$ 20.817,75
ESTIMATIVA ANO 2021						
Competência do exercício do abono	2020/2021	2021/2022	2021			
Total - Abono Salarial	12.149.359	11.976.189	24.125.548	R\$ 1.113,00	R\$ 912,66	R\$ 22.018,42

Conforme mencionado anteriormente o fato gerador da despesa do Abono Salarial é o ano-base, porém apenas com o encerramento do exercício do ano-base é possível verificar a existência do direito adquirido pelo beneficiário. Conforme constatou o TCU, na sua auditoria, a administração precisa de um tempo (6 meses) para realizar o cruzamento entre as bases de dados trabalhistas, com vistas a identificar todos aqueles empregados que cumpriram as condições estabelecidas para obtenção do abono, ou seja, não é possível determinar o valor líquido e certo a ser pago no encerramento do exercício. Nesse sentido, como não é possível auferir o valor líquido e certo da despesa com o abono salarial, dentro do exercício de sua competência, e que essa despesa é anual e obrigatória, constitui-se a provisão.

O registro da provisão é anual, o valor fica ativo até a apuração do valor líquido e certo a ser pago.

	Notas	2018	2017	AH (%)	AV (%)
Provisões - Abono salarial (PIS e PASEP)		R\$ milhões	R\$ milhões		
Circulante		19.501	17.612	10,72%	48,37%
Não circulante		20.818	9.397	121,53%	51,63%
Total		40.319	27.010	49,28%	100,00%

10. Resultados Acumulados

Os resultados acumulados estão detalhados de acordo com a tabela abaixo, sendo necessário um destaque aos ajustes de exercícios anteriores.

	Notas	2018	AH (%)
Resultados Acumulados		R\$ milhões	
Resultado do exercício		23.192	7,84%
Resultados de exercícios anteriores		266.210	90,02%
Ajustes de exercícios anteriores		6.322	2,14%
baixa parcial de provisão		6.328	2,14%
folha de pagamento - ajuste		1	0,00%
ajuste de estoque		0	0,00%
reincorporação de ativos		0	0,00%
ajuste de depreciação		-1	0,00%
baixa de imobilizado		-3	0,00%
reconhecimento de dívida		-3	0,00%
Total		295.723	100,00%

Conforme dispõe a Macrofunção SIAFI 021141:

“Os ajustes de exercícios anteriores ocorrem pelo reconhecimento decorrente de efeitos da mudança de política contábil ou da retificação de erro imputável a determinado exercício anterior e que não possam ser atribuídos a fatos subsequentes [...].

Erros de períodos anteriores são omissões e incorreções nas demonstrações contábeis da entidade de um ou mais períodos anteriores decorrentes da falta de uso, ou uso incorreto, de informação confiável que:

(a) estava disponível quando da autorização para a publicação das demonstrações contábeis desses períodos; e

(b) pudesse ter sido obtida com relativa facilidade e levada em consideração na elaboração e na apresentação dessas demonstrações contábeis.

Tais erros incluem os efeitos de erros matemáticos, erros na aplicação de políticas contábeis, omissões, descuidos ou interpretações incorretas de fatos e fraudes [...].

O ajuste de exercícios anteriores deve ser evidenciado em notas explicativas.”

11. Demonstração das Variações Patrimoniais

A Demonstração das Variações Patrimoniais (DVP) evidencia as alterações verificadas no patrimônio, resultantes ou independentes da execução orçamentária, e indicará o resultado patrimonial do exercício (MCASP, 2016, 7ª Edição).

Variação Patrimonial Aumentativa - VPA

Corresponde ao aumento na situação patrimonial líquida da entidade não oriundo de contribuições dos proprietários. Essencialmente as VPAs financeiras estão relacionadas às operações financeiras do FAT, mais precisamente relacionadas a remunerações (juros), atualizações e variações cambiais nas aplicações no extramercado, nos financiamentos ao BNDES e nos depósitos especiais.

