

TC 029.132/2015-1

Tipo: Prestação de Contas Ordinária, exercício de 2014.

Unidade jurisdicionada: Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo.

Responsáveis: Luiz Antonio de Medeiros Neto (CPF 028.411.168-67) e Vilma Dias (CPF 011.315.728-23)

Procurador: não há.

Proposta: preliminar

DADOS DA ENTIDADE

Nome: Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo

Vinculação: Ministério do Trabalho e Emprego

Natureza Jurídica: Administração Direta (órgão público)

Endereço da Sede: Rua Martins Fontes, 109, 5º andar, Salas 502/506. CEP 01050-000, São Paulo/SP

Atividade: Execução, supervisão e monitoramento de ações relacionadas a políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo.

Endereço da página institucional (na internet): <http://www.mte.gov.br/>

Normativos de Criação e Definição de Competências: Lei 10.683/2003, Decretos 21.690/1932, 23.288/1933, 5.063/2004 e 6.341/2008. Decreto-Lei 2.168/1940 e Portaria 153/2009 do Ministério do Trabalho e Emprego

UG/Gestão no SIAFI: 380052 (Tesouro) e 380952 (FAT)

Código Siorg: 3480

INTRODUÇÃO

Trata-se de processo de Prestação de Contas ordinária da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo (SRTE/SP), referente à gestão do período de 2014.

2. O processo de contas foi organizado de forma individual, conforme classificação constante do art. 5º da Instrução Normativa-TCU 63/2010 e do anexo I à Decisão Normativa-TCU 134/2013, alterada pela Decisão Normativa 143/2015, obedecendo também ao disposto na Portaria-TCU 90/2014.

3. De acordo com seu Regimento Interno (Portaria 153/2009 do Ministério do Trabalho e Emprego), a SRTE/SP tem por finalidade executar, supervisionar e monitorar as ações relacionadas a políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em sua área de jurisdição, destacando-se: (i) fomento ao trabalho, emprego e renda; (ii) execução do sistema público de emprego; (iii) fiscalização do trabalho; (iv) mediação e arbitragem em negociação coletiva; (v) melhoria contínua nas relações de trabalho; e (vi) orientação e apoio ao cidadão, observando as diretrizes e procedimentos emanados do ministério (peça 1, p. 12).

4. O MTE informou que “No exercício de 2014 não foi possível desdobrar o Planejamento Estratégico até as Superintendências, entretanto, para 2015, está prevista a participação das SRTEs no Plano de Ação” (peça 1, p. 27).

5. Para desempenhar as suas atribuições, a SRTE/SP conta com os seguintes macroprocessos finalísticos (peça 1, p. 15-20):

a) Proteção no trabalho: Tem por objetivo inspecionar o cumprimento das normas legais de proteção ao trabalhador, reconhecer os direitos dos trabalhadores e empregadores, bem como de gerenciar o registro dos trabalhadores. Desdobra-se em dezoito subprocessos. Tem como principais clientes os trabalhadores, empregadores e aprendizes. Como produtos, destacam-se o seguro desemprego, o abono salarial, fiscalização do FGTS, das condições de trabalho e o combate ao trabalho análogo ao de escravo e ao infantil;

b) Inserção no mundo do trabalho: Tem por objetivo promover o desenvolvimento de ações e programas relacionados com a geração de emprego, trabalho e renda, inclusive no que tange ao campo de atuação da economia solidária, e de apoiar o trabalhador na inserção no mercado de trabalho. Seus principais clientes são os microempreendedores e os empreendedores econômicos solidários, destacando-se, como produtos, as linhas de crédito e outras formas de auxílio à economia solidária;

c) Democratização das relações de trabalho: Tem por objetivo promover e estimular a negociação coletiva, gerenciar os conflitos no mundo do trabalho e de promover o diálogo tripartite das relações trabalhistas. Seus clientes são trabalhadores, empregados, dirigentes sindicais e governo. Como produtos, menciona-se o acompanhamento de greves e a mediação de conflitos.

6. No que se segue, será apresentado o exame técnico das presentes contas.

EXAME TÉCNICO

7. Nas presentes contas será dada ênfase aos recursos humanos da SRTE/SP, uma vez que no Relatório de Gestão consta a informação de que (peça 1, p. 8):

Dentre as dificuldades encontradas por esta UJ, pode-se mencionar: repasse de verbas muito baixo para manter mais de 120 localidades em funcionamento, no maior Estado da federação com mais de 40% do total de atendimentos do Ministério do Trabalho. Efetivamente torna-se uma tarefa quase impossível atender mais 40% da demanda com menos de 15% do orçamento.

8. Ademais, como se verá, todas as constatações da CGU versam sobre deficiências na gestão de recursos humanos.

9. Como metodologia de análise, optou-se por fazer um exame completo do Relatório de Gestão e da auditoria do Controle interno, emitindo parecer conclusivo nas seções em que é possível e propondo outras medidas nos itens em que é necessário saneamento. Quando da instrução de mérito, bastará resgatar os encaminhamentos já propostos nesta instrução.

10. Abaixo seguem as constatações apontadas pelo Controle Interno no Relatório de Auditoria Anual de Contas (peça 4). Na sequência, serão propostos os encaminhamentos correspondentes.

Tabela 1 – Constatações do Relatório de Auditoria Anual de Contas 2014

Item	Constatação
Constatação 2.1.1.2 (peça 4, p. 13-15)	Exercício irregular de atividades por pessoas sem vínculo com a Administração ou com as empresas devidamente contratadas para terceirização de mão de obra.
Constatação 2.1.2.1 (peça 4, p. 15-16)	Descumprimento, pela unidade, dos prazos previstos no art. 7º da Instrução Normativa-TCU 55/2007.
Constatação 2.1.3.1 (peça 4, p. 16-19)	Irregularidades na acumulação de cargos
Constatação 2.2.1.2 (peça 4, p. 20-22)	Insuficiência de Controles Internos na Gestão de Pessoas

Fonte: Relatório de Auditoria Anual de Contas 2014 (peça 4)

I. Avaliação da conformidade das peças que compõem o processo

11. A Controladoria-Geral da União (CGU) considerou que a SRTE/SP não apresentou toda a documentação exigida nos normativos de prestação de contas. De forma geral, as lacunas verificadas no Relatório de Gestão ocorreram porque os gestores entenderam que tais informações poderiam ser apresentadas de modo consolidado quando do envio das contas da Secretaria Executiva (SE) do Ministério, de acordo com informações que seriam prestadas pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos do MTE (CGRH/MTE).

