



Assunto: **SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO**

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. A presente Nota tem o escopo de subsidiar o pedido de autorização para realização de concurso público, para o provimento de cargos da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho – CPST, de que trata a Lei nº 11.355/2006 e Auditoria-Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, junto ao Ministério da Gestão e Inovação – MGI, objetivando combater a escassez generalizada de pessoal administrativo e promover a continuidade do serviço público prestado no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.
2. Embora este Ministério tenha avançado na oferta de serviços digitais de autoatendimento e abertos canais de comunicação direto com o cidadão, muitas demandas requerem solução corporativa não automatizada. Além do mais, ainda permanecem carências de pessoal administrativo em áreas de conhecimentos especializadas que fragilizam a performance institucional e representam risco capaz de comprometer a confiança da sociedade na capacidade deste Ministério em cumprir com sua missão institucional.
3. Como já é de amplo conhecimento do Órgão Central do SIPEC, a falta de recomposição da força de trabalho administrativa deste Ministério é um fator chave que dificulta conferir maior qualidade aos serviços ofertados à população. Portanto, é imprescindível que se promova autorização de abertura de concurso público para o provimento dos cargos efetivos aqui pleiteados, como medida de fortalecimento institucional, e boa governança de pessoal.

JUSTIFICATIVAS E OBJETIVOS

4. A realização de concurso público está em consonância com o disposto no Decreto nº 9.739, de 2019, que estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da Administração Pública Federal. Conforme sobressai do referido Decreto, o fortalecimento institucional é caracterizado por um conjunto de medidas para a melhoria das condições de funcionamento do órgão, que lhe proporciona melhor desempenho no exercício de suas competências institucionais, especialmente, na execução dos programas do plano plurianual.
5. Uma das diretrizes para o fortalecimento institucional, que é o aumento da eficiência, eficácia e efetividade da gasto público e da ação administrativa, depende, no âmbito desta Pasta, inequivocamente, da realização de concurso público para o preenchimento dos cargos vagos de nível intermediário e superior da carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho.
6. O Ministério do Trabalho e Previdência Social tem papel fundamental para concretização do objetivo de buscar a elevação do capital humano no país, tonando o cidadão mais competente para aproveitar as oportunidades de gerar novos negócios e de se empregar em diversos setores do mercado de trabalho gerando impacto direto no aumento da produtividade e da competitividade da economia brasileira. De outro prisma, também ao garantir que as relações de trabalho sejam mais flexíveis, formais, modernas, justas e seguras viabiliza à toda população o acesso a renda, a saúde e a previdência.
7. Tais compromissos de desempenho institucional são de vital importância para o progresso brasileiro. O quadro a seguir apresenta os Programas do PPA 2020-2023 que estão sob a responsabilidade do MTE.

DIRETRIZES DO PPA	Ênfase na geração de oportunidades e de estímulos à inserção no mercado de trabalho, com especial atenção ao primeiro emprego.
PROGRAMAS	OBJETIVO E METAS
Espelho do Programa 2213 (Modernização Trabalhista e Trabalho Digno) SEI	Objetivo 1218 - Modernizar as relações trabalhistas para promover competitividade e proteção ao trabalhador. Meta 0524 - Atingir o índice 1 de condições e relações de trabalho (ICRT), que contempla ações de promoção da conformidade legal e melhoria dos serviços.
Espelho do Programa 2210: (Empregabilidade) SEI	Objetivo 1188 - Aumentar a efetividade das políticas ativas de mercado de trabalho na inserção dos trabalhadores na atividade produtiva. Meta 050C - Alcançar 16% de participação das políticas ativas de emprego (Intermediação de mão de obra e Qualificação) na colocação do trabalhador no mercado de trabalho formal.

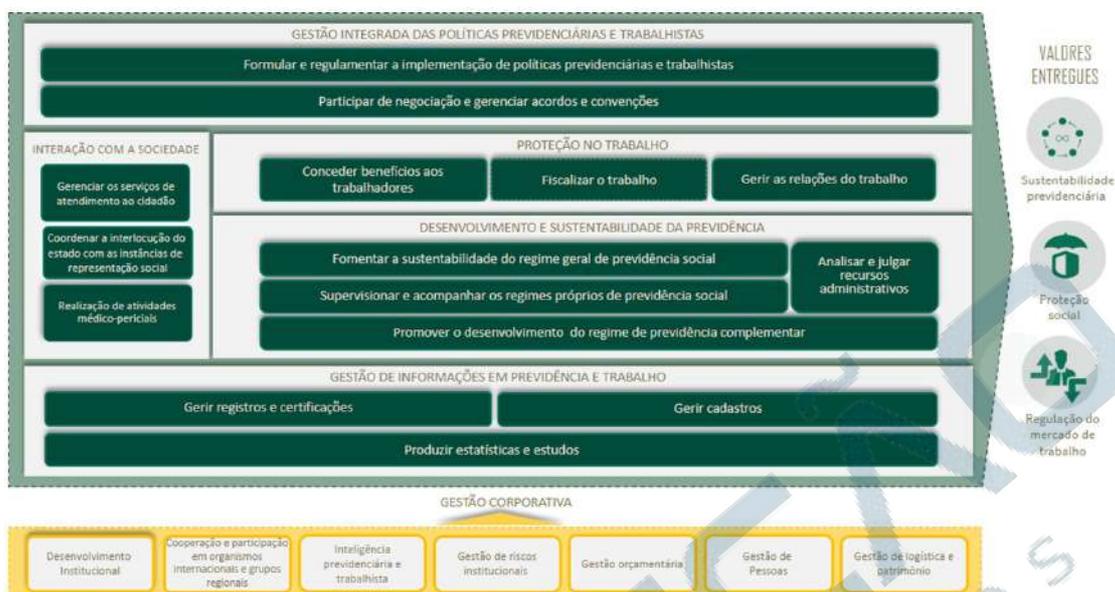
8. Os Programas Empregabilidade e Modernização Trabalhista e Trabalho Digno contribuem com a manutenção deste ciclo virtuoso de geração de emprego, com distribuição de renda e com a redução da pobreza.
9. Não é demais lembrar que crises econômicas, ao aumentarem o desemprego e elevarem a informalidade, tendem a punir as parcelas mais pobres da população. O risco de desemprego e a conseqüente queda nos rendimentos costumam ser maiores para indivíduos de grupos sociais com menores índices de renda e escolaridade. Assim, em certo sentido, pode-se dizer que a capacidade de se defender de efeitos negativos no crescimento econômico é menor para a parcela da população com renda mais baixa.
10. Isto posto, ressalte-se que o Ministério do Trabalho e Emprego possui abrangência nacional, tendo suas áreas de competência estabelecidas no Decreto nº 11.359, de 1 de janeiro de 2023, a saber:
 - I - política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador;
 - II - política e diretrizes para a modernização do sistema de relações de trabalho e do sistema sindical;
 - III - fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, e aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas;
 - IV - política salarial;
 - V - intermediação de mão de obra e formação e desenvolvimento profissionais;
 - VI - segurança e saúde no trabalho;
 - VII - economia solidária, cooperativismo e associativismo urbanos;
 - VIII - regulação profissional;
 - IX - registro sindical;
 - X - produção de estatísticas, estudos e pesquisas sobre o mundo do trabalho para subsidiar políticas públicas;
 - XI - políticas de aprendizagem e de inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, em articulação com os demais órgãos competentes;
 - XII - políticas de enfrentamento às desigualdades no mundo do trabalho;

XIII - políticas voltadas para a relação entre novas tecnologias, inovação e mudanças no mundo do trabalho, em articulação com os demais órgãos competentes; e

XIV - políticas para enfrentar a informalidade, a rotatividade e a precariedade no mundo do trabalho.

11. Logo, é indubitável que os assuntos estratégicos postos para o Ministério do Trabalho e Emprego estão alinhados como a missão institucional do Ministério da Gestão e Inovação de promover o crescimento econômico sustentável, apoiado na melhoria do ambiente de negócios, aumento da competitividade e na eficiência do setor público, para a geração de empregos.

12. Embora esteja em fase de elaboração o novo referencial estratégico do Ministério do Trabalho e Emprego, a figura e tabela a seguir ilustra a cadeia de valor que estava sendo concebida na então Secretaria Especial de Previdência e Trabalho e que representa, em alguma medida, os macroprocessos e produtos e serviços que estão sendo concebidos nesta nova Pasta Ministerial.



Processos	Produtos e Serviços	Principais Clientes
Conceder o benefício do seguro-desemprego	Seguro-desemprego	Trabalhadores
Conceder o benefício do Abono Salarial	Abono Salarial	Trabalhadores
Prestar assistência à homologação de rescisões contratuais	Assistência à homologação	Trabalhadores e Empregadores
Fiscalizar as obrigações trabalhistas	Fiscalização das obrigações Trabalhistas	Trabalhadores
Fiscalizar o ambiente de trabalho	Fiscalização do ambiente de trabalho	Trabalhadores
Normatizar a segurança e saúde no trabalho	Normatização da segurança e saúde no trabalho	Trabalhadores
Combater o trabalho análogo ao de escravo e o infantil	Combate ao trabalho análogo ao de escravo e o infantil	Trabalhadores e Crianças
Fiscalizar o cumprimento da contratação de aprendiz e das pessoas com deficiência	Fiscalização do cumprimento da contratação de aprendiz e das pessoas com deficiência	Aprendizes e Deficientes
Fiscalizar o FGTS	Fiscalização do FGTS	Trabalhadores
Normatizar as relações trabalhistas	Normatização das relações trabalhistas	Trabalhadores e Empregadores
Conceder a carteira de trabalho e previdência social	Carteira de Trabalho	Trabalhadores
Conceder o registro profissional	Registro profissional	Trabalhadores
Conceder o registro sindical	Registro sindical	Sindicatos
Conceder o registro a empresa de trabalho temporário	Registro da empresa de trabalho temporário	Empregadores
Conceder visto de trabalho ao estrangeiro	Visto de trabalho ao estrangeiro	Trabalhadores Estrangeiros
Gerenciar a Classificação Brasileira de Ocupações	Classificação Brasileira de Ocupações	Trabalhadores
Gerenciar os registros administrativos de movimentação de vínculos trabalhistas	Registro administrativo de movimentação de vínculos trabalhistas	Trabalhadores, Empregadores e Sociedade
Registrar acordo e convenções coletivas	Registro de acordo e convenções coletivas	Trabalhadores, Empregadores e Categoria Profissional
Fomentar a concessão de crédito para atividades destinadas às ações empreendedoras, indutoras de emprego e renda (PROGER)	Linhas de crédito	Empregadores
Estimular a universalização do acesso ao microcrédito produtivo orientado	Microcrédito produtivo	Micro Empreendedor
Promover a qualificação para jovens e adultos	Qualificação profissional	Jovens e Trabalhadores
Promover a intermediação de mão de obra	Intermediação	Trabalhadores
Prestar orientação profissional	Orientação profissional	Trabalhadores
Mediar coletiva e individualmente	Mediação coletiva e individualmente	Trabalhadores e Empregadores
Acompanhar o desenvolvimento de greves	Acompanhamento de greves	Trabalhadores Empregadores
Promover a instituição de mesas de diálogo tripartite	Diálogo tripartite	Governo, Trabalhadores e Empregadores
Capacitar atores sociais	Capacitação	Dirigentes Sindicais, Trabalhadores, Empregadores e Servidores
Promover o estabelecimento de acordos e compromissos	Acordos e compromissos	Empregadores e Trabalhadores

13. Observa-se no Mapa, a grande preocupação deste Ministério com sua missão institucional e também com a valorização do seu quadro de pessoal efetivo, refletido nos objetivos estratégicos “desenvolvimento institucional”, “gestão de riscos institucionais” e “gestão de pessoas”.

14. Logo, é irrefutável que o insuficiente número de servidores em nossa força de trabalho põe em risco o alcance dos objetivos propostos para este e para o próximo Plano Plurianual. Por conseguinte, é premente a necessidade de reposição do quadro de servidores no âmbito do Ministério do Trabalho para o efetivo alcance de seus objetivos estratégicos, em observância ao princípio constitucional da Eficiência.