	Notas	2018	2017	AH (%)	AV (%)
Variações patrimoniais aumentativas financeiras		R\$ milhões	R\$ milhões		
Juros e encargos de empréstimos e financ concedidos (i)	05	13.594	12.102	12,3%	47,52%
Variações monetárias e cambiais (ii)	05	10.457	5.184	101,7%	36,56%
Remuneração de depósitos bancários e aplic financeiras (iii)		4.552	5.932	-23,3%	15,91%
Juros e encargos de mora		1	3	-79,7%	0,00%
Total		28.603	23.221	23,18%	100,00%

(i) É importante destacar que, em 2017, a rotina contábil do FAT foi alterada de maneira com que os juros a receber provenientes da aplicação do valor principal no BNDES fossem contabilizados como juros a receber visto que anteriormente estavam sendo registrados como variação monetária. Essa mudança de roteiro contábil impactou no detalhamento da VPA Financeira nas rubricas de Juros e Encargos de Empréstimos e Financiamentos Concedidos e na de Variações Monetárias e Cambiais.

(ii) A rubrica de “Variações Monetárias e Cambiais” registra os valores que foram capitalizados, as variações cambiais dos financiamentos concedidos ao BNDES, mais os juros apropriados relacionados aos valores em contestação (vide Nota 05).

(iii) A VPA da rubrica “Remuneração de Depósitos Bancários e Aplicações Fi-

nanceiras” refere-se aos rendimentos (remuneração) dos recursos financeiros aplicados no extramercado, em Depósitos Especiais e dos saldos dos recursos não desembolsados no âmbito do programa do seguro-desemprego e do abono salarial que estão na disponibilidade das instituições financeiras (CEF e BB).

A VPA da rubrica “Transferências e Delegações Recebidas Intragovernamentais” está segregada da seguinte forma:

	Notas	2018	2017	AH (%)	AV (%)
Transferências e delegações recebidas		R\$ milhões	R\$ milhões		
Sub-repasse recebido		59.552	70.463	-15,48%	30,4%
Cota recebida		49.075	57.025	-13,94%	25,1%
Repasse recebido		40.328	53.576	-24,73%	20,6%
Transferência recebida do agente arrecador		27.089	-	100%	13,8%
Movimentações de variação patrimonial		13.916	11.649	19,46%	7,1%
Transferência recebida p/ pgto de rap (iv)		5.848	3.181	83,80%	3,0%
Demais transferências recebidas		2	2	9,68%	0,0%
Movimentação de saldos patrimoniais		0	0	21,66%	0,0%
Transferências inter governamentais		14	20	-30,47%	0,0%
Outras transferências e delegações		24	32	-23,09%	0,0%
Total		195.849	195.948	-0,05%	100%

Variação Patrimonial Diminutiva - VPD

	Notas	2018	2017	AH (%)	AV (%)
Benefícios Previdenciários e Assistenciais		R\$ milhões	R\$ milhões		
Seguro-desemprego		36.300	38.539	-5,81%	80,01%
Abono salarial - PIS		6.194	14.701	-57,87%	13,65%
Aposentadorias e reformas		1.334	1.326	0,63%	2,94%
Abono salarial - PASEP		1.072	1.865	-42,52%	2,36%
Pensões		467	471	-0,76%	1,03%
Outros		2	2	-12,88%	0,00%
Total		45.369	56.904	-20,27%	98,97%

A partir do exercício de 2018, as VPDs do abono salarial não serão mais registradas como VPD de Benefícios Previdenciários e Assistenciais uma vez que com a constituição da provisão (Nota 10) a VPD correspondente passa a ser a de Outras Variações Patrimoniais Diminutivas - Constituição de Provisões, exceto no caso do valor da provisão ser menor do que o valor dos benefícios pagos.

	Notas	2018	2017	AH (%)	AV (%)
Transferências e Delegações Concedidas		R\$ milhões	R\$ milhões		
Sub-Repasse concedido		59.552	70.463	-15,48%	49,71%
Movimentações de variação patrimonial		13.916	11.649	19,46%	11,61%
Transferência concedida p/ pgto de RAP		5.772	1.865	209,54%	4,82%
Movimentação de saldos patrimoniais		222	759	-70,70%	0,19%
Transferências voluntárias		49	29	66,48%	0,04%
Repasse concedido		40.285	53.451	-24,63%	33,62%
Transferências a instituições privadas		-	3	-100,00%	0,00%
Doações/transferências concedidas		13	10	28,82%	0,01%
Demais transferências concedidas		1	1	136,71%	0,00%
Outros		0	70	-99,98%	0,00%
Total		119.811	138.301	-13,37%	100%

12. Receitas Orçamentárias

Os valores das receitas das contribuições sociais (FGTS), instituídas pela Lei Complementar nº 110/2001, não refletem, na totalidade, os valores registrados no Balanço Orçamentário do MTb. O problema está relacionado a previsão atualizada da receita, pois do valor total da arrecadação prevista 30% consta no Balanço Orçamentário da SPOA/MF e 70% consta no MTE/MTb (vide efeitos da DRU).