12. De fato, a CGU apontou que não foram apresentadas as informações solicitadas no item 7.1, alíneas ‘d’, ‘e’ e ‘h’ da Parte A do Anexo II da Decisão-Normativa-TCU 134/2013, referentes à qualificação da força de trabalho e à identificação de riscos na área de pessoal. Para a SRTE/SP, tais informações seriam apresentadas de modo centralizado no Relatório de Gestão da SE/MTE.

13. Porém, como bem salientou a CGU, mesmo que a gestão de recursos humanos do Ministério seja centralizada, cada unidade que presta contas deve apresentar as informações individuais em seus respectivos relatórios de gestão.

14. Em que pese tais omissões, entende-se que a análise do presente processo pode ter prosseguimento, sem prejuízo de ciência ao ente no julgamento de mérito, uma vez que tais informações ainda serão prestadas pela CGRH/MTE.

15. Outra lacuna verificada pelo controle interno foi a ausência do exigido no item 6, Anexo III, da Decisão-Normativa-TCU 140/2014, que trata de relatório sucinto de correição com o intuito de apurar dano ao erário, fraude ou corrupção. A CGU informou que a SRTE/SP havia dito que tais informações seriam apresentadas de maneira consolidada nas contas da SE/MTE. Porém, esses documentos não constariam da “pasta das peças complementares do sistema e-Contas do TCU” (peça 4, p. 12).

16. Novamente, entende-se que tal falha não prejudica o exame das contas, considerando que no Relatório de Gestão há os dados correicionais do exercício de 2014 (peça 1, p. 21-22). Nesse particular, cumpre frisar que o controle interno verificou que foram autuados sete procedimentos disciplinares em 2014, todos registrados no sistema CGU/PAD no prazo de até 30 dias contados a partir da ocorrência do fato ou do ato (peça 4, p. 7).

17. Ante o exposto, com fundamento no art. 4º da Portaria-Segecex 13/2011, **propõe-se, no julgamento de mérito, dar ciência à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo que, nos presentes autos, verificou-se:**

a) a ausência de informações no Relatório de Gestão acerca da qualificação da força de trabalho e descrição das iniciativas da unidade jurisdicionada para a capacitação e treinamento dos servidores nela lotados, em afronta ao item 7.1, alíneas ‘d’ e ‘e’, da Parte A do Anexo II da Decisão-Normativa-TCU 134/2013;

b) a ausência de informações no Relatório de Gestão acerca dos principais riscos identificados na gestão de pessoas da unidade jurisdicionada e as providências adotadas para mitigá-los, em afronta ao item 7.1, alínea ‘h’, da Parte A do Anexo II da Decisão-Normativa-TCU 134/2013;

c) a ausência de apresentação, no Relatório de Gestão, de Relatório do órgão, instância ou área de correição com relato sucinto dos fatos apurados no exercício ou em apuração pelas comissões de inquérito em processos administrativos disciplinares instaurados na unidade jurisdicionada no período a que se refere o relatório de gestão com o intuito de apurar dano ao Erário, fraudes ou corrupção, em afronta, ao item 6 do Anexo III da Decisão Normativa-TCU 140/2014.

18. Prosseguindo, como previamente ressaltado, o órgão de controle interno competente, ao examinar a gestão dos responsáveis no relatório de auditoria à peça 4, fez as constatações elencadas

na Tabela 1 acima. As recomendações da CGU para a correção dos problemas se encontram ao longo do relatório de auditoria e foram sintetizadas conforme tabela abaixo:

Tabela 2 – Recomendações do Relatório de Auditoria Anual de Contas 2014

Constatações	Recomendações
Constatação 2.1.1.2	Recomenda-se aos gestores que regularizem imediatamente a situação, não permitindo a presença, nas dependências funcionais da SRTE-SP, de pessoas sem vínculo formal com a Administração, ou com as empresas por ela contratadas
Constatação 2.1.2.1	Recomenda-se aos gestores que formalizem rotinas internas para o Setor de Pessoal e para o Setor de Benefício e Assistência Médica, estabelecendo atribuições e responsabilidades dos agentes responsáveis pelo registro dos atos de pessoal
Constatação 2.1.3.1	Recomenda-se a regularização das situações de acumulação indevida de cargos apontadas
Constatação 2.2.1.2	Recomenda-se aos gestores que busquem o aprimoramento dos controles da Área de Gestão de Pessoas, normatizando seus procedimentos, especialmente no que tange às rotinas relativas ao devido registro e encaminhamento ao Controle Interno de seus processos de aposentadoria e concessão de pensões e verificações relativas à acumulação irregular de cargos

Fonte: Relatório de Auditoria Anual de Contas 2014 (peça 4)

19. O Certificado de Auditoria Anual pugnou pela regularidade com ressalvas das contas do titular principal e pela regularidade do seu substituto (peça 5). O Parecer do Dirigente do órgão de Controle Interno acolheu o certificado de auditoria (peça 6). O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego tomou conhecimento do conteúdo e conclusões do parecer retro à peça 7.

20. As ressalvas das contas do titular foram motivadas pelas constatações 2.1.1.2 e 2.1.3.1, cuja matriz de responsabilização encontra-se à peça 4, p. 22-24.

21. Regra geral, entende-se que as recomendações do controle interno auxiliam na correção do problema. De fato, compulsado os autos no caso das três constatações, verifica-se que a SERT/SP, frequentemente, concordou com as análises do controle interno (peça 4, p. 13-19 e 20-22), embora justifique argumentando que o órgão enfrenta uma demanda excessiva de trabalho sem dispor de recursos financeiros e humanos em níveis compatíveis.

22. Uma vez que há seção específica para avaliar a gestão de recursos humanos do ente e que esse é o tópico em que será dada ênfase, deixa-se para propor os encaminhamentos pertinentes no referido item desta instrução.

II. Rol de responsáveis

23. De acordo com a CGU (peça 4, p. 2), o rol de responsável à peça 2 foi apresentado em conformidade com o art. 10 da Instrução Normativa-TCU 63/2010 e com o estabelecido na Decisão Normativa-TCU 134/2013, alterado pela Decisão Normativa-TCU 140/2014.