15. No que diz respeito à Política Pública de Trabalho e Emprego e considerando o atual cenário econômico, é notório que a procura pelos serviços de assistência e proteção ao trabalhador se intensificam de forma alarmante e exigem deste Ministério uma resposta institucional capaz de processar toda a demanda gerada por mais de 9,4 milhões de trabalhadores desempregados no País.
16. Além da concessão do benefício financeiro em si, são contempladas as ações de orientação profissional, intermediação de mão de obra e qualificação profissional.
17. É importante destacar que o Ministério vem intensificado seus mecanismos de controle para combater possíveis fraudes no requerimento do Seguro-Desemprego. Utilizando-se de novas tecnologias de trilhas de auditorias.
18. Contudo, para que a nova sistemática seja mais efetiva se faz necessário o aumento dos servidores responsáveis por analisar os relatórios de possíveis fraudes geradas nas auditorias automatizadas. Sem o aumento desses servidores o estoque de requerimentos do Seguro Desemprego bloqueados de forma automática crescerá rapidamente, sem a devida análise dos técnicos que atuam na concessão do Seguro-Desemprego. Tal cenário além de provocar morosidade no atendimento ao trabalhador tem potencial para trazer sérios prejuízos financeiros, no momento em que o trabalhador mais necessita da assistência do Estado. Assim, para garantir que o dinheiro do trabalhador não seja desviado e alvo de crime, a atuação desses profissionais é imprescindível.
19. Ainda em relação às carências de pessoal para operacionalizar a política de emprego, destaca-se o cenário preocupante vivenciado por esta Administração no que diz respeito à operacionalização de convênios firmados com entes federados, bem como com entidades da sociedade civil, para a obtenção de produtos definidos nas políticas de geração de emprego e de renda, os quais estão prejudicados em função do elevado contingente do passivo de prestação de contas.
20. A esse respeito, considerando a extensão do território brasileiro é sabido que esta Administração, para o efetivo desempenho do seu papel institucional, utiliza a celebração de convênios como instrumento para viabilizar a execução das políticas de formação e desenvolvimento profissional para o mercado de trabalho, estímulo ao primeiro emprego para a juventude, fomento ao cooperativismo como estratégia para o desenvolvimento socioeconômico local, entre outras.
21. Esses convênios, em sua maioria, têm como parceiros as Secretarias de Trabalho e de Educação dos Estados e dos Municípios, os Conselhos Estaduais e Municipais do Trabalho e de Educação, os Institutos e as Escolas Sindicais, as Instituições de Formação Profissional e as Escolas Técnicas, bem como organizações não governamentais, de acordo com as especificidades sócio-regionais.
22. É evidente que a qualificação do trabalhador, que deseje uma oportunidade de ingressar no mercado de trabalho, é condição imprescindível para a geração de emprego e renda, alavancando, conseqüentemente, a busca pela erradicação da pobreza e a melhoria dos indicadores sociais.
23. Nos últimos anos, os convênios formalizados pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, no regular exercício de suas atribuições, atendendo às demandas de qualificação dos trabalhadores brasileiros, resultaram em assoberbado volume do passivo de prestações de contas.
24. A Secretaria de Economia Solidária – SENAES coordena importantes atividades de fortalecimento e apoio à economia solidária em todo o território nacional, visando à geração de trabalho e renda, inclusão social e promoção do desenvolvimento justo, sustentável e solidário, sendo também responsável pela Secretaria Executiva do Conselho Nacional de Economia Solidária, que tem como atribuição dar apoio técnico administrativo ao Conselho, ao Comitê Permanente e aos Comitês Temáticos, fornecendo as condições necessárias ao cumprimento de seus objetivos.
25. Possui ações específicas que buscam atender demandas dos empreendimentos econômicos solidários (EES), em ações diretas ou em parcerias com outros órgãos governamentais (federais, estaduais e municipais), universidades e organizações da sociedade civil que atuam com a Economia Solidária. Destacam-se ainda ações voltadas a ampliar o acesso a serviços financeiros, de infraestrutura, de conhecimentos, de incremento à comercialização de produtos, por meio da formação de redes solidárias.
26. A SENAES possui uma equipe de apenas 14 servidores para acompanhar Convênios vigentes, saldo de prestações de contas, sendo que o saldo de prestação de contas aumentará no decorrer deste exercício. Cabe informar ainda que por absoluta carência de servidores desde a sua implementação a Secretaria Executiva do Conselho Nacional de Economia Solidária não dispõe de técnico para atender prontamente com eficácia e eficiência todas as suas pautas e necessidades.
27. Observa-se que as equipes de auditoria e de prestação de contas requerem um contingente de pessoal adequado, tanto do ponto de vista quantitativo, com fixação mais duradoura, como qualitativo, objetivando quadro com formação que possa liquidar, no menor tempo possível, os passivos de prestação de contas, tendo em vista a repercussão que uma ação deficiente nesse sentido pode causar.
28. No que tange a política de fiscalização da legislação trabalhista uma ponderação importante a ser feita é que este Ministério tem contribuído para o aumento das receitas originárias da União. É fato que a formalização de vínculos de emprego, por exemplo, estabelece base fática para superveniência de fatos geradores de obrigações tributárias. O próprio FGTS, a despeito de qualquer discussão sobre a sua natureza jurídica, além da contribuição social, custeia diversos programas sociais. Além disso, claro e incontestável é o impacto gerado na tributação, seja na arrecadação da contribuição previdenciária, seja em decorrência da formalização dos vínculos empregatícios.
29. É importante evidenciar que a situação das unidades de multas e recursos é extremamente frágil e um dos principais entraves é precisamente a carência de servidores administrativos, o que dificulta o processamento da aplicação das multas e atrai a inevitável e indesejada paralisação processual e, conseqüentemente, a prescrição, que importa, em última análise, na renúncia de receita relevante para a União.
30. Vale destacar que após a expedição do Auto de Infração pelos AFTs são os servidores administrativos os responsáveis pela atuação de processos físicos e registros nos sistemas de protocolo institucional e sistemas específicos da Inspeção do Trabalho como: CPMR – Controle de Processos de Multas e Recursos (se for auto de infração) ou no sistema CPND – Controle de Processos de Notificações de Débitos (se for Notificação do FGTS).
31. Importar consignar que todo o processamento da ação fiscal gera uma série de atos administrativos traduzidos na gama de expedientes como ofícios, memorandos, despachos e editais, entre outros, que são realizados por servidores administrativos. Portanto, sem a operacionalização dos atos decorrentes da aplicação dos Autos de Infração, a ação fiscal corre o risco de ficar seriamente prejudicada.
32. Em estudo conduzido pela Coordenação Geral de Recursos (Nota Informativa GGR/SIT nº14/2014.), observou-se que para não haver criação de estoque de processos, nos núcleos e seções de multas e recursos, é necessária a proporção de um servidor para cada grupo de mil processos em andamento. Este parâmetro também foi considerado em estudos no âmbito do Poder Judiciário (<http://onacional.com.br/geral/politica/36055/mil+processos+para+cada+servidor+da+justica>).
33. Considerando o estoque de processos, acumulado ao longo dos anos, bem como o aumento anual do fluxo de novos processos, faz-se necessário aumentar o número de servidores administrativos nas Seções e nos Núcleos de Multas e Recursos das Superintendências Regionais, com a finalidade de dar tramitação aos processos e evitar a ocorrência de prescrição.
34. O Ministério do Trabalho e Emprego e suas subestruturas, onde se insere a Secretaria de Inspeção do Trabalho, subordinada ao Ministro do Trabalho, tem implementado diversas medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da Administração Pública Federal.
35. A fiscalização do trabalho tem, assim, papel fundamental nesse objetivo, uma vez que, ao garantir o trabalho formal, decente e seguro, viabiliza a toda população o acesso a renda, saúde e previdência. Por outro lado, a ausência do Estado nas relações de trabalho causaria o efeito reverso: o trabalho em condições precárias, fora do sistema de seguridade e de proteção social, sem proteção à infância, em condições análogas às de escravo, sem a inclusão no mercado de trabalho, e sem a arrecadação de verbas necessárias à execução de diversas políticas públicas. Desta sorte, pode-se apontar como possível tendência da manutenção do quadro atual, o agravamento da desigualdade social, a queda do crescimento econômico e até reflexos na segurança do país.
36. Importante salientar que a fiscalização trabalhista está inserida na cadeia de valor integrada do Ministério do Trabalho e Emprego, dentro do eixo de desenvolvimento e eficiência econômica, por meio da gestão das políticas de trabalho e de fomento ao emprego e à qualificação. Esta ação, integrada a outras ações da cadeia de valores, impacta no aumento da produtividade e da competitividade da economia brasileira. Ao reverso, a inércia do Estado, gera o aumento da informalidade, a concorrência desleal, e a utilização dos serviços públicos sem a contrapartida contributiva da sociedade.
37. Portanto, o foco voltado ao crescimento nacional passa, necessariamente, pela atuação da Inspeção do Trabalho. Deve-se lembrar que o trabalho gera renda, e a renda permite acesso à saúde, à educação e ao exercício da cidadania como um todo. Sem trabalho, o cidadão não exerce seus direitos, vive à margem da sociedade e perpetua uma realidade de desigualdade social e econômica. Sabe-se, então, que o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Deve-se compreender como trabalho decente, por seu turno, aquele que é adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida humana digna.
38. Nesse contexto, os Programas Empregabilidade e Modernização Trabalhista e Trabalho Digno (Plano Plurianual – PPA 2020-2023) contribuem com a manutenção deste ciclo virtuoso de geração de emprego, com distribuição de renda e com a redução da pobreza

39. O objetivo do Programa Modernização Trabalhista e Trabalho Digno está, pois, intrinsecamente relacionado à Inspeção do Trabalho, ao buscar modernizar as relações trabalhistas para promover competitividade e proteção ao trabalhador. Tudo em consonância com o mapa estratégico do Ministério da Economia (a partir do qual o Ministério do Trabalho e Previdência foi criado e, posteriormente, sucedido pelo Ministério de Trabalho e Emprego), que estabelece a missão de promover o crescimento econômico sustentável, apoiado na melhoria do ambiente de negócios, aumento da competitividade e na eficiência do setor público, para a geração de empregos.

40. Diante disso, a Inspeção do Trabalho atua com base em diretrizes estratégicas, que a orientam a cumprir com sua missão institucional. A persecução sistemática dessas diretrizes, cujo êxito depende diretamente do quantitativo de **Auditores-Fiscais do Trabalho** em ação, repercute positivamente na sociedade, de forma direta e indelegável, ao se atuar para, dentre outros:

- Erradicar o trabalho análogo ao de escravo;
- Erradicar o trabalho infantil e proteger o adolescente trabalhador nas relações de trabalho;
- Combater a informalidade no trabalho assalariado;
- Assegurar o cumprimento das cotas legais para admissão de aprendizes e de pessoas com deficiência;
- Reduzir a morbimortalidade por acidentes ou doenças do trabalho; Assegurar ambientes e processos de trabalho seguros e saudáveis;
- Aperfeiçoar continuamente as normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho;
- Prevenir acidentes e doenças de trabalho por meio da investigação e divulgação dos resultados; e
- Combater a inadimplência e a sonegação do FGTS.

41. Não se pode olvidar, ademais, que a presença do Auditor-Fiscal é premissa fundamental para o exercício de sua atividade, em especial quando da verificação de normas voltadas à saúde e à segurança no trabalho, ao setor rural, à informalidade no mercado de trabalho, ao trabalho infantil e ao trabalho em condições análogas às de escravo.

42. A extrema escassez de Auditores-Fiscais do Trabalho tem impedido, assim, o alcance de diversos resultados institucionais compatíveis com as necessidades nacionais.

43. Analisando o quadro abaixo, que apresenta os resultados da fiscalização nos últimos anos, é possível observar que ações fiscais que apresentam ferramentas tecnológicas, que conferem maior eficiência à atuação fiscal, mantiveram-se relativamente estáveis ao longo dos anos, apesar da queda no quadro de servidores. Podemos citar, por exemplo, a quantidade de aprendizes e de pessoas com deficiência (PCD) inseridos no mercado de trabalho, e o valor do FGTS notificado e recolhido.

45. De outra ponta, os resultados que dependem diretamente da presença física da fiscalização no local de trabalho não têm condições de serem mantidos, apesar da utilização de recursos tecnológicos e de inteligência fiscal, não sendo estes suficientes para suprir a carência de pessoal. Como exemplo, temos a quantidade de empregados alcançados em situação de registro irregular.

47. Certo é que a cada dia a fiscalização tem atuado para que a aplicação de conhecimentos aumente a taxa de acerto das fiscalizações, de tal maneira que apenas empregadores em descumprimento das normas sejam objeto da ação fiscal. Essa forma de trabalho permitiu que houvesse um crescimento significativo, da ordem de 48%, entre o resultado alcançado em 2016 (90.215 empregados alcançados em situação irregular) para o resultado alcançado em 2019 (133.284 empregados alcançados em situação irregular). Observa-se, porém, que em 2015, quando os registros desses resultados começaram a ser catalogados, o resultado foi muito superior. À época, havia 2.546 (dois mil quinhentos e quarenta e seis) AFT em exercício, número que caiu, em 2019, para 2.167 Auditores; uma redução de 379 cargos.

49. A situação se mostra ainda mais grave quando se passa a observar a presença da fiscalização na verificação das condições de saúde e segurança no trabalho (ações fiscais em SST). Nesta questão, é imprescindível a visita aos estabelecimentos, para inspeção do ambiente de trabalho e identificação de situações de risco, que podem levar inclusive à interdição de máquinas e ao embargo de obras. Conforme quadro abaixo, em 2014, foram realizadas 74.995 ações fiscais na área. Já em 2019, esse quantitativo caiu para 44.876 ações fiscais realizadas, uma queda de mais de 40%.