De acordo com o artigo 11 da Lei nº 7.998/1990, constituem recursos do FAT o produto da arrecadação das contribuições devidas ao PIS e ao PASEP e outros recursos que lhe sejam destinados. O artigo 4º da Lei nº 9.322, de 5 de dezembro de 1996 diz que os recursos arrecadados a título de contribuição sindical de que trata o inciso IV do art. 589 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 que forem transferidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador serão utilizados para reaparelhamento das DRT (atuais Superintendências Regionais do Trabalho).

			2018 (R\$ milhões)	
	Notas	Previsão atualizada	Receita líquida realizada	(%) de realização
Receita de contribuições				
25000 – Ministério da Fazenda		21.863	20.859	95,41%
38901 – Fundo de Amparo ao Trabalhador		45.613	45.404	99,54%
40000 – Ministério do Trabalho		3.822	5.030	131,61%
PIS/PASEP				
25000 – Ministério da Fazenda		20.022	20.817	
38901 – Fundo de Amparo ao Trabalhador		45.137	45.307	
Total		65.159	66.125	101,48%
Contribuição sindical				
25000 – Ministério da Fazenda		204	41	
38901 – Fundo de Amparo ao Trabalhador		475	97	
Total		679	138	20,34%
Despedida de empregado sem justa causa (art. 1º)				
25000 – Ministério da Fazenda		1.615	-	
40000 – Ministério do Trabalho		3.769	4.998	
Total		5.384	4.998	92,83%
Remuneração devida ao trabalhador (art. 2º)				
25000 – Ministério da Fazenda		23	-	
40000 – Ministério do Trabalho		53	32	
Total		76.020	32.011	42,11%

Até o 2º trimestre de 2018, os valores das receitas das contribuições sociais (PIS/PASEP e Sindical) não refletiam os valores do Balanço Orçamentário do FAT (apresentado). Isto ocorria pelo fato de que 30% da previsão atualizada das receitas de contribuições sociais estavam contabilizadas no Balanço Orçamentário da SPOA/MF e 70% no FAT (vide efeitos da DRU) e pelo fato de que a realização da receita das contribuições sociais do PIS/PASEP estavam contabilizadas no Balanço Orçamentário da SPOA/MF. Porém, a partir de julho/2018, a STN implementou uma rotina de contabilização similar à repartição de receitas tributárias com Estados e Municípios, para maiores detalhes vide Nota 06 e Acórdão nº 978/2018.

Além das receitas das contribuições sociais arrecadadas constituem receitas orçamentárias do FAT as remunerações (juros a receber e atualizações monetárias) decorrentes da aplicação dos recursos no BNDES, no extramercado e dos depósitos especiais. É necessário ressaltar que no Balanço Orçamentário estão registradas apenas as receitas efetivamente arrecadadas, ou seja, houve ingresso na Conta Única do Tesouro Nacional. Em 2018, os valores previstos e realizados para tais receitas estão detalhados nas tabelas abaixo:

			2018 (R\$ milhões)	
	Notas	Previsão atualizada	Receita líquida realizada	(%) de realização
Receita patrimonial				
Remuneração extramercado	04	2.993	3.147	95,41%
Remuneração depósitos especiais	06	1.431	970	99,54%
Remuneração recursos não desembolsados		125	58	
Total		4.550	4.175	19,46%
Receita de Serviços				
Remuneração BNDES	05	11.649	13.916	119,46%
Total		11.649	13.916	119,46%



13. Despesas Orçamentárias

É o conjunto de dispêndios realizados pelos entes públicos para o funcionamento e manutenção dos serviços públicos prestados à sociedade.