III. Processos conexos e contas de exercícios anteriores

24. Os processos conexos aos autos em exame estão relacionados no quadro que se segue:

Tabela 3 – Processos conexos

Número do TC	TIPO	Situação
031.054/2015-3	Representação	Julgado por meio do Acórdão 3.074/2015-TCU-Plenário.
031.652/2015-8	Relatório de Auditoria	Aguardando pronunciamento do Gabinete do Relator

Fonte: elaboração própria

25. Verifica-se da Decisão Normativa-TCU 132/2013 que, em 2013, os responsáveis não tiveram contas julgadas pelo Tribunal. Consulta ao portal do Tribunal revelou que o processo mais recente de contas da SRTE/SP refere-se ao exercício de 2010, apreciado por meio do Acórdão 897/2012-TCU-2ª Câmara, ocasião na qual as contas dos responsáveis foram julgadas regulares com ressalvas, dando-lhes quitação.

26. Em relação aos processos conexos, o TC 031.054/2015-3 trata de representação com pedido de medida cautelar formulado contra licitação levada a cabo pela SRTE/SP. Mediante o Acórdão 3.074/2015-TCU-Plenário, a representação foi considerada improcedente e, portanto, não tem o condão de impactar as presentes contas.

27. Situação diversa ocorre com o TC 031.652/2015-8, que trata de auditoria realizada na SERT/SP em objetos selecionados com base em metodologia de risco. Conforme o Relatório de Auditoria juntado àqueles autos, foram apuradas diversas irregularidades em contratos de área meio do órgão, permeando vários exercícios, incluindo 2014. Há proposta de audiência do senhor Luiz Antonio de Medeiros Neto, dirigente máximo, aguardando análise do Gabinete do Relator, Exmo. Ministro Augusto Sherman Cavalcanti.

28. Atualmente, de acordo com o art. 206 do Regimento Interno do TCU, é possível aplicar multa ao gestor mesmo que suas contas já tenham sido julgadas. Assim, o único impacto do TC 031.652/2015-8 nas presentes contas é sua repercussão na avaliação da gestão referente a 2014. Desse modo, caso haja alguma inconformidade grave apurada nestes autos, as contas dos responsáveis poderão ser julgadas irregulares independente dos desdobramentos do TC 031.652/2015-8. Por outro lado, caso nesses autos só sejam identificadas falhas que ensejam ressalvas, as contas dos responsáveis deverão ser sobrestadas até o julgamento definitivo da fiscalização acima, eis que, nesse caso, o *decisum* resultante pode impactar negativamente a gestão em análise, resultando em irregularidades nas contas.

29. Como se verá mais abaixo, será proposta a realização de inspeção para examinar constatações da CGU que podem ensejar irregularidades nas contas. Caso essa fiscalização conclua pela menor gravidade das constatações, resultando apenas em ressalvas na gestão, propõe-se, no julgamento de mérito, com fundamento nos arts. 10, § 1º, e 11 da Lei 8.443/1992, c/c arts. 157 e 201, § 1º, do Regimento Interno/TCU e considerando o art. 47, § 2º, da Resolução-TCU 259/2014, **sobrestar as contas do senhor Luiz Antonio de Medeiros Neto até que seja proferida decisão definitiva no âmbito do TC 031.652/2015-8.**

30. Registra-se que, nos termos do art. 47, § 2º, da Resolução-TCU 259/2014 o sobrestamento das contas do senhor Luiz Antonio de Medeiros Neto não impede a análise das demais matérias, incluindo o julgamento das contas da senhora Vilma Dias, substituta do dirigente máximo, em relação à qual não existe irregularidades referentes ao exercício de 2014 atribuídas no relatório de auditoria.

IV. Avaliação do planejamento de ação e dos resultados quantitativos e qualitativos da gestão

31. Como apontou a CGU, “esse item não é aplicável, tendo em vista que a execução dos programas de governo está centralizada na Secretaria Executiva do Ministério, cabendo às unidades descentralizadas apenas a execução das ações” (peça 4, p. 9).

V. Avaliação de indicadores

32. O Relatório de Gestão informou que a SRTE/SP não possui indicadores operacionais instituídos (peça 1, p. 28).

33. Conquanto possa ser desejável o desenvolvimento de indicadores operacionais mesmo quando o ente funciona como um mero executor de ações, entende-se que qualquer

encaminhamento nesse sentido deva ser feito no âmbito de um processo específico, dada a complexidade do tema.

34. Destarte, não será proposto encaminhamento específico quanto ao tema.

VI. Avaliação da estrutura de governança e de controles internos

35. O Relatório de Gestão informou que a SRTE/SP não conta com estrutura de governança e nem com auditoria interna própria (peça 1, p. 21).

36. Quanto aos controles internos administrativos, a CGU avaliou o ambiente de controle, avaliação de risco, procedimentos de controle, informação e comunicação e monitoramento (peça 4, p. 3-5).

37. A conclusão foi de que “os procedimentos de controle interno adotados pela Unidade Jurisdicionada, embora sejam suficientes para permitir o acompanhamento das ações das respectivas áreas, não foram capazes de evitar as impropriedades” verificadas na área de recursos humanos (peça 4, p. 5).

38. Embora parte da ineficácia possa ser atribuída à escassez e à pouca qualificação dos recursos humanos, o controle interno também afirmou que há a necessidade de melhorar os métodos e procedimentos adotados.

39. O tema controle interno dos recursos humanos, objeto da Constatação 2.2.1.2, será tratado na seção VIII (avaliação de recursos humanos), com vistas a concentrar as análises referentes ao tema “RH” em um único tópico, deixando-se, portanto, de fazer encaminhamento específico nesta seção.

40. Foram também identificadas fragilidades nos controles internos relativos às demonstrações contábeis, o que levou o contador a emitir declaração com ressalvas (peça 1, p. 63-68). De acordo com a CGU, há ausência de formalização de procedimentos e de definição de rotinas robustas, bem assim de identificação de pontos críticos, que acaba por fragilizar os registros contábeis (peça 4, p. 5).

41. Considerando que, à exceção dos recursos humanos, não foram feitas constatações acerca dos controles internos e que a unidade “informou que serão estabelecidos os procedimentos para formalização das tarefas rotineiras relacionadas aos procedimentos das demonstrações contábeis”, com identificação dos responsáveis, entende-se que poderá ser avaliada nas próximas contas se houve efetivamente o aprimoramento dos controles internos contábeis do órgão, deixando-se, no momento, de apresentar algum encaminhamento específico.

VII. Avaliação da execução orçamentária e financeira

42. A tabela a seguir resume os valores geridos pela SRTE/SP nas modalidades de despesa corrente e despesa de capital:

Tabela 4 – Despesas por modalidade

Despesas Corrente (R\$)		Despesas de Capital (R\$)
Pessoal e Encargos Sociais	Outras Despesas Correntes	Investimentos
329.320,08	26.761.872,23	28.590,00
Subtotal		Subtotal
27.091.192,31		28.590,00
Total		
27.119.782,31		

Fonte: Relatório de Gestão (peça 1)

43. Vê-se que as despesas correntes, máxime o subgrupo “outras despesas correntes”, responde de modo preponderante pelos dispêndios do órgão.

44. Por seu turno, dentro de “outras despesas correntes”, os gastos relativos a serviços de terceiros responderam por parte substancial dos empenhos: aproximadamente R\$ 25 milhões (peça 1, p. 36).

45. Esses dados estão em consonância com a informação da SRTE/SP de que (peça 1, p. 37):

Os gastos com o custeio administrativo da Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo, praticamente se resumem em pagamentos a contratos administrativos de duração continuada para apoio, manutenção e conservação da Sede, Gerências e Agências. Essas despesas compreendem, entre outras, os serviços administrativos; pessoal ativo; manutenção e uso de frota veicular própria; manutenção e conservação de imóvel próprio (sede) e cedidos ou alugados, utilizados pelas agências e gerências; despesas com viagens e locomoção (aquisição de passagens, pagamento de diárias e afins).

46. O alto volume de dispêndios para pagamento de terceiros aumenta os riscos de inconformidades nos procedimentos de contratação e execução dos respectivos serviços. De fato, como mencionado na Seção III, o TC 031.652/2015-8 tratou de auditoria realizada em diversos contratos da área meia do órgão. Foram identificadas importantes irregularidades, como a não realização de licitação para a contratação de serviços de natureza continuada, mantendo-se o então contratado mesmo após o prazo previsto no art. 57, inciso II, da Lei 8.666/1993. O processo encontra-se no Gabinete do Exmo. Relator com propostas de realização de audiências relativas a irregularidades que permeavam diversos exercícios, incluindo 2014.

47. Dado que já existe processo específico tratando do assunto, deixa-se de apresentar encaminhamento quanto ao tema.

VIII. Avaliação de recursos humanos

48. A SRTE/SP não apresentou quadro individualizado de lotação efetiva, eis que (peça 1, p. 44):

(...) a lotação autorizada de cargos efetivos não está regionalizada. O cadastro de vagas é nacional. As informações representam o universo de vagas aprovadas para o Ministério do Trabalho e Emprego, sem divisão regional ou por Secretaria

49. Entretanto, transcreve-se a tabela abaixo, com alguns ajustes de forma, pois ajuda a ilustrar a deficiência de recursos humanos daquele órgão (peça 1, p. 44-45):

Tabela 5 – Recursos Humanos

Tipologia de Cargos	Lotação autorizada	Lotação efetiva	Ingressos em 2014	Egressos em 2014
Provisão de cargo efetivo	11.679	1059	46	86
Servidores de carreira vinculado ao órgão	11.679	1053	46	85
Servidores de carreira em exercício descentralizado	Não se aplica	2	0	0
Servidores de carreira em exercício provisório	Não se aplica	0	0	0
Servidor requisitado	Não se aplica	4	0	1

Servidores com contrato temporário	0	0	0	0
Servidores sem vínculo com a administração pública	Não se aplica	2	0	0
Total	11.679	1061	46	86

Fonte: Relatório de gestão (peça 1)

50. Embora, pelas informações do Relatório de Gestão, não se possa comparar a lotação autorizada, de caráter nacional, com a efetiva, um dado localizado, a tabela acima permite extrair algumas informações úteis, como, por exemplo, a de que, no exercício de 2014, houve perda líquida de 40 servidores na unidade.

51. De acordo com a CGU (peça 4, p. 2):

Com base em informações consignadas no Relatório de Gestão e a partir de entrevistas realizadas junto aos gestores, verificou-se que a força de trabalho existente não atende às necessidades da SRTE-SP. A insuficiência crônica, acrescentou-se perda líquida de 40 servidores pela Unidade no exercício de 2014, que foi encerrado com 1.061 ocupantes de cargos, sendo 1.059 efetivos e 2 comissionados

52. A SERT/SP acrescentou que (peça 1, p. 46-47):

O número de servidores do órgão infelizmente é muito aquém de suas necessidades, não por outro motivo o Ministério do Trabalho e Emprego tem feito constantes pedidos de concursos para o preenchimento de suas vagas, ou seja, o MTE não tem solicitado a abertura de novas vagas e sim o preenchimento das vagas já existentes, contudo tais solicitações têm sido parcialmente atendidas pelo Ministério do Planejamento em uma ordem inferior a 20% do solicitado (...)

Outro fato relevante e preocupante é a elevada média de idade dos servidores do Ministério do trabalho e Emprego, muitos já recebem abono de permanência e tantos outros estão muito próximos da idade para solicita-lo ou mesmo aposentar-se.

53. Com efeito, conforme informações do controle interno, aproximadamente 50% da força de trabalho do órgão estaria com mais de cinquenta anos. Dentre o universo do quadro de pessoal acima dos daquela idade, aproximadamente 25% teria passado dos sessenta anos, conforme os dados extraídos das tabelas à peça 4, p. 2.

54. Nada obstante, é digno de registro que mais de 70% da força de trabalho tem ensino superior completo (peça 4, p. 3).

55. A Auditoria da CGU ainda apontou o elevado número de licenças médicas e redução da carga horária de trabalho, o que, de certa forma, seria incoerente com a reduzida estrutura de recursos humanos do ente (peça 4, p. 12):

Acrescentaram, ainda, que a deterioração das condições de trabalho tem gerado impacto no aumento no número de licenças médicas. Cabe destacar que por meio da Portaria MTE nº 861/2013, em 19/06/2013, o Ministério facultou que os serviços de atendimento direto ao público sob a responsabilidade da Seção de Políticas de Trabalho, Emprego e Renda da SRTE-SP fossem executados nos dias úteis, em regime de turno ininterrupto de 12 horas diárias. Sem previsão de alteração na remuneração, em seu parágrafo 3º, o normativo acrescenta que os servidores em foco poderão cumprir jornada de trabalho diária de 6 horas, em regime de escala, sem intervalo para refeição. Durante os trabalhos de campo desta avaliação de gestão, em resposta à SA nº 201503452/05, os responsáveis disponibilizaram planilha elencando 30 servidores que exerceram o regime de turno de 6 horas diárias em 2014.

Outrossim, verificou-se que os gestores vêm concedendo reduções de jornada de trabalho, com redução proporcional de salários, com fulcro na Medida Provisória nº 2.174-28, de 24/08/2001. Totalizam 13 os servidores da Unidade cumprindo jornada de 20 ou 30h semanais. De acordo com análise amostral dos processos de concessão, as decisões foram devidamente amparadas pela manifestação das chefias imediatas, tanto no âmbito da Superintendência, como de diferentes Gerências do Estado de São Paulo, no sentido de que as referidas alterações de jornada não causariam impacto no cumprimento adequado das atividades dos respectivos setores.

56. Em que pese as deficiências de lotação, a CGU apontou que a SRTE/SP não tem nenhum estudo acerca de sua necessidade de pessoal, como atestado na passagem abaixo (peça 4, p. 2):

A Unidade não realizou estudos quanto ao dimensionamento da força de trabalho, no que diz respeito ao quantitativo, composição, perfil e parâmetros de lotação. Tampouco foram realizados estudos quanto à suficiência quantitativa e qualitativa do quadro de pessoal frente aos objetivos, metas e estratégias da Unidade, ou quanto à utilização de instrumentos e metas para a redução da defasagem entre o quantitativo e o perfil atual e o desejado, com estimativa de custos e cronograma de implementação.

Os responsáveis afirmam que tais estudos são de atribuição do Órgão Central e a insuficiência de pessoal vem impactando negativamente sua realização.

O mesmo ocorre no que se diz respeito a estudos quanto ao impacto no quantitativo de pessoal decorrente da evolução futura dos desligamentos e aposentadorias.

57. Dentro do Ministério do Trabalho e Emprego existe a Coordenação-Geral de Recursos Humanos (CGRH), vinculada à Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração (SPOA), responsável por “planejar, coordenar, organizar e supervisionar a execução das políticas e ações de recursos humanos (...)” (art. 59 do Regimento Interno do MTE). Portanto, a princípio, o planejamento das ações ligadas aos recursos humanos do Ministério como um todo, incluindo a SRTE/SP, seria da CGRH.

58. Nesse particular, os gestores informaram à CGU que problemas financeiros enfrentados pelo órgão central haviam inviabilizado a realização de qualquer levantamento sobre a necessidade de recursos humanos da SRTE/SP, como se depreende do trecho abaixo (peça 4, p. 12):

O estudo realizado pelo Órgão central que culminou, na solicitação de concurso para o Órgão, teve base em estudos e avaliações feitas pelo Órgão Central, contudo, a drástica redução do quantitativo solicitado, inviabilizou a sequência de implementação de uma gestão mais qualitativa. Frente às barreiras, o Órgão não realizou no âmbito desta Superintendência estudos vinculados ao questionamento.

59. No entanto, o Regimento Interno daquela Superintendência também atribuiu a sua unidade interna um papel de gestão na área de RH, observada as diretrizes emanadas da SPOA. Com efeito, o art. 19 do Regimento Interno da SRTE/SP deixa claro que (grifou-se):

Ao Serviço de Administração, observando as orientações e diretrizes provenientes da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração compete **planejar, coordenar, supervisionar, acompanhar e avaliar** a execução das atividades relacionadas à gestão de pessoas (...)

60. Assim, a princípio, a SRTE/SP também teria a atribuição de planejar a gestão de seu pessoal, o que incluiu realizar um levantamento completo do atual perfil de seu quadro funcional e das necessidades quantitativas e qualitativas na área de pessoal para que o órgão possa desincumbir-se satisfatoriamente de suas atribuições, levando-se em conta, ainda, o número elevado de aposentadorias que estão por vir.

61. Porém, considerando que: (i) os autos evidenciam que já há tentativas do órgão central de mapear as necessidades da unidade regional em SP; (ii) o órgão central, ao ter uma visão sistêmica e global das fragilidades funcionais das unidades a ele vinculadas, pode fazer um estudo mais completo e que leve em conta o todo gerenciado e as prioridades das políticas setoriais; e que (iii) a SRTE/SP já tem um quadro reduzido de servidores e um número elevado de demandas, entende-se que é racional e mais efetivo que o levantamento citado no item 56 acima fique mesmo a cargo do órgão central.

62. Logo, uma vez que o Ministério do Trabalho e Emprego é clientela da SecexPrevi, **propõe-se encaminhar-lhe cópia da decisão que vier a ser tomada, bem como do relatório e voto que a fundamentarem para que adote as ações de controle que entender mais adequadas.**

63. Prosseguindo ainda na área de gestão de pessoas, a CGU fez três constatações, que passam a ser examinadas.

Constatação 2.1.1.2 - Exercício irregular de atividades por pessoas sem vínculo com a Administração ou com as empresas devidamente contratadas para terceirização de mão de obra (peça 4, p. 13-15)

64. De acordo com o Controle Interno, durante os trabalhos de campo constatou-se que pessoas estranhas ao quadro funcional do órgão e das empresas regularmente contratadas estavam exercendo atividades dentro da Superintendência.

65. A SRTE/SP, em essência, afirmou que, diante de suas demandas e do quadro funcional escasso, fez acordos com entidades sindicais para que cedessem pessoal com o objetivo de realizarem determinadas atividades previamente definidas, “observadas as questões inerentes ao sigilo e privacidade do serviço público”. Afirmou que há apenas a cessão de pessoal, sem envolver ônus financeiro à SRTE/SP (peça 4, p. 14).

66. Na mesma oportunidade, salientaram que (peça 4, p. 14, grifou-se):

As atividades desenvolvidas são: separação de lotes e distribuição de CTPS para os postos do Poupatempo e Centro de Atendimento do Trabalhador, carregamento e descarregamento de mobília, equipamentos, material de consumo, etc. para todas as regionais, triagem nas filas de atendimento ao seguro desemprego, retirada do protocolo e distribuição de correspondências, atendimento telefônico e recepção. **Não se tratando de atividades que impliquem delegação de funções de regulação, fiscalização, do exercício do poder de polícia ou de outras exclusivas do Estado.**

67. A Controladoria identificou alguns problemas nos convênios, que estariam respaldando a utilização de funcionários de sindicatos nas atividades precípuas da Unidade, a exemplo de objeto incompatível com as atividades exercidas, uma vez que os serviços descritos no ajuste eram de capacitação e treinamento. Além disso, muitos convênios estavam vencidos há muito.

68. Para além desses problemas formais, a CGU também considerou os riscos trabalhistas envolvidos em ajustes dessa sorte, uma vez que há a possibilidade de formação de vínculo trabalhista entre a SRTE/SP e o indivíduo cedido pelo sindicato para prestar o serviço.

69. Além disso, de acordo com entendimento do Tribunal, “Não é lícita terceirização de serviços quando a relação entre o prestador de serviço e o contratante for caracterizada por pessoalidade, habitualidade e subordinação” (Acórdãos 8.327/2012-TCU-2ª Câmara e 2.132/2010-TCU-Plenário, por exemplo).

70. Nesse ponto, frise-se que alguns dos convênios, já vencidos, datam de 2009, elevando o risco de habitualidade e pessoalidade na prestação do serviço (peça 4, p. 14-15).

71. Ou seja, os convênios utilizados para o fornecimento de mão de obra podem estar criando um passivo trabalhista para a União, além de esbarrarem em possível desobediência à jurisprudência desta Corte.

72. Deve ser avaliado, também, a extensão dos serviços prestados e os controles exercidos pela SRTE/SP para garantir que, efetivamente, não haja qualquer tipo de ingerência do conveniente na atividade fim do órgão.

73. Desse modo, com vistas a examinar a legalidade dos convênios firmados entre a SRTE/SP e sindicatos para a cessão não onerosa de mão de obra, bem assim os riscos envolvidos, **propõe-se, com fundamento no art. 10, §1º, da Lei 8.443/1992, c/c arts. 201, §1º, e 240, caput, do Regimento Interno do TCU, realizar inspeção na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo.**

Constatação 2.1.2.1 – Descumprimento, pela unidade, dos prazos previstos no art. 7ª da Instrução Normativa-TCU 55/2007 (peça 4, p. 15-16)

74. A CGU informou que, dos 98 atos de pessoal para fins de registro no SISAC, 94 sofreram algum tipo de atraso. Em média, os registros dos atos de aposentadoria sofreram atrasos de 390 dias, ao passo que, nas concessões de pensão, observou-se um retardo médio de 298 dias.

75. A SRTE/SP concordou com o controle interno e afirmou que (peça 4, p. 16):

Em razão da extensiva demanda de serviços e reduzido quadro de servidor no Setor de Pessoal, os processos de aposentadoria relacionados no Anexo I da SA em epígrafe foram encaminhados à CGU fora do prazo legal. Esclarecemos que realizaremos os esforços necessários para que o prazo seja respeitado. Em razão do acúmulo de serviços no Setor de Benefício e Assistência Médica, e, sobretudo, tendo em vista a alteração da chefia sem que houvesse o devido encaminhamento dos serviços, ocorreu uma falha no cadastramento dos processos no SISAC e, posterior, encaminhamento dos mesmos à CGU. De tal forma, informamos que os processos serão devidamente tramitados e observaremos a partir de então o prazo legal para tramitação dos processos de concessão de pensão à CGU.

76. Consequentemente, manifestou-se a Controladoria no sentido de que “Tendo em vista a diligência dos gestores, buscando as informações necessárias para sanar a falha apontada, a manifestação foi aceita, cabendo apenas o registro do fato ocorrido” (peça 4, p. 16).

77. Ante as informações acima, e considerando que a recomendação da CGU é suficiente para a correção do problema, não será proposto encaminhamento quanto ao tema, examinando-se nas próximas contas se haverá repetição da constatação.

Constatação 2.1.3.1 – Irregularidades na acumulação de cargos (peça 4, p. 16-19)

78. Durante seus trabalhos de auditoria, a CGU apurou que alguns servidores descumpriam o regime de dedicação exclusiva e constatou que outros exerciam atividades privadas que geravam incompatibilidade de horários.

79. Posteriormente, com esclarecimentos adicionais, o número de servidores em situação irregular diminuiu. Nesse particular, foi apurada a existência de decisão judicial ainda não transitada em julgado, na qual foi considerado compatível o acúmulo do cargo de auditor federal do trabalho (AFT) com o exercício de atividade médica. Assim, cinco AFTs, em situação antes considerada irregular pela CGU, tiveram suas justificativas aceitas pelo controle interno.

80. Desse modo, restaram as seguintes irregularidades:

a) O Superintendente Regional possuía vínculo empregatício concomitante com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo e Mogi das Cruzes, em desacordo com o regime de dedicação exclusiva. A CGU apurou que, nos exercícios de 2014 e 2015, o Superintendente fora remunerado pelo Sindicato. Ainda ressaltou

que, para além da exigência legal de dedicação exclusiva, há nítido conflito de interesses na acumulação indevida de cargos;

b) Auditor Fiscal do Trabalho (CPF ***.441.988-**) teria vínculo com a empresa Alerta Serviços de Segurança Ltda., em afronta ao regime de dedicação exclusiva;

c) Servidor (CPF ***.799.448-**) possuía vínculo empregatício com a empresa WTORRE Engenharia e Construção S.A., dedicando-se 44 horas semanais, em regime de horário incompatível com suas funções de Agente de Higiene e Segurança no Trabalho, que exigiria quarenta horas semanais. Apurou-se que, a partir de 17/3/2015, foi dada ao servidor licença para tratar de interesses pessoais. Nada obstante, a irregularidade permaneceu no exercício de 2014;

d) Auditor Fiscal do Trabalho (CPF ***.319.378-**) não demonstrou a adequação de horário entre sua atuação no magistério e a função que ocupa na SRTE/SP.

81. As irregularidades acima, além de revelar falhas nos controles internos de recursos humanos, são graves, principalmente no tocante ao acúmulo indevido de cargos do dirigente máximo do órgão e à realização de atividades junto à iniciativa privada em regime de horário incompatível com sua escala funcional.

82. Com vistas a avaliar as medidas que foram adotadas para corrigir os problemas acima e apurar responsabilidades, propõe-se, **com fundamento no art. 10, §1º, da Lei 8.443/1992, c/c arts. 201, §1º, e 240, caput, do Regimento Interno do TCU, realizar inspeção na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo.**

83. Ao mesmo tempo, dada a gravidade dos achados, também se propõe, **com fundamento no art. 10, §1º, da Lei 8.443/1992, c/c arts. 201, §1º, do Regimento Interno do TCU, diligenciar a Controladoria-Geral da União no Estado de São Paulo para que, no prazo de quinze dias, encaminhe todas as evidências que fundamentaram a Constatação 2.1.3.1 do Relatório de Auditoria Anual de Contas da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo no exercício de 2014, incluindo as consultas feitas aos sistemas RAIS, Dataprev e CNIS.**

Constatação 2.2.1.2 – Insuficiência dos controles internos na Gestão de Pessoas (peça 4, p. 20-21)

84. Corroborando a constatação acima, a CGU, mediante aplicação do Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI), identificou as seguintes falhas nos controles internos de Gestão de Pessoas (peça 4, p. 20):

- a) Ausência de estrutura material suficiente;
- b) Fragilidades no material que formaliza os procedimentos;
- c) Fragilidades no processo de identificação de necessidades de capacitação e treinamento e atualização da equipe de RH;
- d) Fragilidades nas rotinas de verificação de acumulação indevida de cargos, empregos e funções;
- e) Fragilidades no estabelecimento de responsabilidades em relação ao planejamento, aprovação, execução e avaliação das práticas de gestão de pessoas;
- f) Ausência de monitoramento de informações relevantes sobre a força de trabalho (índices de absenteísmo, de rotatividade, projeções de aposentadoria);
- g) Fragilidades nas rotinas de verificação das informações e dados relativos aos recursos humanos;
- h) Ausência de processo para identificar e relatar eventuais riscos relacionados a recursos humanos;
- i) Ausência de processo sucessório para posições de liderança;

j) Ausência de plano de capacitação específico para os servidores responsáveis pela atividade de gestão de pessoas da Unidade.

85. De acordo com a CGU, a causa da constatação é a implementação parcial de rotinas de controle interno na área de gestão de pessoas. Os gestores concordaram e afirmaram que as dificuldades residem na dependência de “respaldo técnico, gerencial e financeiro por parte do Órgão Central, tais como treinamento e capacitação, estrutura material, ausência de plano de capacitação específico, etc” (peça 4, p. 21).

86. Não se trata de um mero problema formal. Com efeito, a falha registrada no item ‘d’ é responsável direta pela constatação anterior. Com relação especificamente às fragilidades nas rotinas de verificação de acumulação indevida de cargos, empregos e funções, entende-se que a inspeção proposta no item 82 irá permitir a apresentação de um encaminhamento adequado.

87. Com relações aos demais itens, dada a dependência com relação ao órgão central, a escassez de recursos humanos do ente e a complexidade do problema, entende-se, por ora, que não seria cabível a proposição de algum encaminhamento específico, considerando que a CGU já recomendou a adoção de procedimentos e rotinas nessa área. Caso o problema venha a se repetir nas próximas contas, mesmo ante a recomendação do Controle Interno, poderá ser avaliada a ação de controle mais adequada para a mitigação do problema.

IX. Informações sobre a gestão do patrimônio mobiliário e imobiliário

88. Em relação ao patrimônio imobiliário, o único problema identificado pela CGU diz respeito aos imóveis locados de terceiros, que totalizam 61 (peça 4, p. 7).

89. Com efeito, de acordo com o Controle Interno, os problemas de locação de imóveis encontrados nas contas de 2010, últimas que foram julgadas, continuam até o momento. Naquela ocasião, o Relatório de Auditoria Anual de Contas registrava que (peça 9, p. 16):

(...) dos 79 (setenta e nove) imóveis locados pela unidade, 37 (trinta e sete) apresentam algum tipo de problema que impede a formalização contratual, tendo sido pagos como reconhecimento de dívida de exercícios anteriores. Dos problemas citados, muitos se referem a ausência de laudos/certidões, precariedade do imóvel, falta de acessibilidade, falta de acordo com os proprietários quanto ao valor e dificuldade em encontrar outros imóveis.

90. Insta rememorar que, ao examinar as contas de 2006 da SRTE/SP, à época ainda chamada de Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo, o Tribunal determinou que fossem observadas “as devidas formalidades quando da locação de imóveis” (item 1.5.1.2 do Acórdão 1.430/2009-TCU-2ª Câmara).

91. Em que pese a demora na correção dos problemas, a CGU reconheceu que os gestores envidaram esforços para sua correção, como evidenciado no trecho abaixo (peça 4, p. 7):

Os gestores apresentaram documentos que corroboram as informações quanto aos esforços para solucionar a questão, bem como dificuldades que se apresentam no processo. Nesse passo, ofereceram documentos de tratativas (ata de reunião, correio eletrônico, etc.) para regularização de imóveis ao longo do exercício de 2014.

92. Além disso, foram registradas dezoito situações de desconformidades nos contratos, ante 37 verificadas em 2010. O Controle Interno constatou que, em 2014, foram regularizados os contratos de imóveis em Catanduva, Mogi Guaçu e São Sebastião. No exercício de 2015, regularizou-se a situação dos imóveis em Mauá e Matão (peça 4, p. 7).

93. Considerando-se que os gestores estão envidando esforços para regularizar os contratos de locação de imóveis e obtendo resultados, apesar das dificuldades, julga-se adequado continuar examinando nas próximas contas a evolução do quadro, sem determinar a adoção de medida específica a respeito, uma vez que já existe o Acórdão 1.430/2009-TCU-2ª Câmara.

X. Avaliação da gestão de tecnologia da informação (TI)

94. Como afirma a CGU, “A realização do certame licitatório e a consequente contratação do serviço de TI é centralizada na sede do Ministério do Trabalho e Emprego. Ademais, não ocorre gestão descentralizada da avença no âmbito das unidades regionais” (peça 4, p. 8).

95. Destarte, a avaliação da gestão da tecnologia da informação deve ser feita nas contas do MTE.

XI. Avaliação da gestão dos recursos renováveis e sustentabilidade ambiental

96. A SRTE/SP informou que (peça 4, p. 58):

Referente a temática ligada a sustentabilidade ambiental a SRTE-SP ainda não aderiu a nenhum tipo de programa de gestão. Infelizmente, também não possui uma sistemática de quantificação geral da utilização de papel, energia elétrica e água. Em face das graves dificuldades institucionais e administrativas pelas quais está passando, o órgão não está em condições, nesse momento, de realizar tais cálculos a partir das múltiplas fontes de aquisição e utilização desses bens e serviços no conjunto de nossas 25 gerências regionais e 113 agências e uma relação cada vez menor entre o número de servidores públicos e as atividades do órgão.

Contudo estão sendo criados instrumentos para que tais eventos sejam melhor percebidos e controlados, imagina-se que tais iniciativas surtiriam maiores efeitos nos anos subsequentes principalmente a partir do ano de 2016.

97. Assim, considera-se adequado aguardar as próximas contas para avaliar a política de sustentabilidade ambiental do ente.

XII. Avaliação da situação das transferências voluntárias vigentes

98. A SRTE/SP informou que não realiza transferência de recursos (peça 1, p. 39).

XIII. Avaliação da regularidade dos processos licitatórios

99. À exceção das constatações do TC 031.652/2015-8, não foram identificadas irregularidades em processos licitatórios.

100. Cumpre registrar que as irregularidades apuradas na auditoria acima levaram à proposição de audiência do titular da unidade por fatos relativos ao exercício em exame

XIV. Avaliação do cumprimento de obrigações legais e normativas

101. Consultas ao sistema do TCU, ao Relatório de Gestão e ao Relatório de Auditoria Anual de Contas não indicaram determinações do Tribunal que deveriam ser cumpridas no exercício.

XV. Relacionamento com a sociedade

102. O cidadão possui como canal de acesso a ouvidoria, o telefone, o contato pessoal ou por carta (peça 4, p. 25). A SRTE/SP não possui carta própria de serviços ao cidadão, pois é elaborada pelo MTE e será apresentada na prestação de contas da Secretaria Executiva (peça 4, p. 25).

103. De igual modo, cabe à Secretaria Executiva do órgão central medir a satisfação dos usuários e consolidar os dados, que serão apresentados em sua prestação anual de contas.

CONCLUSÃO

104. O exame das presentes contas evidenciou que, em muitos aspectos, já é possível emitir parecer conclusivo acerca da gestão dos responsáveis. Com efeito, à exceção da gestão de recursos humanos, não se verificou a necessidade de realização de nenhuma medida saneadora.

105. Quanto aos recursos humanos, verificou-se que duas constatações da CGU no curso do Relatório de Auditoria de Gestão necessitam de avaliações adicionais. Trata-se de irregularidades

concernentes ao possível acúmulo irregular de cargos e à utilização indevida de mão de obra de terceiros (itens 48-87 desta instrução).

106. No primeiro caso, o controle interno verificou que o dirigente máximo da unidade, durante o exercício de interesse, foi remunerado por ocupação de cargo em um sindicato, em afronta ao comando legal de dedicação exclusiva e ocasionando conflito de interesses. Também foram encontrados casos nos quais servidores da SRTE/SP eram empregados da iniciativa privada em horários que se chocavam com o exercício de suas funções no órgão (itens 78-83 desta instrução).

107. Já quanto ao emprego indevido de mão de obra de terceiros, a CGU verificou que o a SRTE/SP vem utilizando recursos humanos cedidos por alguns sindicatos, mediante a celebração de convênios. Além da possibilidade de configuração de vínculo trabalhista e afronta à jurisprudência do Tribunal acerca de terceirizações, alguns convênios estariam vencidos e teriam objeto diverso da finalidade citada pela SRTE/SP. Ademais, questiona-se se existe algum tipo de controle para evitar que a mão de obra cedida, de alguma forma, tenha ingerência sobre a atividade fim do órgão (itens 64-73 desta instrução).

108. Assim, em que pese ser possível emitir uma avaliação conclusiva sobre diversos aspectos do relatório de gestão, é necessária a realização de inspeção na SRTE/SP para o saneamento dos autos no que diz respeito às duas irregularidades supracitadas.

109. A inspeção teria a seguinte previsão:

- a) Número de auditores: dois;
- b) Planejamento: um dia;
- c) Execução: dois dias;
- d) Relatório: um dia.
- e) HDFs: oito.

110. Ademais, propõe-se diligenciar a CGU para que encaminhe as evidências que levaram à constatação relativa à acumulação indevida de cargos, com vistas a evitar retrabalho (item 83 desta instrução).

PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

111. Ante o exposto, submetemos os autos à consideração superior, propondo, com fundamento no art. 10, § 1º, da Lei 8.443/1992 e arts. 201, §1º, e 240, *caput*, do Regimento Interno do TCU, e nos termos do art. 1º, incisos II e VI, da Portaria-MINS-ASC 7/2011:

a) realizar inspeção na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo, com vistas a apurar as seguintes irregularidades constatadas pela Controladoria-Geral da União: (i) Constatação 2.1.1.2 - Exercício irregular de atividades por pessoas sem vínculo com a Administração ou com as empresas devidamente contratadas para terceirização de mão de obra; e (ii) Constatação 2.1.3.1 – Irregularidades na acumulação de cargos;

b) diligenciar a Controladoria-Geral da União no Estado de São Paulo para que, no prazo de quinze dias, encaminhe todas as evidências que fundamentaram a Constatação 2.1.3.1 do Relatório de Auditoria Anual de Contas da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo no exercício de 2014, incluindo as consultas feitas aos sistemas RAIS, Dataprev e CNIS.

São Paulo, Secex/SP, 2ª Diretoria, 6 de maio de 2016

(assinado eletronicamente)

Marcelo Gonçalves AUFC-Matr.8090-0