* Obs.: Os resultados de 2020 foram prejudicados em razão da Pandemia do novo Coronavírus, tendo sido reconhecido estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo 1

DESCRIPTOR DA META / ANO	2021	2020 *	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Aprendizes Inseridos	112.396	45.342	135.210	131.754	110.985	101.436	155.811	164.067	159.991
PCD Inseridas	19.457	13.484	43.083	44.782	34.534	30.567	42.021	42.577	40.851
Empregados Alcançados em Situação de Registro Irregular	85.760	55.127	133.818	126.266	89.818	90.215	189.568	-	-
Ações Fiscais com Efetivo Alcance de Crianças e Adolescentes	-	-	757	-	-	-	-	-	-
Ações de Insp. do Trabalho para Erradicação do Trab. Infantil	-	-	7.329	-	-	-	-	-	-
Crianças/Adolescentes Afastados das Piores Formas de Trabalho Infantil	-	-	-	849	-	-	-	-	-
Ações de Insp. do Trabalho para Erradicação das Piores Formas de Trab. Infantil	-	-	-	6.694	4.911	3.806	-	-	-
Ações Fisc. Encerradas com Inspeção do Atributo de Legislação: Trab. Infantil - TI	-	-	-	-	-	-	13.322	24.069	10.834
Valor de FGTS Notificado/Recolhido (R\$)	6.881.135.745,93	3.738.374.098,28	6.307.710.648,81	5.213.331.302,24	4.236.495.481,84	3.282.241.939,14	2.237.820.669,00	2.629.467.939,00	2.371.116.548,00

Ações Fiscais Diretas e Indiretas em SST nos CNAEs do Projeto	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ações Fiscais Diretas e Indiretas em SST Realizadas - CNAEs Prioritários	-	-	44.876	42.158	-	-	-	-	-
Ações Fiscais em SST Realizadas	-	-	-	-	46.438	38.941	66.625	74.995	-
Inspeção com Norma de Segurança e Saúde no Trabalho	-	-	-	-	-	-	-	-	117.860
Acidentes de Trabalho Analisados	999	865	1.712	1.950	-	-	-	-	-
Acidentados Fatais em Acidentes Analisados	-	-	-	-	727	-	-	-	-
Acidentados Graves em Acidentes Analisados	-	-	-	-	1.031	-	-	-	-
Acidentes Fatais Analisados	-	-	-	-	-	483	-	-	-
Acidentes Graves Analisados	-	-	-	-	-	666	-	-	-
Acidentes Analisados	-	-	-	-	-	-	2.168	2.307	2.589
Doenças do Trabalho Analisadas	76	45	93	66	-	-	-	-	-

51. É importante destacar que o Relatório de Auditoria Operacional nos Macroprocessos da Inspeção do Trabalho, realizado pelo Tribunal de Contas da União (TCU), no ano de 2021, (TC 012.999/2021-0), com o objetivo de avaliar os mecanismos de planejamento, execução e monitoramento das ações fiscalizatórias desenvolvidas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, com vistas a aprimorar os resultados das atividades desenvolvidas, apontou, em seu achado 5, a insuficiência de recursos humanos. Do ali exposto, vale transcrever o seguinte trecho:

169. O Ministério do Trabalho é responsável por prover a Inspeção do Trabalho de todos os recursos humanos, materiais e financeiros necessários para as ações de fiscalização do trabalho, nos termos da Portaria MTb 1.293/2017 e da Convenção 81 da Organização Internacional do Trabalho.

170. No que se refere aos recursos humanos, vale destacar o contínuo decréscimo no quadro de Auditores Fiscais do Trabalho nos últimos tempos. A tabela a seguir mostra a quantidade de auditores na ativa no período de 2016 a julho/2021.

Tabela 9 – Quantidade de Auditores Fiscais do Trabalho na ativa no período de 2016 a 2021.

Exercício	Quantidade de AFT na ativa
2016	2.497
2017	2.365
2018	2.262
2019	2.138
2020	2.058
2021*	2.029

*Até 31/7/2021
Fonte: SIT (peça 76)

171. Observa-se que, no período de 2016 a 2021 houve uma redução de quase 19% do quadro de auditores do Ministério. Pode-se notar também o número de auditores muito baixo em algumas regionais, conforme veremos na Tabela a seguir:

Tabela 10 – Relação de Auditores X fiscalizações da SRTb:

SEQ	UF	Lotação	Exercício	Afastados da função	Fiscalizações (2018-2020)	Demanda por Auditor	SEQ	UF	Lotação	Exercício	Afastados da função	Fiscalizações (2018-2020)	Demanda por Auditor
1	SP	304	280	24	128.858	460	15	PI	50	51	-1	24.914	489
2	RJ	233	225	8	107.038	476	16	MT	41	33	8	14.901	452
3	MG	225	210	15	86.368	411	17	PB	40	37	3	12.903	349
4	RS	155	141	14	67.699	480	18	SE	31	31	0	11.897	384
5	BA	102	95	7	33.033	348	19	MS	30	29	1	16.206	559
6	PR	93	88	5	40.290	458	20	AL	29	29	0	12.898	445
7	CE	92	86	6	32.349	376	21	MA	29	30	-1	12.836	428
8	SC	74	67	7	32.547	486	22	AM	21	18	3	7.563	420
9	PE	70	60	10	26.032	434	23	TO	21	21	0	6.065	289
10	ES	60	58	2	38.263	660	24	RO	19	15	4	7.665	511
11	DF	58	42	16	27.302	650	25	AC	10	9	1	2.883	320
12	GO	57	56	1	20.713	370	26	RR	10	8	2	1.775	222
13	PA	56	52	4	17.785	342	27	AP	8	6	2	1.987	331
14	RN	51	47	4	18.508	394	Total		1969	1824	145	811.278	445

Fonte: Relação de Inspeção por auditores (Peça 90 e item não digitalizável).

53. Conforme as diretrizes para o planejamento da Inspeção do Trabalho em 2023, a estipulação das metas de cada unidade descentralizada leva em consideração o total de AFT disponíveis para receber ordens de serviço (consideradas as exceções referentes aos servidores em atividades internas, de gestão e alocados em grupos nacionais de fiscalização).

55. Importante esclarecer que os auditores inaptos, nos termos daquele documento, ao recebimento de ordens de serviço são a minoria dos servidores em atividade. Além de serem relativamente poucos, certo é que não é possível dispor desses profissionais, tendo em vista que o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho é gerido e administrado por Auditores-Fiscais e, também, considerando que a atividade de análise de processos administrativos da fiscalização (autos de infração e notificações para recolhimento de débitos de FGTS) é privativa da carreira. Dada a especificidade e exclusividade das competências da carreira, que é exclusiva de Estado, descabe a delegação dessas atividades para servidores não integrantes do quadro.

57. Portanto, a efetivação de **Auditores-Fiscais do Trabalho**, por meio de concurso público, impacta diretamente nas metas e resultados da Inspeção do Trabalho, proporcionalmente ao quantitativo desses servidores em atividade.

59. Assim, consideradas as metas atuais da fiscalização do trabalho, dimensionadas e distribuídas para serem alcançadas a partir do trabalho de 1.291 (um mil duzentos e noventa e um) Auditores-Fiscais do Trabalho aptos a receber ordem de serviço, é possível estimar que, caso ingressem 1.702 AFT por concurso público, conforme demanda primordial, estima-se uma majoração de mais que o dobro dos resultados globais atualmente alcançados.

61. Importante acentuar, contudo que essa projeção não se dará em curtíssimo prazo, dada a necessidade de capacitação dos novos servidores para atuação, estimando-se resultados compatíveis após aquisição de expertise.

63. Em adição aos efeitos quantitativos, que interferem diretamente na atuação deste Órgão e dcs aspectos qualitativos aqui reportados, é imprescindível registrar a frustração por parte dos gerentes em saber que suas respectivas equipes de trabalho não estão sendo repostas na sua totalidade, além do descontentamento dos demais servidores, sobrecarregados com o excesso de trabalho, situação que prejudica, de forma expressiva, o clima organizacional e gera um risco considerável de não alcance dos objetivos estratégicos delineados para este Ministério.

64. Vale destacar que apenas com o ingresso de novos servidores administrativos e auditores-fiscais é que poderemos conseguir dar vazão ao conjunto de entregas decorrentes dos produtos e serviços aqui apresentados.

65. A situação alarmante do decréscimo vegetativo da força de trabalho do MTE tem sido demonstrada ao Órgão Central do SIPEC ao longo dos anos e por ora, seguimos com enorme carência de pessoal que se soma dia após dia, sendo inclusive motivo de greve dos servidores. A eventual realização de concurso auxiliará o MTE a:

66. Suprir parte das vacâncias acumuladas desde 2014;

- Dar cobertura ao déficit de pessoal ora vivenciado; e
- Garantir o funcionamento básico do órgão.

67. Destarte, é imperativa a necessidade de se contemplar, no próximo certame, alguns cargos administrativos de cunho técnico-administrativo e auditores-fiscais, a seguir ponderados.

Carreira	Nível	Cargos da CPST	Proposta para novo concurso
CPST	NI	Agente Administrativo	500
	NS	Administrador	200
		Analista em Tecnologia da Informação	66
		Arquiteto	04
		Arquivista	10
		Bibliotecário	02
		Contador	58
		Economista	40
		Engenheiro	05
		Estatístico	40
		Sociólogo	04
		Psicólogo	26
		Técnico em Assuntos Educacionais	100
		Técnico em Comunicação Social	100
		Analista Técnico de Políticas Sociais	500
AUDITOR	NS	Auditor Fiscal do Trabalho	1702
TOTAL			3.357

68. A seguir passamos a justificar a necessidade de cada um dos cargos e, como a sua falta de provimento prejudica a performance institucional.

69. Quanto aos **Agentes Administrativos** é evidente e imperiosa a alocação destes profissionais no MTb, diante de toda argumentação já apresentada nesta Nota Técnica, principalmente para o atendimento ao trabalhador e no processamento das ações fiscais, nas unidades descentralizadas.

70. Sem dúvida, é notório que o quantitativo de **Administradores** é também insuficiente para supervisão, acompanhamento e demais trabalhos de complexidade desta Pasta. A esse respeito, ressalte-se que não raro nos deparamos com gestão de projetos e contratos de alta complexidade, nas áreas de planejamento, pessoal, logística, orçamento, material, informática, dentre outras, sendo conduzidos por servidores ocupantes de cargo de nível médio, que não possuem função gratificada para estarem a frente de tais demandas. Logo, a captação de Administradores é essencial para sanar esse acúmulo de responsabilidades suportado pelos ocupantes de cargo de nível médio. Vale ainda ponderar que o conteúdo ocupacional cargo de Administrador é largo e versátil podendo atuar em tarefas diversas de alta complexidade tanto na área meio com na área finalística. O quantitativo solicitado é condizente com o porte e capilaridade nacional deste Ministério, tendo em vista a necessidade de alocar profissionais em diversas áreas de complexidade elevada e estruturantes, sem incorrer em desvio de função.

71. As transformações digitais ocorridas nos órgãos da administração pública federal tem exigido, cada vez mais, a existência de profissionais com conhecimentos

em Tecnologia da Informação, tanto para o desenvolvimento de tecnologias quanto para atuar em mecanismos de segurança.

72. Os servidores do Ministério do Trabalho e Emprego não são oriundos de carreira específica de Tecnologia da Informação.

73. Sendo assim, para fazer frente aos desafios impostos pela crescente demanda relacionada à Tecnologia da Informação e para desempenhar as atividades e processos, tais como: ações para garantir a conformidade com os instrumentos legais vigentes referentes à Tecnologia da Informação, de aquisição de bens e serviços de Tecnologia da Informação, de modernização do parque tecnológico e da infraestrutura de Tecnologia da Informação, de desenvolvimento de novos sistemas e de manutenções corretivas e evolutivas de soluções digitais, entende-se que será necessário que o órgão seja contemplado com profissionais **Analistas em Tecnologia da Informação**.

74. Outros profissionais relevantes para fortalecer a gestão documental deste Ministério são **Arquivistas e Bibliotecários**. Não há nc quadro de pessoal do MTb, ocupantes do cargo de Arquivista.

75. É relevante evidenciar que o Arquivo Geral acumula a impressionante massa documental de 20.000 metros lineares e uma grande variedade de tipos documentais produzidos pelas unidades do MTb.

76. Devido à falta de Arquivistas, o Ministério do Trabalho não possui Plano de Classificação e Tabela de Temporalidade relativa às suas atividades finalísticas. O MTb também não possui uma Política de Gestão de Documentos com normas e procedimentos padronizados para o tratamento dos documentos, percebendo-se uma variedade de procedimentos informais nos desdobramentos do órgão nos estados do Brasil. Tudo isso resulta, na Sede e nos estados, em imensas massas documentais acumuladas durante décadas, sem nenhum tipo de tratamento ou com um tratamento precário.

77. Os tipos documentais são bastante variados dada a complexidade e o tamanho do MTb. As datas-limites do acervo variam de documentos da década de 1930 até os dias atuais. Quanto aos documentos mais antigos deve ser destacado o estado precário de conservação física da maior parte deles.

78. Situação esta agravada pela falta de espaço para o armazenamento dos documentos nos arquivos correntes dos setores do Ministério do Trabalho e pela falta de normas de gestão. O Arquivo Geral deveria tratar apenas da documentação das fases intermediária e permanente. Entretanto, os documentos correntes de alguns setores, com grande produção de documentos, são transferidos prematuramente para o Arquivo Geral.

79. Constantemente, o Arquivo Geral recebe pedidos de auxílio das Regionais com relação aos documentos, todavia, sem uma política de gestão documental e sem os instrumentos arquivísticos adequados, não é possível realizar legalmente a eliminação de documentos. Ou seja, não se alcança uma solução para o problema de acúmulo de massa documental e a carência de espaço para armazenagem.

80. Diante dessa situação, enfatizamos que a inexistência de **Arquivistas** nos quadros deste Ministério é uma situação inconcebível. Portanto, para que este Ministério consiga efetivamente gerir seu acervo documental e realizar boa execução da implantação e utilização do SEI – Sistema Eletrônico de Informações se tornou ainda mais premente à captação desses profissionais.

81. Em relação aos **Bibliotecários** é importante ressaltar que esta Administração mantém acervo literário e histórico de obras relacionadas à temática do trabalho, tanto na Biblioteca Institucional do Ministério do Trabalho, como no Centro de Referência ao Trabalhador Leonel Brizola. Frequentemente, este Ministério tem recebido visita do Conselho Nacional de Biblioteconomia que, sistematicamente, tem cobrado o aumento do número de bibliotecários, uma vez que, atualmente, dispomos de apenas um único servidor ocupante deste cargo no âmbito da Administração Central.

82. Não raro, devido a afastamentos por motivo de saúde, as unidades de biblioteca ficam sem a gestão de um bibliotecário, o que configura uma situação irregular, conforme prevê a Lei nº 9.674, de 25 de junho de 1998, que dispõe sobre o exercício da profissão de Bibliotecário e determina outras providências. A falta de bibliotecários pode resultar em lavratura de auto de infração contra o Ministério.