	2018 (R\$ milhões)		
	Dotação Atualizada	Despesas Pagas	(%) de re- alização
Despesa orçamentária - corrente			
Pessoal e encargos sociais			
aposentadorias e pensões civis da União	1.815	1.694	93,32%
ativos civis da União	1.228	1.122	91,37%
contribuição da união, de suas autarquias e fundações para o custeio do regime de previdência dos servidores públicos federais	257	211	81,91%
	3.301	3.027	91,70%
Outras despesas correntes			
seguro-desemprego	37.606	35.702	94,94%
abono salarial	18.367	16.937	92,21%
complemento da atualização monetária dos recursos do FGTS (lei complementar nº 110/2001)	5.632	5.030	89,31%
remuneração a agentes financeiros	-	157	100,00%
funcionamento das unidades descentralizadas	163	136	83,38%
administração da unidade	150	79	52,64%

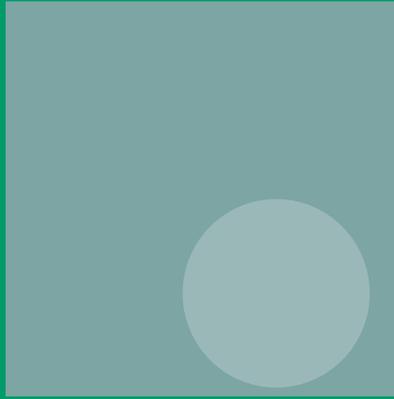
sistema de integração das ações de emprego, trabalho e renda	186	78	42,24%
benefícios obrigatórios aos servidores civis, empregados, militares e seus dependentes	53	47	88,35%
benefícios obrigatórios aos servidores civis, empregados, militares e seus dependentes	55	47	84,61%
assistência médica e odontológica aos servidores civis, empregados, militares e seus dependentes	32	27	82,38%
outros	95	28	29,64%
	62.339	58.267	93,47%

Despesas orçamentária - capital			
Investimentos			
administração da unidade	15	3	20,81%
funcionamento das unidades descentralizadas	5	1	29,65%
outros	35	2	5,09%
	55	6	11,53%

Inversões Financeiras			
inanciamento de programas de desenvolvimento econômico a cargo do BNDES	18.055	17.211	95,32%
	18.055	17.211	95,32%

Reserva de contingência			
reserva de contingência - financeira	133	-	0,00%
	133	-	0,00%

Total **83.883** **78.510** **93,60%**



Apêndices





Lições Aprendidas ●○

Conforme disposto no inciso I do Art. 8º do Decreto Nº 9.679, de 2 de janeiro de 2019, é de responsabilidade do Ministério da Economia a elaboração dos relatórios de gestão dos extintos Ministério da Fazenda; Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços; Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão; e Ministério do Trabalho.

Para cada um daqueles extintos ministérios foi produzido um Relatório de Gestão Integrada próprio, com aproximadamente 150 páginas. O Relatório de Gestão Integrada do extinto Ministério da Fazenda do exercício de 2017 foi utilizado como referência para a elaboração desses documentos, tendo em vista que aquela Pasta testou o novo modelo ainda em 2018, por meio de um projeto Piloto realizado pelo TCU.

A Diretora de Gestão Estratégica da Secretaria de Gestão Corporativa da Secretaria Executiva do ME foi responsável pela coordenação de todo o processo de elaboração dos referidos relatórios, com o apoio da Assessoria Especial de Comunicação Social e da Assessoria Especial de Controle Interno do ME.

A estrutura, o conteúdo mínimo e o projeto gráfico desses documentos foram definidos, conforme o conteúdo abaixo:

Capítulo	Conteúdo
1	Informações gerais sobre o Ministério
2	Resultados finalísticos
3	Resultados da gestão
4	Demonstrações contábeis

Com o apoio da Assessoria de Comunicação Social do Ministro da Economia, foram produzidos os projetos gráficos dos quatro relatórios.

Em função da complexidade da estrutura organizacional do trabalho foi definido e desenhado um fluxo de trabalho para a elaboração daqueles documentos, no qual foram identificados atores, papéis e responsabilidades, conforme descritos nas figuras 1 e 2 a seguir:



Figura 1 - Fluxo de Trabalho do Processo de elaboração dos Relatórios de Gestão

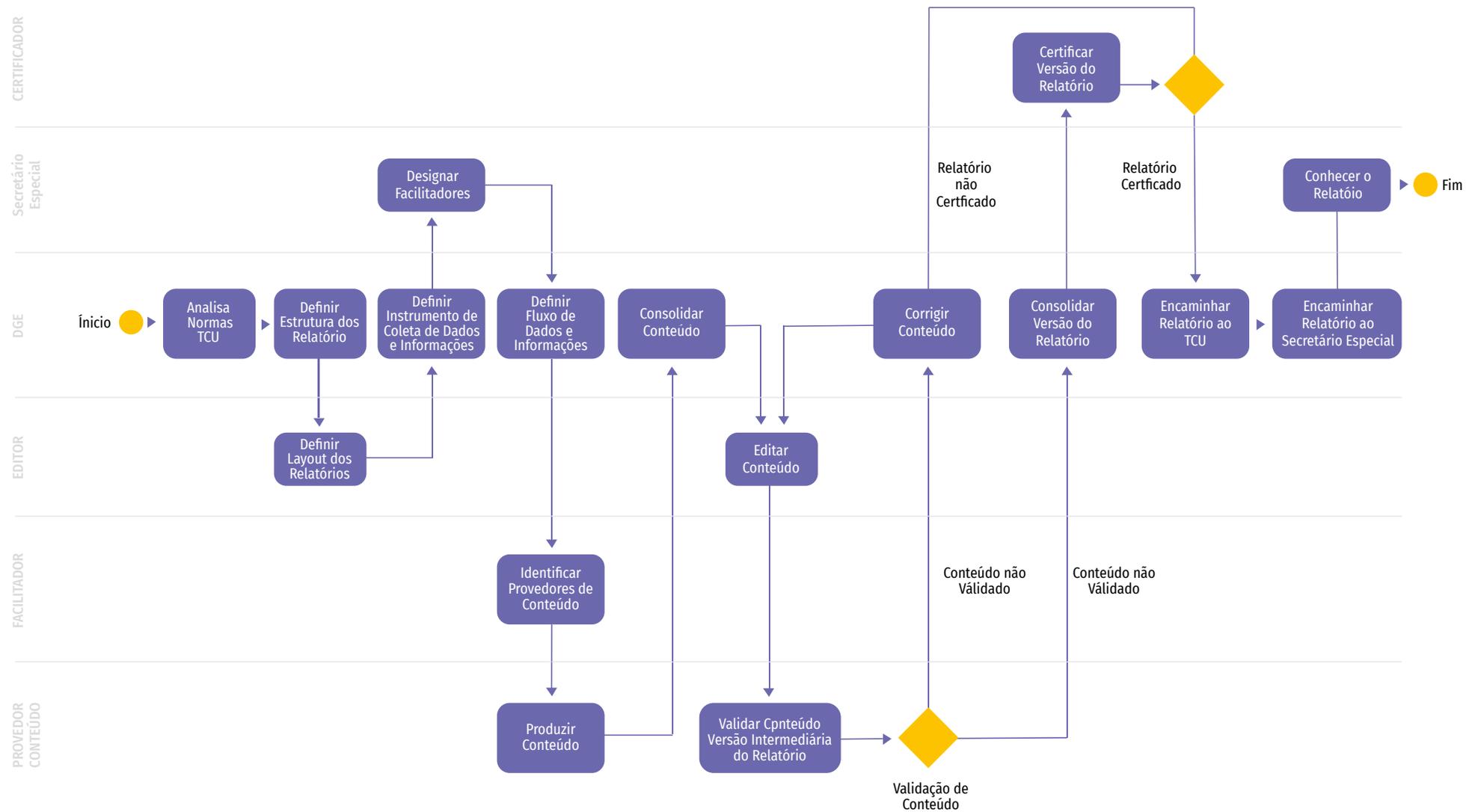


Tabela 1 - Atores – Papéis e Responsabilidades:

Nº	Título	Função	Consideração / Definição
1	Coordenador	<p>Coordenar o Processo de Prestação de Contas Integrado dos ministérios extintos; Interagir com a AECL e com o TCU para obter as orientações e diretrizes requeridas para a realização dos trabalhos;</p> <p>Definir a estrutura e o conteúdo mínimo de cada Relatório de Gestão Integrado; Consolidar o conteúdo de cada Relatório; e Submeter ao TCU os Relatórios de Gestão Integrados via sistema e-Contas</p>	DGE
2	Facilitador	Garantir o fluxo de dados e informações para a elaboração dos Relatórios de Gestão Integrados	Um responsável indicado por Secretaria Especial
3	Provedor de Conteúdo	Elaborar conteúdo para os Relatórios de Gestão Integrados, de acordo com sua competência	Diversos responsáveis por Órgão
4	Certificador das informações da gestão finalística do ministério	Certificar as informações relativas à gestão finalística do ministério contidas no Capítulo 2	Secretário Executivo do ministério extinto
5	Certificador das informações relativas à gestão de meios/ insumos do ministério	Certificar as informações relativas à gestão finalística do ministério contidas no Capítulo 3	SPOA do ministério extinto
6	Certificador das informações relativas a demonstrações contábeis	Certificar as informações relativas à gestão finalística do ministério contidas no Capítulo 4	Contador do ministério extinto
7	Designer/Editor	<p>Definir layout de cada Relatório de Gestão Integrado e Editar o conteúdo de cada Relatório de Gestão Integrado</p>	Equipe de Comunicação

Destaca-se que a Diretoria de Gestão Estratégica trabalhou internamente com o seguinte cronograma resumido do processo de elaboração dos relatórios de gestão em referência, tendo em vista a entrega dos documentos ao TCU em tempo hábil:

Ação	Prazo	Observações
Envio do rol de responsáveis	08/02/2019	Pontos Focais
Envio do conteúdo do Relatório de Gestão de cada pasta à DGE	15/02/2019	Pontos Focais
Envio do conteúdo do Relatório de Gestão de cada pasta à ACS	21/02/2019	DGE
Elaboração de versão preliminar do Relatório de Gestão	08/03/2019	ACS
Revisão do Relatório de Gestão	20/03/2019	DGE e Pontos Focais
Conclusão e envio do Relatório de Gestão ao TCU	25/03/2019	DGE

No contexto da execução das atividades do processo foram realizadas inúmeras reuniões e oficinas de trabalho com os atores envolvidos para: a) apresentação de orientações visando a elaboração dos relatórios dos extintos Ministérios; b) exposição e alinhamento dos trabalhos junto ao TCU; e c) a produção de conteúdo para os 4 (quatro) relatórios.

Ressalta-se a participação de representantes do Ministério, envolvidos no referido processo de prestação de contas, no Seminário realizado pelo TCU “Prestação de Contas 2018: Normas e Orientações para elaboração do Relatório”.

Destaca-se, ainda, que foi criado, pela Diretoria de Gestão Estratégica, no ambiente SharePoint, um Portal para armazenamento de todo o conteúdo elaborado no âmbito do supramencionado processo de prestação de contas com o objetivo de facilitar o fluxo de informações entre os atores envolvidos no processo.

Mesmo tendo a experiência exitosa da elaboração, em 2018, do Relatório de Gestão do extinto Ministério da Fazenda, o grande desafio do Ministério da Economia foi mobilizar em tão pouco tempo tantos atores envolvidos, com culturas distintas, para elaboração de todo o conteúdo de forma integrada, pensando nos resultados gerados por cada Pasta e utilizando uma linguagem acessível ao cidadão, público alvo dos relatórios.

Visão do Ministério sobre a elaboração do Relatório de Gestão Integrada



Para o MTb, a elaboração do Relatório de Gestão 2018 no novo formato apresentou menor complexibilidade do que a vivenciada em exercícios anteriores, em que o volume de informações solicitadas era muito maior e não dispúnhamos de consultoria de apoio ao trabalho.

O nível de esforço empregado na elaboração do RG 2018 foi sensivelmente menor do que nos exercícios anteriores; anteriormente, havia a necessidade de se alocar servidores durante alguns meses para trabalhar exclusivamente na elaboração do RG, em diversas unidades. Havia ainda o esforço de coordenar o trabalho e informar às diversas unidades quais itens seriam preenchidos exclusivamente pela Administração Central. Além disso, o fato de não ser mais necessário apresentar relatório individualizado para as 27 Superintendências Regionais reduziu o trabalho de coordenação dessas diferentes unidades, para que não apresentassem informações divergentes.

Tendo em vista a iminente extinção do Ministério do Trabalho, foi feito um esforço pela Secretaria-Executiva do órgão ao final do exercício para deixar estabelecidos os nomes dos responsáveis pelo conteúdo do Relatório de Gestão 2018, os quais foram designados em Portaria. Isso facilitou bastante a distribuição do trabalho entre os contedistas.