83. Outras atividades que requerem um contingente expressivo de **Contadores** são as relativas às equipes de Auditoria e de Prestação de Contas, as quais ainda contam com uma equipe especializada em quantidade aquém do necessário. Essas equipes estão incumbidas, além da análise do passivo de prestação de contas, das demandas de Órgãos de Controle tais como CGU, TCU, Ministério Público e Polícia Federal. É oportuno evidenciar que do concurso vigente até junho de 2018 foram autorizados o provimento de trinta e cinco (35) cargos de Contador. Contudo, apenas 11 aprovados para o cargo em questão entraram em exercício e já se esgotou todo o cadastro reserva. Em face desse contexto, não foi possível suprir integralmente as necessidades de nossas unidades organizacionais como gostaríamos.

84. A respeito da necessidade de **Arquitetos e Engenheiros** é importante relatar que no âmbito desta Pasta Ministerial, constantemente são elaborados projetos arquitetônicos, elétricos, mecânicos e civis, todos esses visando alteração de layout de unidades administrativas presentes na estrutura regimental do MTb. Há inúmeros contratos celebrados por esta Pasta do Trabalho no sentido de cuidar de objetos classificados como de engenharia (manutenção predial, fornecimento e instalação de pisos, de forros, de divisórias, de vidros, ambiente data Center etc.) e que, portanto, carecem de acompanhamento técnico inerente à averiguação quanto à conformidade da prestação de serviço com o contrato e com as normas técnicas vigentes, não obstante a execução de estes ocorrerem de forma indireta.

85. Contudo, este Ministério possui apenas um Engenheiro em seu quadro efetivo de pessoal, em condições de aposentadoria, o que fragiliza a expedição de pareceres técnicos visando recebimentos tanto provisórios, quanto definitivo dos serviços de engenharia, consoante determinação insculpida no artigo 73, incisos I e II da lei nº 8.666/1993, bem como assistência técnica descrita no artigo 67 da lei de licitações (8.666/1993). Vale registrar também as limitações quanto em relação à fiscalização dos contratos de engenharia como: elaboração de orçamentos de referência de obras e reformas, sendo tais orçamentos exigência do artigo 8º do Decreto nº 7.983, de 8 de abril de 2013, c/c o artigo 1º, atividade 09 da Resolução nº 218, de 29 de junho de 1973, do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia; elaboração de especificações e estudos de viabilidade técnicos que compõem os projetos básicos e/ou termos de referência para contratação de serviços de engenharia.

86. Já em relação ao cargo de arquiteto, não há nenhum no quadro de servidores do Ministério do Trabalho e Emprego, o que denota, por si só, a necessidade do órgão em ter vagas no concurso para o referido cargo.

87. As informações **estatísticas** do MTb são produzidas por outros servidores efetivos como: Administradores, Economistas e Analistas de Políticas Sociais, os quais têm realizado um bom trabalho. Porém, em face da relevância das informações prestadas pelo Ministério é imprescindível que os trabalhos estatísticos sejam desenvolvidos por profissionais da área de Estatística. Tal medida além de ampliar as análises que já são realizadas, traz também maior credibilidade das informações estatísticas do mundo do trabalho, produzidas pelo Ministério como as do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho – PDAT, responsável pela comunicação e desdobramentos relacionados à Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED e os impactos no mundo do trabalho. Em síntese identificamos a necessidade deste perfil profissional em todas as unidades finalísticas do MTb.

88. Referente aos trabalhos do Secretaria de Relações do Trabalho – SRT, do CODEFAT e do Conselho Nacional de Imigração, no tocante à mobilidade de mão de obra estrangeira e nacional, relatamos que a figura do **Sociólogo** é imprescindível para o auxílio na concepção de políticas de mediação de conflitos, posto que, além da assistência às relações de trabalho e às centrais sindicais, existe uma vasta legislação a ser observada pela Secretaria e pelo CODEFAT, tendo como prioridade fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática. Destarte é muito importante a captação de Sociólogos para atuação no MTb, inclusive, junto ao Conselho Deliberativo do FAT, para auxiliar na implementação de Conselhos Regionais do referido Fundo.

89. Os **Psicólogos** são fundamentais para Política de Gestão de Pessoas deste Ministério, uma vez que esses profissionais estudam o comportamento humano e suas aplicações no contexto laboral, podendo subsidiar aos processos de recrutamento e seleção, capacitação, movimentação, gestão do desempenho humano e gestão de conflitos, além de conduzir estudos específicos relativos à saúde mental e programas específicos de qualidade de vida no trabalho. Outro aspecto relevante para a captação de Psicólogos é auxiliar no mapeamento e desenhos das ações educacionais, voltadas ao aprimoramento de competências técnicas do trabalhador.

90. Acrescente-se que as políticas de qualificação do trabalhador necessitam da atuação de psicólogos para aprimoramento da proposta de aprendizagem profissional e avaliação dos ações desenvolvidas pelas instituições que recebem recursos provenientes deste Ministério na execução da política de qualificação. Em que pese a relevância desses profissionais é oportuno salientar que, atualmente, não há nenhum Psicólogo efetivo na área de gestão de pessoas ou na qualificação profissional.

91. Nessa mesma diretiva, **Técnicos em Assuntos Educacionais** também são fundamentais a esta Administração, por possuírem aporte técnico na área de Treinamento, Desenvolvimento e Educação.

92. O conhecimento é hoje o principal diferencial entre as organizações, com retorno crescente em termos de qualidade, criatividade, inovação e eficiência. Portanto, a excelência das políticas públicas de trabalho, emprego e renda está intimamente correlacionada com a qualidade do potencial da força de trabalho disponível para atuação nos processos delas decorrentes. Desenvolver competências individuais dos servidores é condição essencial para a melhoria da qualidade de produtos e serviços ofertados à sociedade.

93. Embora a gestão por competências tenha sido instituída como um dos instrumentos da Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional - PNDP, conforme disciplina o inciso III, do artigo 5º, do Decreto nº 5.707, de 23/12/2006, a consolidação desse modelo de gestão de pessoas, segundo os relatórios produzidos pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão – MP, órgão responsável pelo

acompanhamento dessa política, ainda não se efetivou na maioria dos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC.

94. Diante da complexibilidade da temática, é nítida a carência de pessoal especializado e com exclusividade para efetivar o mapeamento adequado das competências institucionais e individuais. A esse respeito, pouquíssimos servidores no âmbito deste Ministério tem expertise para conduzir um projeto de mapeamento de competências técnicas, o que dificulta muito empreender a operacionalização desse modelo avançado de capacitação profissional. Assim, a composição de uma equipe especializada como os Técnicos em Assuntos Educacionais, poderia alavancar a capacidade de implementação da Gestão por Competências no Ministério.

95. Vale destacar que é prioridade estratégica a gestão de competências para promover o adequado alinhamento como o que determina o Decreto. 5.707/2006 que trata da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal na Administração Pública Federal.

96. No que tange ao provimento do cargo de **Técnico em Comunicação Social**, salientamos que este Ministério deve produzir, diariamente, conteúdo para a imprensa em geral, para a comunidade e outros órgãos que tenham interesse nas suas políticas, programas e ações e, para tanto, necessita de pessoal especializado para produção de textos jornalísticos com agilidade e qualidade. Há necessidade de elaboração de planos de comunicação institucional que prevejam múltiplas ações, de curto, médio e longo prazo.

97. O conteúdo veiculado na imprensa tradicional, na internet e nas mídias sociais precisa ser conhecido pelos gestores e dirigentes para que o Ministério do Trabalho consiga atender rapidamente e com qualidade as demandas e interesses da sociedade. O monitoramento de imprensa e de mídias sociais é tarefa complexa e especializada porque exige acompanhamento de uma grande multiplicidade de fontes e capacidade de identificação de conteúdo relevante diante da enorme quantidade de informações veiculadas.

98. Esse trabalho exige profissionais habilitados para executar serviços e para compreender os problemas, anseios e interesses da população e auxiliar na identificação de riscos e oportunidades de ações de comunicação. Contudo, Assessoria de Comunicação deste Ministério conta com apenas 1 Técnico em Comunicação Social, sendo que todas as demais estratégias e ações de comunicação institucional do Ministério do Trabalho relacionadas a assessoramento em Comunicação, à assessoria de imprensa e a relações públicas somente são efetivadas com suporte de serviço terceirizado.

99. No que tange a necessidade de **Economistas**, observa-se que a retomada dos empregos e da renda do trabalho está intimamente correlacionada com o avanço econômico. A realização de análises Macro e Micro Econômicas é fundamental para subsidiar a tomada de decisão dos gestores desse Ministério. Atualmente, dispomos de apenas sete Economistas para realizar e efetuar essas atividades. Esse contingente de pessoal é insuficiente frente a demanda da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, principalmente no que tange à gestão do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo e Orientado e o Programa de Geração de Emprego e Renda. Em função da carência desses profissionais a Subsecretaria de Economia Solidária, não possui Economistas em sua força de trabalho. O aumento do efetivo de Economistas certamente é condição primordial para ampliação da capacidade institucional de desenhar políticas que gerem renda e desenvolvimento local, a partir do fomento ao associativismo e a empreendimentos solidários.

100. O Ministério do Trabalho e Emprego possui capilaridade em todo o território nacional, com atuação direta em mais de 398 municípios por meio dos serviços prestados pelas Agências, Gerências e Superintendências Regionais do Trabalho, dentre outras de grande impacto trabalhista que perfazem mais de 110 serviços ofertados diretamente ao cidadão, realizados atualmente por cerca de 3.630 servidores administrativo em todo Brasil

101. Diante da complexidade e do elevado número de atividades e processos realizamos consulta às unidades com a finalidade de visualizar mais precisamente a situação atual da força de trabalho e as implicações desse cenário no desempenho de suas competências regimentais. No levantamento desses dados, constatou-se que os principais problemas enfrentados devido ao quadro de pessoal atual se referem:

- a) Ao acúmulo no volume de processos em razão do número insuficiente de servidores nas unidades;
- c) Ao envelhecimento dos servidores e a conseqüente elevação do número de aposentadorias nos próximos anos;
- e) À mobilização e deslocamento de gestores de suas funções gerenciais para o exercício de atividades meramente operacionais;
- g) Ao descumprimento dos prazos legais ou à morosidade na entrega de trabalhos, produtos ou serviços; e
- i) Ao conseqüente cumprimento de demandas judiciais e dos órgãos de controle, como TCU e CGU, diante das dificuldades encontradas pelas unidades;

102. O principal problema detectado, a partir das informações e dados coletados no levantamento, se refere ao elevado número de demandas, ao acúmulo de volume de trabalho, e o conseqüente aumento de passivos processuais, fator que dificulta a execução de ações e atividades relacionadas aos macroprocessos e à cadeia de valor relacionada, bem como à consecução de objetivos e metas estabelecidas a esta Pasta Ministerial.

103. Somente no ano corrente estima-se um total de 1327 aposentadorias, que, caso sejam efetivadas, representará uma redução de 26% da força de trabalho o que se demonstra em um risco para ao atingimento dos objetivos da pasta.

104. Cabe destacar abaixo a justificativa de algumas áreas referente a carência de servidores administrativos para execução de suas atividades:

Departamento de administração, Finanças e Contabilidade

105. As principais dificuldades e desafios decorrentes da deficiência da força de trabalho na Departamento são: acúmulo de atividades; cumprimento de prazos; dificuldades em cumprir a legislação quanto à segregação de funções, haja vista que para a continuidade dos serviços um mesmo servidor precisa executar funções distintas e até incompatíveis, como por exemplo participar do planejamento da contratação e posteriormente fiscalizá-la; pessoal técnico em quantidade insuficiente.

106. Os principais processos com deficiência são: gestão das contratações, gestão e fiscalização contratual, gestão dos sistemas prediais, gestão documental, gestão patrimonial, gestão de custos, entre outros, devido à quantidade reduzida de servidores na equipe; já não detendo mais, em perfil suficiente, o rol de competências, de natureza técnica, gerencial e comportamental necessárias a execução das atividades sob responsabilidade do Departamento.

107. As conseqüências geradas na produtividade e nas atividades pela não reposição da força de trabalho e o impacto negativo na Gestão do Conhecimento são: acúmulo de atividades sob responsabilidade de poucos servidores; redução da qualidade das entregas; descumprimento de prazos; baixa produtividade; risco de dar causa a abertura de demandas judiciais por dificuldades no cumprimento das atribuições; prejuízo na transmissão do conhecimento dos que se aposentam, por não haver reposição de pessoal no momento adequado.

Departamento de prestação de contas

108. Embora tenha sido autorizada, por meio da Portaria nº 21.566, de 30 de setembro de 2020 (SEI nº 10955944), a contratação temporária do número máximo de 100 profissionais para atendimento da demanda, há alguns problemas que devem ser destacados nesse tipo de contratação. Os contratos temporários têm validade de um ano, podendo ser prorrogados em até cinco anos. Não obstante, muitos dos profissionais contemplados desistem do contrato, principalmente, por conseguirem vínculos efetivos em órgãos públicos ou outras ofertas de trabalho em diferentes instituições.

109. Esse fator ocasiona uma alta rotatividade de colaboradores, que, por conseqüência, acaba exigindo a retomada da qualificação profissional para exercício das análises por diversas vezes ao longo dos anos. Desse modo, investe-se muito tempo qualificando os profissionais contratados, muito embora o retorno que se obtém a partir dessas qualificações não seja, muitas vezes, condizente com o investimento realizado, tanto em termos de tempo de trabalho como em termos de produtividade.

110. Ademais, deve-se considerar a necessidade de realização de vários chamamentos públicos de um único processo seletivo simplificado, em decorrência da desistência de diversos candidatos que nem mesmo chegam a tomar posse da vaga para a qual foram classificados. Há, desse modo, um baixo percentual de contratados, em relação à quantidade de candidatos aprovados/classificados. A necessidade de re-chamamentos ocasiona a mobilização de força de trabalho do Departamento de Gestão de Pessoas e do próprio DPC, para a organização das substituições e para a elaboração de novas portarias, bem como exigem, novamente, a disponibilização, em fluxo contínuo, de cursos de formação e qualificação para desempenho do trabalho.

Diretoria de tecnologia da informação

111. Cabe destacar que os servidores do Ministério do Trabalho e Emprego não são oriundos de carreira específica de Tecnologia da Informação. Essa parcela de servidores é oriunda de cargos administrativos.

112. Entre os servidores oriundos de outros órgãos, destacam-se os servidores do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), sendo 19 servidores ocupantes do cargo de Analista em Tecnologia da Informação.

113. Sendo assim, para fazer frente aos desafios impostos pela crescente demanda relacionada à Tecnologia da Informação e para desempenhar as atividades e processos desta Diretoria, entende-se que será necessário o acréscimo de Especialistas em Tecnologia da Informação.

114. Pretende-se, com esse aprimoramento do quadro de pessoal, aperfeiçoar o serviço prestado por esta unidade, atendendo aos princípios públicos da eficiência,

produtividade e tempestividade, haja vista que atualmente há necessidade: de adoção de ações para garantir a conformidade com os instrumentos legais vigentes referentes à Tecnologia da Informação, de aquisição de bens e serviços de Tecnologia da Informação, de modernização do parque tecnológico e da infraestrutura de Tecnologia da Informação, de desenvolvimento de novos sistemas e de manutenções corretivas e evolutivas de soluções digitais.

IMPLEMENTAÇÃO E CRONOGRAMA

115. Abaixo, segue proposta de calendário para as atividades desenvolvidas na realização do concurso público pretendido:

ATIVIDADES	PREVISÃO
Publicação e divulgação do edital	Julho de 2023
Inscrições	Julho de 2023
Elaboração, formatação e revisão das provas	Agosto de 2023
Logística para aplicação das provas objetivas	Agosto de 2023
Aplicação provas objetivas	Setembro de 2023
Resultado das provas objetivas e convocação para provas discursivas	Setembro de 2023
Logística para aplicação das provas discursivas	Outubro de 2023
Aplicação das provas discursivas	Outubro de 2023
Correção e análise de recursos provas discursivas	Outubro de 2023
Publicação do resultado final	Novembro de 2023
Convocação de PCD e Candidatos Negros ou Pardos para avaliação	Dezembro de 2023
Nomeação dos aprovados	Dezembro de 2023

IMPACTO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

116. Para a proposta em questão o Ministério do Trabalho e Emprego, por estar em fase de estruturação, utilizou a cadeia de valor do Ministério da Economia, porém focado somente nas questões relativas às suas temáticas, sendo elas:

Gestão Fiscal:

- Gestão financeira e contábil;
- Gestão dos haveres e participações governamentais;

Melhoria da Governança e da Gestão Pública:

- Gestão das ações de simplificação, desburocratização e transformação digital dos serviços públicos e administrativos;
- Gestão da prestação dos serviços ao cidadão

Desenvolvimento e Eficiência Econômica:

- Gestão das políticas de trabalho e de fomento ao emprego e à qualificação
- Gestão eficiente da regulação dos mercados e dos produtos

117. Além disso, importante destacar os programas previstos no Plano Plurianual vigente, 2020-2023, de responsabilidade desta pasta e que apresentam impacto direto nas políticas públicas das quais o Ministério do Trabalho e Emprego participa:

Programa 2213 - Modernização Trabalhista e Trabalho Digno - com foco em modernizar as relações trabalhistas para promover competitividade e proteção ao trabalhador.

Programa 2210 - Empregabilidade - cujo objetivo é aumentar a efetividade das políticas ativas de mercado de trabalho na inserção dos trabalhadores na atividade produtiva.

118. O atendimento da presente proposta de incremento do quadro de pessoal irá tornar a prestação de serviços e a entrega de produtos ao público mais eficiente, além de possibilitar o aumento do valor dos indicadores de avaliação das políticas públicas. Cabe destacar que o Ministério do Trabalho contribui direta e indiretamente na formulação das políticas públicas mais relevantes do País, sendo distributivas, constitutivas, regulamentares, entre outras, que atingem toda a população. ²

119. As atividades desenvolvidas pelos cargos solicitados abraçam tanto as atividades finalísticas quanto as atividades-meio no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo assim, haverá inegáveis reflexos em toda a cadeia hierárquica do órgão.

120. Importante destacar alguns destes impactos relacionados pelas principais unidades desta ministério:

Secretaria de Inspeção do Trabalho

121. Como mencionado, a Fiscalização do Trabalho, por meio dos Auditores-Fiscais do Trabalho, gera resultados diretos e indiretos de extrema relevância para a economia do país, seja via aumento da arrecadação, seja pela restituição de recursos inadimplidos e pelo combate à sonegação e à inadimplência, seja pela redução dos elevados custos da Previdência Social e da saúde pública, promovidos pela prevenção da segurança e saúde no ambiente de trabalho.

123. À guisa de exemplo, a Secretaria de Inspeção do Trabalho realizou estudo intitulado "Avaliação do Impacto dos Auditores Fiscais do Trabalho: uma análise macroeconômica preliminar" (33548566), que concluiu que o número de Auditores-Fiscais do Trabalho tem relação inversamente proporcional à evolução da informalidade no país:

"Com base nos resultados encontrados, é possível inferir que 100 (cem) AFT adicionais em uma determinada UF brasileira estão negativamente correlacionados a uma redução, na média, da informalidade em 4,26%. A análise inversa também é verdadeira, dado que a redução de 100 AFT em um território contribuiria para aumentar a informalidade em 4,26%.

(...)

Por exemplo, no ano de 2011, a atuação da inspeção do trabalho gerou o registro de 480.423,00 trabalhadores sob ação fiscal. No caso, em setembro do determinado ano havia 2.845 AFT em atividade no Brasil, assim, na média, cada AFT registrou 168,86 trabalhadores neste ano, média que parece não se alterar muito de um ano para outro.

Entretanto, extrapolando os achados para o Brasil, com base nos achados do presente estudo e na PNAD de 2011, a atuação de 1 (um) AFT em um determinado território por ano faz com que haja, na média, 792,84 trabalhadores sem registro a menos.

Ou seja, a atuação rotineira da inspeção do trabalho em um território reduz a informalidade de forma muito mais ampla do que o simples registro sob ação fiscal. Nesse diapasão, 100 AFT adicionais ao corpo funcional existente teriam o impacto de reduzir, na média, o número de informais em 79.284,91 trabalhadores.

(...)

125. Observa-se claramente, do exposto, o impacto do aumento do quadro de Auditores-Fiscais do Trabalho no combate à informalidade e à precariedade das relações de trabalho.

127. Nesse sentido, vale aqui mencionar, à guisa de exemplo, o resultado da Inspeção do Trabalho em relação à fiscalização do FGTS e da Contribuição Social, que tem sido expressivo e incrementado a cada ano, conforme tabela abaixo.

Ano	Notificações Lavradas	Valor Notificado	Recolhimento sob Ação Fiscal	Resultado Global
	Quantidade	Valor (A) (R\$)	Valor (B) (R\$)	(C=A+B) (R\$)
2000	16.316	567.128.066,00	165.600.410,00	732.728.476,00
2001	15.523	577.063.060,00	161.853.640,00	737.000.120,00
2002	15.328	710.531.760,00	250.037.650,00	960.569.410,00
2003	14.403	614.343.890,00	183.595.490,00	797.939.380,00
2004	13.404	604.988.330,00	223.978.720,00	828.967.050,00
2005	15.481	519.231.920,00	303.655.710,00	822.887.630,00
2006	15.544	692.260.430,00	271.819.920,00	964.080.350,00
2007	15.696	813.355.220,00	319.616.350,00	1.132.971.570,00
2008	13.165	924.660.520,00	316.191.850,00	1.240.852.370,00
2009	13.880	1.082.029.680,00	392.362.460,00	1.474.392.140,00
2010	11.745	843.352.367,00	335.949.646,00	1.179.302.014,00
2011	16.146	1.272.842.362,00	329.104.262,00	1.601.946.625,00
2012	15.875	1.355.037.202,00	309.012.418,00	1.664.049.621,00
2013	16.001	2.038.823.366,00	332.293.181,00	2.371.116.548,00
2014	18.511	2.332.058.210,00	297.409.182,00	2.629.467.939,00
2015	19.537	2.020.011.822,00	217.808.846,00	2.237.820.669,00
2016	14.548	3.129.133.221,64	153.108.717,50	3.282.241.939,14
2017	19.509	4.067.020.449,61	169.475.032,23	4.236.495.481,84
2018	21.005	4.875.122.265,47	338.209.036,77	5.213.331.302,24
2019	29.822	6.005.260.756,78	302.449.892,03	6.307.710.648,81
2020	20.169	3.508.276.367,57	230.097.730,71	3.738.374.098,28
2021	35.137	6.633.875.890,05	247.259.855,88	6.881.135.745,93
2022	29.651	5.575.132.740,45	206.228.253,45	5.781.360.993,93

Fonte: Siftweb e Malha Fiscal do FGTS – RADAR SIT

129. Deve-se destacar que, com a regra estabelecida pelo Supremo Tribunal Federal (ARE 709.212/DF, em 13/11/2014), os créditos de FGTS passaram a ter prescrição de 05 (cinco) anos (anteriormente essa prescrição era trintenária). Nesse sentido, várias medidas foram adotadas para aumentar o alcance da fiscalização do FGTS com o objetivo de minorar a prescrição bilionária do Fundo, dentre as quais a intensificação de fiscalizações eletrônicas do FGTS, realização de malha fiscal trabalhista e a criação de uma força-tarefa para realizar fiscalizações de grandes devedores em todo o país, dentro do projeto “Fiscalização de Grandes Devedores do FGTS”.

131. De igual modo, compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, dentre os quais o de combate ao trabalho análogo ao de escravo, dependem essencialmente dos Auditores-Fiscais do Trabalho para serem cumpridos. Destaca-se que, em dezembro de 2016, a Corte Interamericana de Direitos Humanos responsabilizou internacionalmente o Estado brasileiro por não prevenir a prática de trabalho escravo moderno e de tráfico de pessoas. A sentença do caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* foi dada em um processo que durou cerca de 03 (três) anos. O Brasil é o primeiro país condenado pela Organização dos Estados Americanos nessa matéria.

133. Não restam dúvidas de que o atendimento a esse propósito, assim como o de concessão de eficácia máxima aos direitos sociais dos trabalhadores está umbilicalmente dependente de um Sistema de Inspeção do Trabalho que conte com um contingente de Auditores-Fiscais do Trabalho de dimensão proporcional à população ocupada do país e apto, portanto, a verificar maior quantidade de relações trabalho e, naturalmente, ampliar o combate a ilícitos administrativos.

135. Indiscutível, assim, os impactos social, econômico e arrecadatório da Auditoria Fiscal do Trabalho, por meio da preservação de direitos da vida e da saúde dos trabalhadores, da promoção da inclusão social e do respeito ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Indispensável, portanto, que a Auditoria Fiscal do Trabalho seja fortalecida na estrutura institucional, em condições adequadas para o seu pleno exercício.

Secretaria de Relações do Trabalho - Coordenação-Geral de Relações do Trabalho

137. O atendimento da demanda de novos servidores para a unidade repercutirá diretamente na prestação do serviço público prestado à sociedade, relacionado às relações do trabalho. Além de impactos diretos, impactos indiretos são previstos, notadamente a possibilidade de análises técnicas quantitativas e qualitativas das negociações coletivas e a promoção de estudos para a implementação de políticas públicas voltadas ao aprimoramento da negociação coletiva e da mediação nos diversos setores da economia.

Secretaria de Relações do Trabalho - Coordenação-Geral de Registro Sindical

138. O atendimento da demanda de novos servidores para a unidade repercutirá diretamente na prestação do serviço público prestado à sociedade, relacionado ao registro de entidades sindicais. Além de impactos diretos, impactos indiretos são previstos, notadamente a possibilidade de realização de análises técnicas e elaboração de notas informativas.

Departamento de prestação de contas

139. O valor restituído à União, por meio das análises de prestação de contas e de tomada de contas especial, pode ser reinvestido em novas políticas públicas, ocasionando um impacto positivo na sociedade. A título de conhecimento, entre os anos de 2022 e 2023, foram restituídos mais de 47 milhões de reais à União, por meio da impugnação de valores decorrentes das análises realizadas no âmbito do DPC. Nesse sentido, além de gerar impacto positivo no campo das políticas públicas, a inclusão de servidores efetivos para atuar nessa seara pode amenizar seus próprios impactos orçamentários e financeiros.

Consultoria Jurídica

140. O atendimento da demanda por novos servidores para contribuir com sua força de trabalho perante a CONJUR/MTE repercutirá diretamente na prestação do serviço público tanto a este Ministério do Trabalho como a Advocacia-Geral da União. O incremento das demandas jurídicas, não apenas na atividade de consultoria e assessoramento, mas em ações judiciais, principalmente nas que guardam estreita pertinência com a política pública deste MTE cresceu exponencialmente ao longo dos últimos anos e tem sido objeto de relatórios desta unidade.

IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO

141. Segue tabela referente ao impacto orçamentário e financeiro, também disponível na planilha 33949499, caso haja provimento dos cargos pretendidos.

CARGO	REMUNERAÇÃO JAN/24	QTDE	2024	2025	2026
Agente Administrativo	R\$ 3.731,83	500	R\$ 28.822.042,64	R\$ 29.437.794,59	R\$ 29.437.794,59
Administrador	R\$ 5.489,50	200	R\$ 17.364.166,82	R\$ 17.726.473,82	R\$ 17.726.473,82
Analista em Tecnologia da Informação	R\$ 5.489,50	66	R\$ 5.730.175,05	R\$ 5.849.736,36	R\$ 5.849.736,36
Arquiteto	R\$ 6.804,55	4	R\$ 434.865,18	R\$ 443.847,19	R\$ 443.847,19
Arquivista	R\$ 5.489,50	10	R\$ 868.208,34	R\$ 886.323,69	R\$ 886.323,69
Bibliotecário	R\$ 5.489,50	2	R\$ 173.641,67	R\$ 177.264,74	R\$ 177.264,74
Contador	R\$ 5.489,50	58	R\$ 5.035.608,38	R\$ 5.140.677,41	R\$ 5.140.677,41
Economista	R\$ 6.804,55	40	R\$ 4.348.651,81	R\$ 4.438.471,87	R\$ 4.438.471,87
Engenheiro	R\$ 6.804,55	5	R\$ 543.581,48	R\$ 554.808,98	R\$ 554.808,98
Estatístico	R\$ 6.804,55	40	R\$ 4.348.651,81	R\$ 4.438.471,87	R\$ 4.438.471,87
Sociólogo	R\$ 5.489,50	4	R\$ 347.283,34	R\$ 354.529,48	R\$ 354.529,48
Psicólogo	R\$ 5.489,50	26	R\$ 2.257.341,69	R\$ 2.304.441,60	R\$ 2.304.441,60
Técnico em Assuntos Educacionais	R\$ 5.489,50	100	R\$ 8.682.083,41	R\$ 8.863.236,91	R\$ 8.863.236,91
Técnico em Comunicação Social	R\$ 5.489,50	100	R\$ 8.682.083,41	R\$ 8.863.236,91	R\$ 8.863.236,91
Analista Técnico de Políticas Sociais	R\$ 8.011,96	500	R\$ 63.755.832,49	R\$ 65.077.805,89	R\$ 65.077.805,89
Auditor Fiscal do Trabalho	R\$ 22.921,71	1702	R\$ 574.958.898,22	R\$ 587.833.105,86	R\$ 587.833.105,86
TOTAL		3357	R\$ 726.353.115,74	R\$ 742.390.227,17	R\$ 742.390.227,17

ANÁLISE

142. Com base nas justificativas e objetivos descritos no item II, apresenta-se a análise a seguir.

A) descrição sucinta dos macroprocessos, produtos e serviços prestados pelo órgão ou entidade;

143. O Ministério do Trabalho e Emprego teve sua estrutura regimental aprovada pelo Decreto nº 11.359, de 2023, tendo as seguintes áreas de competência:

I - política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador;

II - política e diretrizes para a modernização do sistema de relações de trabalho e do sistema sindical;

III - fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, e aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas;

IV - política salarial;

V - intermediação de mão de obra e formação e desenvolvimento profissionais;

VI - segurança e saúde no trabalho;

VII - economia solidária, cooperativismo e associativismo urbanos;

VIII - regulação profissional;

IX - registro sindical;

X - produção de estatísticas, estudos e pesquisas sobre o mundo do trabalho para subsidiar políticas públicas;

XI - políticas de aprendizagem e de inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, em articulação com os demais órgãos competentes;

XII - políticas de enfrentamento às desigualdades no mundo do trabalho;

XIII - políticas voltadas para a relação entre novas tecnologias, inovação e mudanças no mundo do trabalho, em articulação com os demais órgãos competentes; e

XIV - políticas para enfrentar a informalidade, a rotatividade e a precariedade no mundo do trabalho.

144. Para a proposta em questão o Ministério do Trabalho e Previdência, por estar em fase de estruturação, utilizamos a cadeia de valor do Ministério da Economia, porém focado somente nas questões relativas as suas temáticas, sendo elas:

Gestão Fiscal:

Gestão financeira e contábil.

Gestão dos haveres e participações governamentais.

Melhoria da Governança e da Gestão Pública:

Gestão das ações de simplificação, desburocratização e transformação digital dos serviços públicos e administrativos.

Gestão da prestação dos serviços ao cidadão.

Desenvolvimento e Eficiência Econômica:

Gestão das políticas de trabalho e de fomento ao emprego e à qualificação.

Gestão eficiente da regulação dos mercados e dos produtos.

145. Além disto, importante destacar os programas previstas no Plano Plurianual vigente, 2020-2023, de responsabilidade desta pasta e que apresentam impacto direto nas políticas públicas das quais o Ministério do Trabalho e Previdência participa:

146. Programa 2213 - Modernização Trabalhista e Trabalho Digno - com foco em modernizar as relações trabalhistas para promover competitividade e proteção ao trabalhador.

147. Programa 2210 - Empregabilidade - cujo objetivo é aumentar a efetividade das políticas ativas de mercado de trabalho na inserção dos trabalhadores na atividade produtiva.

148. O quadro a seguir apresenta os macroprocessos, com seus respectivos processos, subprocessos (processo de trabalho), produtos/serviços e principais clientes, adequados à então estrutura do Ministério da Economia, incorporado depois pelo Ministério do Trabalho e Previdência, e mais recentemente, pelo **Ministério do Trabalho e Emprego**.

151. Também estão incluídos os processos de competência da Coordenação-Geral de Recursos, uma vez que são executados por Auditores-Fiscais do Trabalho.

Macroprocessos	Descrição	Processos	Subprocessos	Produtos e Serviços	Principais Clientes	Subunidades
----------------	-----------	-----------	--------------	---------------------	---------------------	-------------

Finalísticos		relacionados			Responsáveis		
Proteção no trabalho	Tem por objetivo inspecionar o cumprimento das normas legais de proteção ao trabalhador, gerenciar os benefícios ao trabalhador e promover o diálogo tripartite das relações trabalhistas.	Fiscalização do Trabalho	Fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista	Fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista	Trabalhadores	DEFIT/SIT	
			Fiscalizar o ambiente de trabalho	Fiscalização do ambiente de trabalho	Trabalhadores	DSST/SIT	
			Fiscalização o Programa de Alimentação do Trabalhador	Fiscalização do cumprimento das normas do Programa de Alimentação do Trabalhador	Trabalhadores	DSST/SIT	
			Fiscalizar o trabalho Portuário e Aquaviário	Fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, incluídas as Normas Regulamentadoras aplicáveis no setor Portuário e Aquaviário.	Trabalhadores	DSST/SIT	
			Fiscalizar Transporte Rodoviário	Fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista aplicada ao transporte rodoviário de carga e de passageiros	Trabalhadores	DEFIT E DSST/SIT	
			Fiscalizar o trabalho rural	Fiscalização do cumprimento da Norma Regulamentadora nº 31 do MTb e da legislação trabalhista na atividade rural	Trabalhadores	DEFIT E DSST/SIT	
			Fiscalizar para a erradicação do trabalho análogo ao de escravo	Combate ao trabalho análogo ao de escravo em todas as suas formas	Trabalhadores	DEFIT/SIT	
			Fiscalizar para a erradicação do trabalho infantil	Combate ao trabalho infantil	Trabalhadores, crianças e adolescentes	DEFIT/SIT	
			Combater a informalidade do trabalho assalariado	Combate à informalidade do trabalho assalariado	Trabalhadores	DEFIT/SIT	
			Combater a discriminação no mundo do trabalho	Fiscalização do cumprimento da contratação de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados, bem como os itens da legislação relativos à discriminação no trabalho	Pessoas com deficiência, beneficiários reabilitados e trabalhadores passíveis de discriminação no mundo do trabalho	DEFIT/SIT	
			Fiscalizar o FGTS e Contribuições	Fiscalização do recolhimento do FGTS pelos empregadores	Trabalhadores	DEFIT/SIT	
			Analisar acidentes de trabalho	Análise de acidentes e doenças do trabalho, o que permite o ingresso de ações regressivas em caso de culpa do empregador, além da identificação das causas de acidentes e doenças do trabalho, que serve como subsídio para a atuação na prevenção dessas ocorrências.	Trabalhadores	DSST/SIT	
			Normatização Trabalhista	Normatizar a segurança e saúde no trabalho	Normatização da segurança e saúde no trabalho	Trabalhadores	DSST/SIT
		Análise de Recursos Administrativos	Julgar recursos de interdição/embargos	Decisões administrativas sobre recursos contra interdições e embargos impostos por Auditores-Fiscais do Trabalho	Empregadores, Trabalhadores	CGR/SIT	
			Julgar recursos de autos de infração	Decisões administrativas sobre a procedência de Autos de Infração lavrados.	Administração Pública e Empregadores	CGR/SIT	
			Julgar recursos do PAT	Decisões administrativas sobre cancelamento de cadastro de pessoas jurídicas participantes do PAT	Pessoas Jurídicas participantes do PAT e trabalhadores	CGR/SIT	
			Julgar recursos de notificação de débito para com o FGTS	Decisões administrativas sobre recursos contra Notificações de Débito de FGTS e Contribuição Social (NDFC)	Administração Pública e Empregadores	CGR/SIT	
				Conceder/alterar, renovar ou cancelar certificado de aprovação de EPI	Gestão da emissão dos Certificados de Aprovação de Equipamentos de Proteção Individual	Trabalhadores	DSST/SIT
				Conceder registro de empresa fabricante de REP	Registro no Ministério do Trabalho dos modelos autorizados de Registro Eletrônico de Ponto	Trabalhadores e Empregadores	DEFIT/SIT

Gestão de Registros Trabalhistas	Tem por objetivo gerenciar a concessão de registros, autorizações e certificações relacionados à identificação do trabalhador e sua vida laboral, segurança no trabalho e organização de entidades sindicais representativas de empregadores e trabalhadores	Concessão de Registros e Certificações	Credenciar Laboratório para ensaio de EPI	Autorização para atuação de empresas como laboratório de ensaio de Equipamentos de Proteção Individual	Trabalhadores, Fabricantes de EPI, empregadores, laboratórios de ensaio de EPI	DSST/SIT
			Cadastrar empresas prestadoras de serviços de alimentação coletiva	Comprovante de Registro das empresas prestadoras de serviços de alimentação coletiva	Empresas prestadoras de serviços de alimentação coletiva	DSST/SIT
			Emitir certidão de débitos trabalhistas	Emissão de certidão de débitos trabalhistas relacionadas a processos administrativos no âmbito do Ministério do Trabalho	Empregadores	CGR/SIT
		Manutenção de Cadastros	Receber declaração de empresa usuária de REP	Cadastro dcs Registros Eletrônicos de Ponto utilizados pelas empresas	Trabalhadores e Empregadores	DEFIT/SIT
			Receber inscrição/registro no PAT	Inscrição das pessoas jurídicas beneficiárias do PAT e registro de nutricionistas contratados como responsáveis técnicos e de empresas fornecedoras de alimentação coletiva.	Empresas beneficiárias do PAT e trabalhadores	DSST/SIT
			Receber cadastro de empresas que trabalham com benzeno/amianto	Cadastro de empresas que trabalham com benzeno ou amianto	Trabalhadores, cidadãos	DSST/SIT
		Produção de Conhecimento e Estatísticas	Produzir estatísticas da inspeção do trabalho	Dados estatísticos sobre a atuação da Inspeção do Trabalho no Brasil	Cidadãos	CGIF/SIT

152. Para implementar os processos anteriormente descritos, a Secretaria de Inspeção do Trabalho elabora as diretrizes para o planejamento da fiscalização a partir das prioridades definidas no PPA e levando em consideração os compromissos assumidos nacional e internacionalmente pelo Governo Federal, a serem seguidas pelas Superintendências Regionais do Trabalho (SRTb).

154. Desta maneira, as diretrizes para o planejamento das unidades descentralizadas de Inspeção do Trabalho organizam a execução dos seguintes macroprocessos:

· **Análise dos acidentes e doenças do trabalho:**

A Auditoria-Fiscal do Trabalho analisa os acidentes de trabalho fatais ou graves e também as doenças relacionadas ao trabalho. Além disso, age na prevenção de acidentes e doenças no trabalho, por meio da fiscalização do cumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, em segmentos econômicos prioritários.

· **Fiscalização da saúde e da segurança no trabalho:**

Comporta a fiscalização do cumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho nos seguintes setores econômicos, atividades, equipamentos ou ambientes: construção civil, trabalho portuário e aquaviário, frigoríficos, indústria da madeira, mineração, ergonomia, atendimento hospitalar, máquinas/equipamentos, riscos químicos, silos e armazéns, setor elétrico e de telefonia, caldeiras e vasos de pressão, transportes, marmorarias e rural, dentre outros.

· **Inserção de aprendizes:**

Consiste em proporcionar ao jovem a inserção no mercado de trabalho de maneira protegida e qualificada via emprego formal, com a garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, de forma a conciliar sua qualificação profissional em ambiente seguro com a progressão de sua escolaridade.

· **Inclusão de PCDs e beneficiários reabilitados:**

Importa na fiscalização do cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91, a fim de assegurar a inclusão das pessoas com deficiência e reabilitados no mercado de trabalho.

· **Combate ao trabalho infantil:**

Consiste na eliminação de focos de trabalho infantil, por meio de sua identificação e mapeamento, seguidos da realização de ações de inspeção integradas e articuladas.

· **Combate à informalidade e fraudes ao vínculo:**

Fiscalização e verificação dos registros dos trabalhadores, visando a redução dos índices de informalidade e da prestação de serviço que fraudam o vínculo empregatício. Atua principalmente nas atividades e regiões com maior índice desse tipo de irregularidade.

· **Fiscalização do FGTS:**

Fiscalização de empresas que apresentam indícios de débito de FGTS/CS apontados pelos sistemas disponíveis à Inspeção do Trabalho, fiscalização de empresas que recebem recursos do FGTS através de financiamentos, fiscalização das empresas que aderiram aos parcelamentos oriundos das medidas de enfrentamento à COVID-19, atendimento às demandas do Conselho Curador do FGTS.

· **Combate ao trabalho análogo ao de escravo:**

Ação fiscal direcionada para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo, sendo aquele definido na Instrução Normativa nº 139 de 22 de janeiro de 2018, consolidada na Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021.

· **Atendimento a denúncias do art. 3º, §2º, da Portaria 643/2016 (Consolidada na Portaria 547/2021):**

Consiste no atendimento a denúncias de situações graves à atividade laboral, quais sejam o risco grave à segurança e à saúde no trabalho, a irregularidade no pagamento de salários e os indícios de trabalho análogo ao de escravo ou de trabalho infantil.

Análise e encerramento de processos:

Atividade de análise da validade dos autos de infração e das notificações de débitos de FGTS e Contribuição social, conferindo segurança jurídica, ampla defesa e contraditório aos administrados.

156. O atendimento da presente proposta de incremento do quadro de pessoal irá tornar a prestação de serviços e a entrega de produtos ao público mais eficiente, além de possibilitar o aumento do valor dos indicadores de avaliação das políticas públicas. Cabe destacar que o Ministério do Trabalho contribui direta e indiretamente na formulação das políticas públicas mais relevantes do País, sendo distributivas, constitutivas, regulamentares, entre outras, que atingem toda a população.¶

157. As atividades desenvolvidas pelos cargos solicitados abrangem tanto as atividades finalísticas quanto as atividades-meio no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo assim, haverá inegáveis reflexos em toda a cadeia hierárquica do órgão.

b) resultados pretendidos com a proposta;

158. Conforme demonstrado no item Justificativas e Objetivos, a insuficiência de servidores para a realização das atividades de suporte, impactam diretamente nos resultados dos macroprocessos finalísticos, quais sejam, os produtos e serviços entregues pelo Ministério do Trabalho e Emprego em sua totalidade. Uma vez que esses resultados estão alinhados à própria estratégia institucional, a necessidade de fortalecimento institucional afeta a capacidade de entregas dos diversos produtos e serviços prestados com alto valor público à Sociedade.

159. Dessa forma, prejudica-se o alcance de resultados pretendidos bem como das metas e diretrizes estabelecidas pela Estratégia Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social. Prejudicam-se também os objetivos traçados no Plano Plurianual e o cumprimento efetivo das funções do Mapa Estratégico. Diante do cenário aqui apresentado, conclui-se que os diversos problemas gerados com a falta de pessoal criam desafios na entrega de resultados de qualidade, integrais e decisivos, de forma a atender com conveniência, agilidade e tempestividade às demandas ou necessidades de interesse público.

160. Em complemento, conforme discorrido, a força de trabalho diminuirá os prejuízos sofridos pela finalidade central do serviço público e seus instrumentos de atendimento aos interesses sociais: as políticas públicas.

161. A presente proposta, portanto, objetiva minimizar as dificuldades relacionadas à insuficiência da força de trabalho nas entregas deste Ministério, e possibilitar a melhora nos processos de trabalho relacionados à gestão, ao planejamento e à execução das atividades realizadas, e um consequente impacto na qualidade e na quantidade dos serviços disponibilizados à sociedade.

c) descrição detalhada do perfil dos candidatos que se pretende recrutar por meio do concurso público, bem como descrição do processo de trabalho que cada um dos perfis citados irá desempenhar no órgão ou entidade;

Agente Administrativo	Requisitos	Certificado de conclusão de ensino médio (antigo segundo grau), fornecido por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).
	Atribuições	Execução de atividades técnicas, administrativas, logísticas e de atendimento, de nível intermediário, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais, ressalvadas as privativas de carreiras específicas, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades, além de outras atividades de mesmo nível de complexidade em sua área de atuação.
Administrador	Requisitos	Diploma, devidamente registrado, de curso de nível superior de graduação em Administração, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC) e registro no Conselho Regional da categoria
	Atribuições	Realizar atividades de execução qualificada referentes a estudos, pesquisas, análise e projetos sobre administração de pessoal, material, orçamento, organização e métodos.
Analista em Tecnologia da Informação	Requisitos	Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior em qualquer área de formação, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.
	Atribuições	Realizar atividades de planejamento, supervisão, coordenação e controle dos recursos de tecnologia da informação relativos ao funcionamento da Administração Pública Federal, bem como executar análises para o desenvolvimento, implantação e suporte a sistemas de informação e soluções tecnológicas específicas; especificar e apoiar a formulação e acompanhamento das políticas de planejamento relativas aos recursos de tecnologia da informação; especificar, supervisionar e acompanhar as atividades de desenvolvimento, manutenção, integração e monitoramento do desempenho dos aplicativos de tecnologia da informação; gerenciar a disseminação, integração e controle de qualidade dos dados; organizar, manter e auditar o armazenamento, administração e acesso às bases de dados da informática de governo; desenvolver, implementar, executar e supervisionar atividades relacionadas aos processos de configuração, segurança, conectividade, serviços compartilhados e adequações da infraestrutura da informática da Administração Pública Federal.
Arquiteto	Requisitos	Diploma, devidamente registrado, de curso de nível superior de graduação em Arquitetura, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).
	Atribuições	Realizar atividades de supervisão, programação, coordenação ou execução especializada, em grau de maior complexidade, referentes à construção e fiscalização de obras da União e à elaboração de normas para a administração e conservação dos próprios artísticos nacionais, bem como de obras e instalações de natureza técnica e específica em projetos e programas governamentais.
Arquivista	Requisitos	Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior em Arquivologia, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.
	Atribuições	Realizar atividades voltadas ao planejamento, organização e direção de serviços de arquivo; planejar, orientar e acompanhar o processo documental e informativo; planejar, orientar e direcionar as atividades de identificação das espécies documentais e participação no planejamento de novos documentos e controle de multicópias; planejar, organizar e direcionar serviços ou centro de documentação e informação constituídos de acervos arquivísticos e mistos; planejar, organizar e direcionar serviços de microfilmagem aplicada aos arquivos; orientar o planejamento da automação aplicada aos arquivos; orientar a classificação, arranjo e descrição de documentos; orientar a avaliação e seleção de documentos, para fins de preservação; promover medidas necessárias à conservação de documentos; elaborar pareceres e trabalhos de complexidade sobre assuntos arquivísticos; assessorar os trabalhos de pesquisa científica ou técnico-administrativa; desenvolver estudos sobre documentos culturalmente importantes.
Bibliotecário	Requisitos	Diploma devidamente registrado de conclusão de curso de graduação de nível superior em Biblioteconomia, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC) e registro profissional no órgão de classe competente.
	Atribuições	Atividades de supervisão, orientação, acompanhamento e execução especializada, em graus de maior ou menor complexidade, das atividades de inventário, classificação, indexação, catalogação e registro de documentos bibliográficos, musicólogos, fonográficos, iconográficos e outros. Executar atividades relacionadas com as técnicas de documentação.
Contador	Requisitos	Diploma devidamente registrado, de curso de graduação em Ciências Contábeis, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).
	Atribuições	Realizar atividades de supervisão, coordenação ou execução em grau de maior complexidade, relativas à contabilidade e à administração financeira e patrimonial, empreendendo balancetes, balanços, registros e demonstrações contábeis.
Economista	Requisitos	Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior em Ciências Econômicas, fornecida por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.
	Atribuições	Realizar atividades de planejamento, supervisão, coordenação ou execução em grau de maior complexidade, bem como elaboração de projetos relativos a pesquisas e análises econômicas nacionais e internacionais, sobre comércio, indústria, finanças, abastecimento, estruturas patrimoniais e investimentos nacionais e estrangeiros.
Engenheiro	Requisitos	Diploma devidamente registrado de conclusão de curso de graduação de nível superior em Engenharia, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.

	Atribuições	Executar atividades qualificadas, sob supervisão de trabalhos relativos a engenharia, fiscalização e construção, bem como à implementação de processos e à realização de estudos e pesquisas na sua área de atuação, ressalvadas as atividades privativas de carreiras específicas.
Estatístico	Requisitos	Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior em Estatística, fornecida por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.
	Atribuições	Atividades de supervisão, coordenação, estudos, pesquisas, análises, projetos, levantamentos e controle estatístico, relativos aos fenômenos coletivos econômico-sociais e científicos.
Sociólogo	Requisitos	Diploma devidamente registrado de conclusão de curso de graduação de nível superior em Sociologia ou em Ciências Sociais, fornecida por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.
	Atribuições	Atividades de elaborar, supervisionar, orientar, coordenar, planejar, programar, implantar, controlar, dirigir, executar, analisar ou avaliar estudos, pesquisas, planos, programas e projetos atinentes à realidade social.
Psicólogo	Requisitos	Diploma devidamente registrado de conclusão de curso de graduação de nível superior em Psicologia, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC) e registro profissional no órgão de classe competente.
	Atribuições	Utilizar métodos e técnicas com vistas à formulação de diagnóstico psicológico para a promoção de ações de orientação psicológica, de desenvolvimento individual, institucional e de equipes, bem como realizar perícias e emitir pareceres especializados que resultem em ações de promoção de melhoria de clima interno, de saúde organizacional, de desempenho, de desenvolvimento e resolução de conflitos e tomada de decisão, supervisionando, ainda, a execução de trabalhos que envolvam outras atividades administrativas atinentes ao profissional de psicologia.
Técnico em Assuntos Educacionais	Requisitos	Diploma devidamente registrado de conclusão de curso de graduação de nível superior em qualquer área de formação, fornecida por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.
	Atribuições	Realizar atividades de supervisão, coordenação, programação ou execução especializada, em grau de maior complexidade, referentes a trabalhos de pesquisa e estudos pedagógicos, visando à solução dos problemas de educação, bem como de orientação e técnicas educacionais, administração escolar e educação sanitária.
Técnico em Comunicação Social	Requisitos	Diploma devidamente registrado de conclusão de curso de graduação de nível superior em Comunicação Social - Jornalismo, fornecida por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.
	Atribuições	Atividades técnico/especializadas de planejamento, organização, avaliação e execução de atividades relativas à comunicação social, cerimonial e relacionamento institucional com outras entidades e com a sociedade, na cobertura de eventos e reuniões, na interpretação de informações e redação de notícias, selecionando, revisando e preparando matérias e projetos gráficos que objetivem, inclusive, a adoção de medidas voltadas ao marketing institucional e à realização de campanhas publicitárias, bem como produzir publicações internas e prestar assessoramento e suporte ao órgão, em assuntos ligados à comunicação e relacionamento com as mídias.
Analista Técnico de Políticas Sociais	Requisitos	Formação em qualquer curso de nível superior, preferencialmente com pós-graduação concluída; boa capacidade de comunicação oral e escrita; boa capacidade de interpretação de textos técnicos e dados estatísticos; conhecimento intermediário de pelo menos um idioma estrangeiro, preferencialmente inglês ou espanhol; conhecimento quanto aos principais fatos e notícias da atualidade; conhecimento básico de Direito Constitucional e Administrativo.
	Atribuições	Participação na elaboração de políticas públicas na área de atuação do Ministério; acompanhamento de informações e resultados, bem como participação em estudos de impacto das políticas públicas coordenadas pelo Ministério; levantamento de informações para subsidiar resposta às demandas de órgãos de controle interno e externo; análise de atos normativos e projetos de lei de iniciativa do Ministério ou em trâmite no Congresso Nacional; apoio nas atividades de gestão das políticas públicas; participação em reuniões e eventos com entidades governamentais e não-governamentais, inclusive internacionais.
Auditor Fiscal do Trabalho	Requisitos	Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior em qualquer área de formação, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).
	Atribuições	As atribuições do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho correspondem às previstas no artigo 11 da Lei nº 10.593/2002, publicada no Diário Oficial da União, de 9 de dezembro de 2002, e no Regulamento da Inspeção do Trabalho, de que trata o Decreto nº 4.552/2002, publicado no Diário Oficial da União, de 30 de dezembro de 2002, e caracterizam-se por assegurar, em todo o território nacional: o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego; a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), visando-se à redução dos índices de informalidade; à verificação do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), objetivando maximizar os índices de arrecadação; ao cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores; ao respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil é signatário; à lavratura de auto de apreensão e guarda de documentos, materiais, livros e assemelhados, para verificação da existência de fraude e irregularidades, bem como ao exame da contabilidade das empresas, não se lhes aplicando o disposto nos artigos 17 e 18 do Código Comercial.

d) informações detalhadas sobre como o órgão ou entidade chegou no quantitativo da demanda de servidores para a recomposição da força de trabalho;

162. O quantitativo dos cargos foi realizado por meio de levantamentos das necessidades das áreas, exposto nesta nota técnica, e em razão da quantidade de cargos vagos existente. Além disto, é notória a necessidade de cargos com formação específica, principalmente estatístico, uma vez que cada dia é crescente a necessidade de profissionais com expertise nesta área do conhecimento. O mesmo pode ser dito para contadores e economista, principalmente numa pasta com tantas atribuições correlatas que demandem conhecimento de nível superior em tais cadeiras.

163. Em decorrência da última reforma administrativa ocorrida no órgão no ano de 2022, os cargos vagos das carreiras administrativas não migraram adequadamente no sistema SIAPE, essa informação é de amplo conhecimento no âmbito do MGI, que está em tratativas para a correta adequação sistêmica.

164. Ocorre que atualmente, apesar da necessidade descrita até então, não existem servidores dos cargos de economista e estatístico na Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, o que reforça ainda mais a necessidade de vagas para atender demandas relacionadas a essas temáticas.

165. Cabe destacar que a quantidade de cargos solicitados é consideravelmente inferior se comparado àquele referente às vagas disponibilizadas pelas evasões registradas nos últimos anos por todos os cargos efetivos que compõem este Ministério, exceto para os cargos onde não há vagas nenhuma ocupante ou vaga provida nos últimos anos, conforme quadro no item anterior. Portanto, o objetivo é buscar suprir, minimamente, as diversas lacunas para o atendimento mínimo das necessidades da pasta para cumprimento de seu dever institucional.

166. Em relação aos cargos de Auditores Fiscais do Trabalho a tabela a seguir demonstra o crescente esvaziamento do quadro, aqui considerado em nível nacional:

ANO	Nº de Auditores-Fiscais do Trabalho
1990	3.285
1995	3.089
2000	3.131
2005	2.935
2010	3.061
2011	3.094

2012	2.942
2013	2.784
2014	2.713
2015	2.546
2016	2.489
2017	2.371
2018	2.355
2019	2.167
2020	2.057
2021	2.009
2022	1.945
2023*	1.942

* Em 2023, a informação faz referência ao número de AFT ativos até o dia 20/03/2023.

167. A partir de pesquisas realizadas pelo IBGE, no período de 2004 a 2019, a população ocupada no Brasil cresceu de 84 [1] milhões para 94 [2] milhões. Em contraposição, observou-se a redução do número de Auditores-Fiscais do Trabalho de 3.131, em 2000, para os atuais 1.942 ativos.
169. Pelos parâmetros da OIT (Relatório III - 1B, 95ª Conferência, 2006, pg. 76), países em ritmo intenso de industrialização, como o Brasil, deveriam ter, pelo menos, 01 (um) Auditor-Fiscal do Trabalho para cada 15 mil trabalhadores, o que significa que, considerando a população ocupada de 94 milhões de trabalhadores, o país necessitaria de **6.266 Auditores-Fiscais do Trabalho**. Ainda que se considerasse o Brasil uma economia em processo de transição, o parâmetro a ser utilizado seria de 1/20.000, o que indicaria a necessidade de **4.700 servidores na carreira**.
171. Em ambos os casos, são números bem superiores aos atuais 1.942 Auditores-Fiscais do Trabalho em atividade e também maiores que a própria quantidade de cargos da carreira total, de 3.644, e que representam uma proporção de 46 mil pessoas ocupadas para cada Auditor, implicando uma imensa defasagem na proporção entre o número de Auditores-Fiscais do Trabalho e de pessoas no mercado de trabalho.
173. Ademais, como mencionado alhures, a carência de Auditores-Fiscais do Trabalho já se tornou objeto de Nota Recomendatória do Ministério Público do Trabalho da 5ª Região (Procuradoria Regional do Trabalho em Itabuna/BA) destinada ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, assim como motivou a propositura de duas ações judiciais. Trata-se de duas ações civis públicas (ACP). A primeira proposta pelo Ministério Público do Trabalho da 20ª Região (nº 0000849-74.2014.5.20.0009), que precede a Nota Recomendatória, e outra mais recente (nº 7137-55.2015.4.01.3100), que tem como autores o Ministério Público Federal e o Ministério Público do Trabalho, ambos no estado do Amapá [SdSG5] .
175. O atual Presidente do Tribunal Superior do Trabalho também vem manifestando, em eventos públicos, necessidade de recomposição urgente do quadro de AFTs (https://www.youtube.com/watch?v=oLOE_q4VXI0; <https://folhadirigida.com.br/concursos/noticias/noticias-concursos/concurso-aft-2023-presidente-tst?accessKey=dJ8PGd8DCUppWHLd>). E o Tribunal de Contas da União reconheceu a carência de Auditores-Fiscais do Trabalho no Relatório de auditoria disponível nos autos do TC 022.051/2019-5 – Documento SEI 30431203.
177. Com efeito, temerariamente, os preocupantes relatórios de auditorias, as ações civis, denúncias públicas pela não execução dos trabalhos, requisições explicativas por parte do poder público e acusações de crime de responsabilidade são frutos inevitáveis da escassez de integrantes da carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho.
179. Logo, torna-se um dever identificar e explicitar essas deficiências, de modo a eliminar suas causas, na medida em que a superação das circunstâncias que originaram essas demandas implica também na prestação de um serviço público que visa a garantia dos direitos trabalhistas dos cidadãos e a promoção do trabalho decente, traduzido na Inspeção do Trabalho.
181. Dessa forma, aplicou-se o parâmetro da OIT de um AFT para cada 20.000 pessoas de 14 anos ou mais de idade na força de trabalho ($117.794.415^3$), verificando-se que a quantidade necessária (5.890) é superior ao número de AFT previstos em lei (3.644).
183. Portanto, conclui-se pela necessidade de provimento de todas as vagas disponíveis, totalizando 1.702 profissionais.
185. Faz-se oportuno apresentar critérios alternativos para cálculo de vagas, em caso de impossibilidade de atendimento da necessidade atual, por limitações de ordem financeiro e orçamentária.
187. Assim, apresenta-se, como segunda opção, a reposição de Auditores-Fiscais do Trabalho considerando odéficit no quadro de pessoal (coluna D) desde, pelo menos, o ano de 2016 até o ano de 2023, em que se contabilizou mais de 680 desligamentos.

(A) Ano	(B) Auditores-Fiscais do Trabalho que ingressaram na carreira no ano	(C) Aposentadorias e outros desligamentos no ano	(D) Saldo	(E) Auditores-Fiscais do Trabalho em atividade ao final do ano
2014	96	167	-71	2.713
2015	4	171	-167	2.546
2016	61	109	-48	2.498
2017	3	130	-127	2.371
2018	14	119	-105	2.266
2019	4	101	-97	2.169
2020	0	112	-112	2.057
2021	0	48	-48	2.009
2022*	1	60	59	1.950
2023*	2	94	90	1.860

Fonte: Relatórios de Gestão 2008 a 2017 e Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFITWEB

* Dados projetados com base na média de aposentadorias e desligamentos de 2014 a 2021

190. Por fim, um último critério, já bem mais conservador, seria a adoção do parâmetro da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para países menos desenvolvidos. Ressalte-se que a OIT adota os seguintes parâmetros para definição do número de Auditores-Fiscais do Trabalho:

- 1 Auditor-Fiscal do Trabalho para cada 10.000 trabalhadores para economias industriais de mercado;
- 1 Auditor-Fiscal do Trabalho para cada 15.000 trabalhadores para economias em rápida industrialização;
- 1 Auditor-Fiscal do Trabalho para cada 20.000 trabalhadores para economias em transição;

191. Nesta Nota Técnica utilizou-se, de forma conservadora, o parâmetro utilizado para economias em transição. A adoção do parâmetro para países menos desenvolvidos significaria, portanto, uma recomposição dos quadros em patamar que atendesse, ainda que de forma deficitária, o parâmetro técnico reconhecido internacionalmente.

193. Assim, considerando o total de 102.235 pessoas de 14 anos ou mais de idade na força de trabalho (documento SEI 22136876, relacionado ao processo 19966.100189/2022-73), haveria a necessidade de 2.556 AFT em atividade, o que reforça a necessidade de realização de concurso público para o total de vagas existentes, **notadamente quando se considera que parte dessa mão-de-obra realiza atividades de gestão e análise de processos, e não somente inspeções e fiscalizações stricto sensu.**

[1] Tabela 3.8 da Síntese de Indicadores Sociais 2005, disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv29353.pdf>

[2] Quadro "Fluxos Mercado de Trabalho", disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=quadro-sintetico>

[3] <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/4092>

e) descrição dos impactos da nova força de trabalho no desempenho das atividades regimentais do órgão ou entidade e distribuição pretendida dos novos servidores nas unidades/setores que compõem o órgão ou entidade;

195. A execução das atividades referentes aos macroprocessos de gestão corporativa refletem no desempenho global da Instituição. Sendo que a insuficiente força de trabalho apresenta inegável impacto nas áreas de pessoal, administração, logística e tecnologia da informação. Ocorre que essa escassez de servidores na atividade meio tem reflexo direto no desempenho das atividades finalísticas, que por sua vez repercutem no cumprimento da missão de toda a Instituição.

196. Sendo assim, a recomposição desta força de trabalho visa reduzir tal lacuna. Portanto, a nova força de trabalho solicitada nesta proposta permitirá um melhor alcance dos objetivos e metas da Instituição, com isso espera-se promover:

- a) Melhor distribuição das atividades entre os servidores, com maior celeridade e segurança no atendimento das demandas;
- c) Aprimoramento da qualidade do serviço prestado, com melhoria contínua do serviço público;
- e) Tempestividade no atendimento das demandas da população; e
- g) Atuação mais eficiente dos gestores e chefias na gestão estratégica da unidade.

197. Ressalte-se, contudo, que o quantitativo estabelecido não visa sanar a toda deficiência do quadro de pessoal deste Ministério, mas somente minimizar a grande carência de pessoal atualmente apresentada por todas as unidades desta Pasta. Assim, esse percentual mínimo, o qual visa somente a continuidade dos serviços que vem sendo prestados.

f) demonstração de que os serviços que justificam a realização do concurso público não podem ser prestados por meio da execução indireta de que trata o Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018, e a Portaria nº 443 de, de 27 dezembro de 2018; e

198. Com efeito, o art. 3º do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018, dispõe que não serão objeto de execução indireta na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dentre outros, os serviços que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e aqueles que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção. Precisamente nos incisos I, II e III, transcritos a seguir:

Art. 3º Não serão objeto de execução indireta na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, os serviços:

I - que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle;

II - que sejam considerados estratégicos para o órgão ou a entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias;

III - que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e

199. Logo, a contratação para atividades abrangidas neste pedido cabem somente a servidores ocupantes dos cargos aqui descritos, uma vez que estão relacionadas aos macroprocessos da instituição. Essas atividades ensejam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle. Percorrem desde processos licitatórios até processos de suporte judicial aos procuradores. Quando não, exige-se alto nível de segurança de informação, requerem confiabilidade, e até mesmo sigilo. Sua amplitude está no escopo inerente às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos. Em síntese, não são a atividades meramente instrumentais, passíveis de substituição por terceiros.

g) demonstração de que a solicitação ao órgão central do SIPEC referente à movimentação para composição da força de trabalho de que trata o § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, foi inviável ou inútil.

200. O Ministério do Trabalho e Emprego utiliza movimentação para compor força de trabalho de forma corriqueira, sendo que atualmente contamos com cerca de 246 empregos públicos movimentados pelo § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990. Entretanto, ainda assim, apresentamos um quadro deficitário em relação ao quadro funcional, principalmente relativos a atividades com cujas atribuições demandam conhecimento específico, tais como estatístico, contador e economista. Além disso, as movimentações para compor força de trabalho encontram grande resistência para serem atendidos pelos órgãos de origem.

CONCLUSÃO

201. Diante do atual cenário econômico, por um lado temos a procura pelos serviços de assistência e proteção ao trabalhador que se intensificam de forma alarmante e exigem deste Ministério respostas institucionais capazes de processar toda a demanda gerada.

202. Por outro, é forçoso verificar que a situação se agrava a cada dia com a falta de recomposição das vacâncias e o aumento considerável de trabalho realizado pelos servidores desta Pasta Ministerial.

203. É relevante pontuar que as temerárias acusações de sobrecarga de trabalho, as constantes previsões de fechamento de Agências de nossa rede de atendimento, os preocupantes relatórios de auditorias, as ações civis, denúncias públicas pela não execução dos trabalhos, requisições explicativas por parte do poder público e acusações de crime de responsabilidade pela falta de qualidade na prestação de serviços são frutos inevitáveis da insuficiência de profissionais de nível médio e da carência de profissionais de nível superior.

204. Por mais que este Ministério avance na oferta de serviços digitais como estratégia mestre para o alcance da excelência no atendimento ao cidadão, não obteremos o êxito desejado sem a devida recomposição da força de trabalho, uma vez que a qualidade, a avaliação, o planejamento e execução das políticas ativas de emprego e de proteção social dependem de profissionais efetivos e competentes e em quantidade suficiente.

205. Cabe destacar que após verificação e validação da presente nota técnica pela Secretaria Executiva, o documento deverá ser submetido à apreciação da Consultoria Jurídica deste Ministério, **para emissão de Parecer**, conforme preceitua o Inciso V, Art. 4º, do Decreto nº 6.944/2009, **se possível, até o dia 25 de maio de 2023.**

206. Justifica-se o prazo proposto no item anterior, em decorrência dos termos estabelecidos na Instrução Normativa nº 02/2019/ME, bem como no Decreto nº 9.739/2019, mencionado alhures, tendo em vista que caso o pleito seja aprovado, o pedido deverá ser encaminhado ao Ministério da Gestão e Inovação até 31 de maio, impreterivelmente.

207. Após o trâmite regular, o processo deve retornar ao Departamento de Gestão de Pessoas para submeter a proposta no módulo sistêmico e minutar ofício de encaminhamento.

208. Com essas considerações que fundamentam a imprescindibilidade da realização de concurso público é que se solicita o provimento integral dos cargos da presente proposta.

À consideração superior.