A disponibilização do modelo desenvolvido pelo Ministério da Fazenda em 2017, bem como o auxílio da ASCOM do extinto Ministério da Fazenda na formatação do texto e o fato de dispormos de algumas informações exigidas para a estruturação do relatório, a exemplo do planejamento estratégico e da cadeia de valor, facilitaram a elaboração do relatório nesse novo modelo.

Um dos maiores desafios apresentados pelo novo modelo do Relatório de Gestão é o nível de concisão e objetividade exigidos; muitas vezes, é bem difícil transmitir as informações necessárias dispendo-se de espaço exíguo, em função do número limitado de páginas. A dificuldade torna-se ainda maior pela orientação de evitar o linguajar técnico, visto que o Relatório se dirige ao leitor entendido como um cidadão comum, sem conhecimentos técnicos na área.

Outra dificuldade encontrada é a de conciliar os diferentes conteúdos de modo a não parecerem entrar em contradição; exemplificando, valores mencionados num contexto podem se referir ao montante empenhado, enquanto em outro local pode-se mencionar o montante liquidado. Para o leitor leigo pode parecer que as informações são contraditórias, visto que os valores obviamente diferem. Assim, o esforço foi no sentido de explicitar nos textos qual a referência dos dados utilizados.

Tendo o visto o Relatório de Gestão 2019 entende-se como viável a produção do relatório de forma centralizada, mas a coleta de resultados ao

decorrer do ano não agrega valor ao processo, pois o relatório contém informações consolidadas do ano e mais concisas. O fato de apurar os dados periodicamente não facilitará o trabalho final, de comentar o desempenho do órgão ao longo do ano, à luz do resultado em 31 de dezembro.

Contudo, considerando que as Unidades Descentralizadas possuíam autonomia de gestão e na prestação de contas, houve muita dificuldade no que se refere ao conteúdo da Logística, visto que essa área não dispõe de meios para controlar e acessar informações referentes aos Contratos, Licitações, Patrimônio, Infraestrutura e Políticas de Sustentabilidade.

Esclarecemos que das informações que foram possíveis ser retiradas pela antiga contabilidade do MTb, na base dos Sistemas Federais, poucas puderam ser identificadas com precisão e isoladamente, visto que foram por demasiado amplas (lançadas em grandes grupos). Assim, por exemplo, não foi possível identificar quantos imóveis são de propriedade da União e quantos são locados, assim como o total de despesas com contratos considerados como de manutenção predial, despesas com aquisição de papel, entre outras.

Dessa maneira, nesses aspectos a centralização traz essas dificuldades e responsabilidades, as quais merecem análise pela nova gestão do atual Ministério da Economia.

Créditos

Participaram da elaboração deste Relatório de Gestão todos os órgãos do Ministério da Economia. Este Relatório é produto da construção coletiva e orientado pelas boas práticas prospectadas em organizações públicas e privadas.

Governo Federal

Presidente da República
Jair Messias Bolsonaro

Ministro de Estado da Fazenda
Paulo Roberto Nunes Guedes

Coordenação e Supervisão Geral

Secretário Executivo
Marcelo Pacheco dos Guarany

Secretário de Gestão Corporativa
Ariosto Antunes Culau

Diretora de Gestão Estratégia
Raquel Gonçalves Coimbra Flexa

Arte

Ministério da Economia
Assessoria Especial de Assuntos Estratégicos
Comunicação Social
Coordenação de Criação

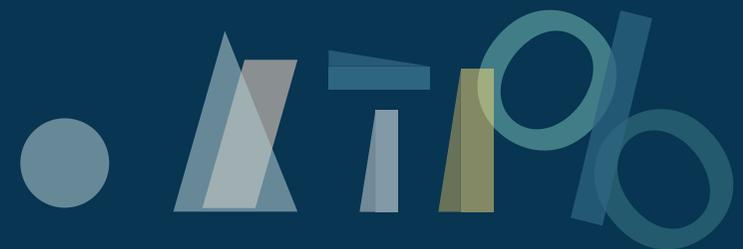
Capa e Projeto Gráfico: **Letícia Lopes** Ferreira Barbosa,
Murilo Xavier Lima, **João Victor Bachilli**

Diagramação: **André Cavaignac Ribeiro Jorge** e **Willian Melo**

Apoio

EloGroup Consultoria e Desenvolvimento Ltda.





Relatório de **GESTÃO**

2018

Ministério do
TRABALHO

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL