

**PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
SECRETARIA FEDERAL DE CONTROLE INTERNO**

TIPO DE AUDITORIA : ACOMPANHAMENTO DA GESTÃO
UNIDADE AUDITADA : IFAL - REITORIA
CÓDIGO : 151617
CIDADE : Maceió/AL
RELATÓRIO N° : 201001156
UCI 170068 : CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO
DE ALAGOAS

RELATÓRIO DE AUDITORIA

Senhor Chefe,

Em atendimento à determinação contida na ordem de serviço nº 201001156, do Tipo 3 (três), apresentamos os resultados do acompanhamento da gestão realizado no Instituto Federal de Alagoas (IFAL) com o objetivo de aprofundar os exames das situações de infringência ao regime disciplinar por servidores da instituição.

É importante esclarecer, de início, que os trabalhos realizados no âmbito desta ordem de serviço têm origem no Ofício nº 13.992/2010/CGU-Regional/AL, de 03/05/2010, encaminhado à Reitoria do Instituto Federal de Alagoas, com o resultado do cruzamento de dados dos servidores do Ministério da Educação, extraídos do SIAPE ano-base 2008, com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) ano-base 2007. Na ocasião, haviam sido detectados em Instituições Federais de Ensino indícios de: i) exercício irregular da Dedicção Exclusiva; ii) acumulação ilegal de cargos públicos; e iii) descumprimento da jornada regular de trabalho. Desse modo, ainda no ofício, elaborado a partir de informações levantadas pelas Coordenações-Gerais de Auditoria da Área de Educação da Controladoria Geral da União (DSEDU I e DSEDU II), solicitava-se à Reitoria do IFAL que apurasse, por meio de auditoria interna, os servidores da entidade que supostamente se enquadravam naquelas condições (a lista de nomes foi anexada ao ofício) e encaminhasse formalmente à CGU-Regional/AL, no prazo de 60 dias, relatório de atividades discriminando a real situação de cada servidor.

Ainda para fins de melhor compreensão do trabalho realizado, cabe informar que a Auditoria Interna do IFAL iniciou seus trabalhos em 11/05/2010, cientificando – por meio da Diretoria de Gestão de Pessoas – 32 (trinta e dois) servidores em possível situação de irregularidade para que apresentassem manifestação. A partir das alegações, esclarecimentos e documentos reunidos aos processos administrativos individuais, o órgão de controle analisou a situação de todos os servidores citados, reunindo as constatações e orientações no Relatório de Auditoria, de 10/08/2010.

As apurações e elementos decorrentes dos trabalhos da Auditoria Interna foram consignados nos processos nº 23041.002299/2010-36 e 23041.004303/2010-09, e ambos disponibilizados à CGU-Regional/AL. O primeiro reúne os processos individuais dos servidores notificados para apresentar defesa ante os indícios de irregularidade. No outro, o Relatório de Auditoria apresentado à Reitoria do IFAL e à CGU, do qual emergem evidências de acumulação ilícita de vínculos empregatícios de cargas de trabalho incompatíveis com as condições normais de trabalho e de vida do servidor. Assim, a presente ordem de serviço, emitida após a análise pela CGU do Relatório de Auditoria, veio dar continuidade aos trabalhos iniciados pelo órgão de controle interno do IFAL, desta feita, no entanto, com atenção dirigida a 09 (nove) servidores cuja acumulação de cargos tenha ficado caracterizada naquele momento.

I – ESCOPO DO TRABALHO

Originalmente gerada em fins de 2010, a ordem de serviço nº 201001156, ao descrever a ação solicitada, faz menção textual ao relatório da auditoria do IFAL, realizada a partir do cruzamento de dados da RAIS 2007 com o SIAPE 2008, e aponta para a necessidade de aprofundar, no exercício de 2010, a situação daqueles servidores com excesso de vínculos empregatícios ou de jornada de trabalho. Porém, a limitação de pessoal da CGU-Regional/AL naquele momento fez com que sua execução fosse suspensa, vindo a ser retomada – mediante tratativas com a Coordenação-Geral de Auditoria da Área de Educação II (DSEDU II), para definição de novo prazo de execução – somente dois anos depois, em fevereiro de 2013.

Desse modo, os trabalhos foram realizados na sede da Controladoria-Regional da União no Estado de Alagoas, em Maceió, em dois momentos bastante distintos: i) de 25 de janeiro a 03 de fevereiro de 2011, quando foram solicitados ao Instituto Federal de Alagoas os processos administrativos individuais com a apuração das situações de irregularidade dos servidores da entidade; e ii) entre os meses de fevereiro e agosto de 2013, período dedicado à análise documental, à solicitação de informações adicionais (inclusive por circularização) e ao registro de constatações.

Diante, portanto, da repactuação do prazo de execução da OS, acordou-se com a DSEDU II que – a fim de melhor caracterizar a situação de cada servidor – o período de exame, ao invés de se restringir ao exercício de 2010, seria sempre que possível estendido até a última informação disponível de relação de trabalho do servidor. Assim, foram utilizadas as seguintes fontes de pesquisa acerca de vínculos empregatícios:

- a) Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2012;
- b) Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE 2013;
- c) Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (atualizado: 04/07/2013);
- d) Portal da Transparência do Governo Federal (mês: 02/2013); e
- d) Portal da Transparência do Governo do Estado de Alagoas (mês: 02/2013).

De acordo com a OS, os exames se concentraram nos seguintes servidores do Instituto Federal de Alagoas, os quais apresentaram indícios de acumulação irregular de cargos no período analisado pelo Relatório de Auditoria da entidade:

1. CPF: ***.470.214-**;
2. CPF: ***.597.074-**;
3. CPF: ***.650.725-**;
4. CPF: ***.704.384-**;
5. CPF: ***.046.284-**;
6. CPF: ***.871.684-**;
7. CPF: ***.750.854-**;
8. CPF: ***.109.836-**; e
9. CPF: ***.507.604-**.

II - RESULTADO DOS EXAMES

1 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

1.1 SUBÁREA - REGIME DISCIPLINAR

1.1.1 ASSUNTO - INFRINGÊNCIAS AO REGIME DISCIPLINAR

1.1.1.1 INFORMAÇÃO 001

BASE LEGAL

Como comando geral, a Constituição Federal trata da acumulação de cargos públicos nos incisos XVI e XVII do art. 37, *in verbis*:

“CF, Art. 37:

(...)

XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver

compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI:

a) a de dois cargos de professor;

b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico;

c) a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas;

XVII - a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público;”

Da leitura do texto constitucional, conclui-se que: *i) a acumulação de cargos, funções ou empregos somente é possível quando enquadrada em uma das alíneas do inciso XVI do art. 37; ii) a compatibilidade de horários é requisito adicional para a acumulação; e iii) a vedação alcança servidores e empregados da administração direta e indireta de todos os níveis de governo. Não obstante a clareza das conclusões, a Constituição Federal não avança na definição de parâmetros para o requisito da compatibilidade de horários. De todo modo, deve-se ter sempre em mente que seu objetivo primordial consiste em garantir que o servidor que exerça simultaneamente mais de um cargo ou emprego público o faça em harmonia com o interesse da Administração e no estrito cumprimento dos fins públicos dos serviços estatais aos quais ele, servidor, esteja vinculado. Nesse sentido, a compatibilidade de horários implica, no caso concreto, a conciliação das jornadas de trabalho de modo que a carga horária inerente a um cargo não comprometa, ainda que parcialmente, o exercício do outro.*

Com o intuito de aprofundar um pouco mais a questão, mencionamos o Parecer AGU nº GQ-145/1998, aprovado pelo Excelentíssimo Senhor Presidente da República (DOU, 01/04/1998), a propósito de examinar situação cumulativa de servidores do quadro de pessoal da Advocacia-Geral da União que cumpriam dupla carga horária semanal de 40 (quarenta) horas, uma de Assistente Jurídico naquele órgão consultivo e outra de Professor Adjunto do quadro permanente da Universidade Federal do Rio de Janeiro. No parecer, a AGU opinou como:

“Ílícita a acumulação de dois cargos ou empregos de que decorra a sujeição do servidor a regimes de trabalho que perfaçam o total de oitenta horas semanais, pois não se considera atendido, em tais casos, o requisito da compatibilidade de horários”.

E ainda:

“Por mais apto e dotado, física e mentalmente, que seja o servidor, não se concebe razoável entenderem-se compatíveis os horários cumpridos cumulativamente de forma a remanescer, diariamente, apenas oito horas para atenderem-se à locomoção, higiene física e mental, alimentação e repouso”.

Concluindo que:

“(…) não há possibilidade fática de harmonização dos horários, de maneira a permitir condições normais de trabalho e de vida do servidor”.

Na ausência, pois, de previsão legal expressa, coube ao parecer da Advocacia-Geral da União definir a carga horária humanamente aceitável no âmbito da Administração Federal. É importante ressaltar que – quando aprovado pelo Presidente da República e publicado juntamente com o despacho presidencial – tal parecer adquire caráter normativo e vincula todos os órgãos e entidades da Administração Federal, que ficam obrigados a lhe dar fiel cumprimento.

O Tribunal de Contas da União, por sua vez, possui diversos acórdãos que fazem referência ao tema. A jurisprudência daquela Corte tem admitido como limite máximo em casos de acumulação de cargos ou empregos públicos a jornada de trabalho semanal de 60 (sessenta) horas. Reproduzimos, a seguir, trechos de recente Voto do Ministro Relator José Jorge no TC-021.871/2011-6 (Acórdão 1.168/2012-Plenário), que tratam da questão de forma didática:

“10. Pode-se depreender, dos dispositivos constitucionais e legais vigentes, que as hipóteses

permitidas de acumulação condicionam-se à compatibilidade de horários, cuja definição, aliás, abriga certa controvérsia, porquanto nem a Constituição Federal nem a lei estabeleceram limites máximos para a jornada dos servidores.

11. Ainda que não expressamente demarcada, penso que a compatibilidade de horários deve sempre observar, prioritariamente, o atendimento ao interesse público, não podendo se circunscrever à simples comprovação de ausência de superposição de jornadas. Decerto, o legislador, ao vedar – via de regra – a acumulação de cargos, ou admiti-la de forma restrita, buscou, dentre outros objetivos, garantir melhor qualidade na prestação dos serviços públicos. Não é demais lembrar que o princípio da eficiência, nos termos do art. 37, caput, da Constituição, também deve nortear as ações oriundas da administração.

12. Além de não se prestar a atender interesses particulares, em desfavor de um melhor desenvolvimento da função pública, a verificação da compatibilidade de horários não pode comungar com a degradação da condição humana, consistente no repouso inadequado e não reparador, na redução do tempo de alimentação e do deslocamento seguro, circunstâncias essenciais para a sanidade física e mental de qualquer trabalhador.

(...)

23. Nesse contexto, não é demais afirmar que o TCU tem competência institucional e instrumentos administrativos adequados para fiscalizar e coibir acumulações indevidas de servidores federais.

24. Especificamente sobre esse tema, a jurisprudência tem admitido, como limite máximo, em casos de acumulação de cargos ou empregos públicos, a jornada de trabalho de 60 (sessenta) horas semanais, podendo ser citados, nesse sentido, os Acórdãos 490/2011 e 606/2011, do Plenário, 400/2008, 3.283/2009 e 534/2011, da 2ª Câmara e 2.241/2011 da 1ª Câmara.

25. Em reiteradas oportunidades, tenho manifestado posicionamento favorável à adoção desse limite, até porque ele guarda conformidade com a lei trabalhista, que está fundada em consistentes estudos da área laboral.

26. Reporto-me, nesse particular, a excerto do Voto do Ministro José Múcio exarado quando da apreciação de atos de admissão no TC-029.671/2008-9, Acórdão 3.754/2010 - 1ª Câmara, que trata justamente dessa questão:

‘7. A propósito do parâmetro que tem sido adotado, considero ser válido. Fazendo um paralelo com a legislação trabalhista, o art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT permite o máximo diário de 8 horas, sendo possível acréscimo de 2 horas suplementares (art. 59, CLT). Tendo em vista a obrigatoriedade de um dia de repouso semanal, obter-se-ia um total de 60 horas semanais.

8. Anoto também que não existe normativo brasileiro que fixe a carga de trabalho que poderia ser considerada factível para o servidor público. Contudo, deve-se ter em conta que a legislação não é a única fonte do direito. Outros meios, como a doutrina, a jurisprudência e os costumes podem ser utilizados. Registre-se, inclusive, que o art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil prevê, em casos de omissão do legislador, que o julgador pode fundamentar-se em analogia, costumes e princípios gerais de direito.

9. Nesse contexto, tendo em vista a lacuna legal, a decisão a respeito da regularidade da acumulação em apreço, deve ter por base o princípio da razoabilidade.’

27. Vê-se, pois, que a jornada máxima de 60 horas baseou-se na limitação estabelecida na própria CLT, de 10 horas trabalhadas/dia, associada ao repouso semanal definido na Constituição Federal (art. 39, § 3º, c/c o art. 7º, inciso XV).”

1.1.1.2 CONSTATAÇÃO 002

INFRINGÊNCIAS AO REGIME DISCIPLINAR DECORRENTES DE EXERCÍCIO IRREGULAR DA DEDICAÇÃO EXCLUSIVA, ACUMULAÇÃO ILEGAL DE CARGOS PÚBLICOS E DESCUMPRIMENTO DA JORNADA REGULAR DE TRABALHO

A partir da base legal apresentada e dos parâmetros definidos para a retomada da execução da ordem de serviço, concentramo-nos em identificar os vínculos empregatícios ativos dos nove servidores indicados na OS. Após o exame dos processos administrativos individuais e do Relatório de Auditoria do IFAL – que apresentaram a situação desses servidores no período 2007-2008 –, avançamos no período da análise com o cruzamento de informações da RAIS 2012 e do SIAPE 2013, refinando-o com dados atualizados colhidos de instrumentos abertos à consulta pública, a exemplo dos portais de transparência dos Governos Federal e de Alagoas e do Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde.

Isso significou novo levantamento de informações acerca de cargos, empregos e demais vínculos de trabalho ativos desses servidores, permitindo aferir a situação atualizada de cada um. De imediato, encaminhamos em 04/02/2013 à Reitoria do IFAL solicitação de auditoria que apresentava, por um lado, os persistentes casos de acumulação de cargos e, por outro, solicitava justificativas corroboradas por documentos que pudessem amparar ou corrigir cada situação. Enquadravam-se nessa categoria os cinco servidores com os seguintes CPFs: ***.470.214-**; ***.597.074-**; ***.650.725-**; ***.704.384-**; e ***.046.284-**.

Com vistas a confirmar as informações relativas às demais relações de trabalho desses servidores, encaminhamos em 26/02/2013 ofícios aos órgãos e entidades com os quais pudemos identificar vínculos empregatícios, solicitando:

- i)* situação funcional atual (ativo, aposentado, suspenso etc.);
- ii)* data de admissão (e de desligamento, se for o caso);
- iii)* regime jurídico, cargo e atribuições (inclusive se exerce função gratificada ou de direção);
- iv)* jornada e escala de trabalho (carga horária semanal, dias da semana, horários e local de exercício);
- v)* cópia das folhas de ponto dos últimos 06 (seis) meses; e
- vi)* eventuais alterações de jornada de trabalho ocorridas de 2006 a 2011, e cópia da portaria ou documento congênere que tenha concedido a nova jornada requerida.

Receberam ofícios:

- a)* a Secretaria Municipal de Educação de Aracaju/SE, relativo ao vínculo com o servidor com CPF nº ***.650.725-**;
- b)* as Secretarias de Saúde dos municípios de Petrolândia/PE e de Tacaratu/PE, com os quais a servidora com CPF nº ***.704.384-** mantinha quatro vínculos, dois em cada município;
- c)* a Universidade Estadual de Alagoas, onde lecionam os servidores com CPFs nº: ***.597.074-**; ***.650.725-**; e ***.046.284-**; e
- d)* a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, com que mantém vínculo de trabalho o servidor com CPF nº ***.470.214-**.

A Secretaria Municipal de Educação de Aracaju/SE, a Secretaria Municipal de Saúde de Petrolândia/PE e a Universidade Estadual de Alagoas não responderam aos ofícios nem prestaram nenhuma informação acerca dos servidores do IFAL com os quais também mantém ou mantiveram vínculo de trabalho. As respostas da Secretaria Municipal de Saúde de Tacaratu/PE e da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos são tratadas, mais à frente, quando da análise da situação funcional dos servidores a elas vinculados.

Em resposta à solicitação de auditoria encaminhada em 04/02/2013, a CGU-Regional/AL recebeu o Ofício nº 094/2013/GR/IFAL, de 11/04/2013, do Reitor em Exercício da instituição, Wellington Spencer Peixoto. Sem maiores justificativas relacionadas à situação dos servidores, o ofício apenas encaminhou a documentação apresentada por dois dos cinco servidores notificados pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) para apresentar defesa: os servidores com CPFs nº ***.597.074-** e ***.704.384-**. A DGP não recebeu resposta dos outros três servidores notificados. Já com relação

aos ofícios encaminhados pela CGU-Regional/AL, em 26/02/2013, aos órgãos e entidades com que os servidores notificados mantinham vínculos de trabalho, apenas a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e a Secretaria Municipal de Saúde de Tacaratu/PE ofereceram resposta. Apreciaremos o conjunto desses documentos na análise dos vínculos ativos de cada servidor, que realizamos a seguir.

Procederemos, portanto, à análise individual dos vínculos de trabalho dos nove servidores citados na ordem de serviço nº 201001156. Apresentaremos a evolução da situação de cada um deles a partir de 2010, quando foram apurados mediante processo administrativo realizado pela Auditoria Interna os indícios de acumulação revelados pelo cruzamento da RAIS 2007 com o SIAPE 2008. Eis a situação:

i) CPF: ***.470.214-**

Vínculos ativos:

Instituto Federal de Alagoas - IFAL (desde 02/08/1993)

Secretaria de Estado da Saúde/FSE (desde 27/10/1989)

Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (desde 03/08/1998)

De acordo com o Memorando nº 078/2013/DPG/PRDI-IFAL, de 02/04/2013, da Diretoria de Gestão de Pessoas à Auditoria Interna do IFAL, o servidor é um dos que não apresentaram resposta à notificação da DGP que solicitava documentos que comprovassem a regularidade de suas situações. Por sua vez, em resposta ao ofício da CGU-Regional/AL, a Diretoria Regional dos Correios, por meio do Ofício nº 261/2013-GEREC/ECT/AL, de 06/03/2013, informa que o servidor: *a*) é ocupante do cargo de Analista de Saúde PL - Médico Clínico; *b*) possui jornada de trabalho de 20 horas semanais, ou seja, de 4 horas diárias de segundas a sextas-feiras; e *c*) exerce suas atribuições no Ambulatório Sede Alagoas/GEREC, na Praça do Centenário, nº 838 - Farol, em Maceió/AL. Do exame da cópia dos cartões de ponto do servidor dos meses de outubro de 2012 a janeiro de 2013, constata-se – como padrão – o registro diário de 4 horas (de 08:00 às 12:00hs, às segundas e quintas-feiras, e de 13:30 às 17:30hs, às terças e quartas-feiras). Às sextas-feiras, notadamente, registra-se tão somente a informação “Serviço Externo”.

Os exames realizados no conjunto de documentos reunidos acerca de sua situação funcional demonstram que os três vínculos de trabalho do servidor permanecem inalterados em relação ao apurado no processo administrativo interno realizado em 2010, não obstante a recomendação, consignada no Relatório da Auditoria Interna, de que o gestor notificasse e orientasse o servidor para que reestruturasse sua jornada de trabalho de acordo com a base legal exposta no item III acima.

Conforme registrado no SIAPE 2013, o servidor continua a exercer o cargo de médico no IFAL com jornada de trabalho de 40 horas semanais. De acordo com o Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde, também mantém vínculo estatutário com a Secretaria de Estado de Saúde de Alagoas, onde exerce o cargo de médico no Hospital Geral do Estado Dr. Osvaldo Brandão Vilela, com jornada de 24 horas semanais. Encontra-se, todavia, consignada no processo administrativo interno do IFAL a declaração da SESAU, de 28/05/2010, de que o servidor tem jornada de 20 horas semanais, contrastando com os registros da RAIS, que conserva a jornada de 24 horas inalterada no período 2006-2012. Como se constatará, a diferença pouco representa na situação geral de sua jornada semanal, uma vez que o servidor mantém a relação de trabalho com a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos.

Regido pela CLT, o vínculo se refere, como os demais, ao cargo de médico, exercido sob o regime semanal de trabalho de 24 horas, segundo a RAIS 2012. O somatório, pois, dos três vínculos empregatícios alcança 88 (oitenta e oito) horas semanais de trabalho desde, pelo menos, 2006. Independente, porém, do número de horas trabalhadas, a situação do servidor enquadra-se na vedação constitucional expressa nos incisos XVI e XVII do art. 37, que se estende a empregos e funções em empresas públicas, a exemplo dos Correios, não obstante sua natureza de pessoa jurídica de direito privado.

Está claro, portanto, que, além de manter uma carga horária incompatível com as condições normais de trabalho e de vida, o servidor encontra-se em flagrante situação de inconstitucionalidade. Causa espanto, contudo, que tal condição perdure há tanto tempo sem que nenhum dos empregadores tenha verificado a dificuldade de um trabalhador cumprir tão desumana carga de trabalho.

De sua parte, em manifestação ao memorando com pedido de informações encaminhado em 16/07/2010, no âmbito do processo administrativo do IFAL, o servidor comunicou que sua relação com os Correios é “*basicamente de consultoria na área de saúde (...), sem carga horária determinada, com atividades exclusivamente relacionadas a análise/liberação de procedimentos médicos*”. E informou que tais atividades eram exercidas *on-line*, sem interferir em seu horário de trabalho no IFAL. Essa não parece ser exatamente a realidade quando se analisa a resposta da Diretoria Regional dos Correios em Alagoas, de março de 2013. O registro diário, no cartão de ponto, das horas trabalhadas sinaliza a presença cotidiana do servidor no Ambulatório Sede dos Correios em Alagoas. Infelizmente, a não disponibilização de informações relativas à sua jornada no IFAL prejudica sobremaneira a formação de convicção acerca de como o servidor consegue cumprir de forma digna tamanha carga de trabalho, especialmente quando se verifica um terceiro vínculo de trabalho, com o Estado de Alagoas. Para efeitos didáticos, se dividirmos igualmente por seis dias (a título de exercício, excetua-se o trabalho aos domingos) uma carga de trabalho de 88 horas semanais, podemos constatar uma jornada diária de mais de 14 horas, em média.

Citamos, por oportuno, uma vez mais o Voto do Ministro Relator José Jorge no TC-021.871/2011-6 (Acórdão 1.168/2012-Plenário). Referindo-se em particular ao acúmulo desmesurado de jornadas de trabalho por profissionais de saúde, o relator diz:

“18. Mais atenção ainda deve ser direcionada à acumulação na área de saúde, já que muitas vezes os profissionais trabalham em regime de plantão, tornando-se intrincada a tarefa de delimitar o tempo não laboral mínimo que não comprometa o exercício das atividades. Se tomarmos como exemplo um regime de 12/36 horas, há que se considerar que boa parte dessas 36 horas de folga sejam destinadas ao descanso, necessário ao completo restabelecimento de um trabalho exaustivo e ininterrupto de 12 horas. Não me parece razoável que pouco tempo depois de cumprir uma jornada dessa natureza esse profissional seja considerado plenamente apto a exercer outra função.

19. Cotidianamente, tem-se conhecimento pela mídia de erros graves cometidos por profissionais, mesmo experientes, da área de saúde, cujas causas têm sido associadas ao excesso de horas trabalhadas. Por óbvio, o setor público, nesses casos, é ainda mais vulnerável.

20. Tenho para mim que a simples verificação de assiduidade e pontualidade, ainda que requisitos básicos para o exercício apropriado de qualquer atividade, não é suficiente para assegurar a qualidade do serviço, podendo camuflar quadros de exaustão física, que podem, no caso do setor de saúde, serem somente identificados quando da constatação de equívocos irreversíveis.

21. Aliás, a redução de jornada, com base inclusive em estudos da Organização Internacional do Trabalho - OIT, tem sido pleiteada por entidades de classe e sindicatos de várias categorias, indo, a meu ver, na contramão desse movimento o não estabelecimento de limites de horas trabalhadas, quando da acumulação de cargos.

22. Cabe mencionar, a propósito, que tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 2.295/2000, reduzindo para 30 horas semanais a jornada máxima de trabalho para enfermeiros, técnicos, auxiliares de enfermagem e parteiras. Argumentam os defensores desse PL, aí incluídos os sindicatos e as associações de classe, que a diminuição da carga horária garante a qualidade da assistência ao usuário, haja vista o desgaste físico e emocional a que estão expostos os profissionais que atuam no setor.”

ii) CPF: ***.597.074-**

Vínculos ativos:

Instituto Federal de Alagoas - IFAL (desde 10/10/2006)

Universidade Estadual de Alagoas - UNEAL (desde 26/01/2004)

O processo administrativo instaurado em maio de 2010 apurou que o servidor manteve até março daquele ano três vínculos empregatícios, um em entidade privada e outros dois em autarquias públicas. A partir de informações disponíveis no SIAPE 2013, na RAIS 2012 e nos Portais da Transparência dos Governos Federal e do Estado de Alagoas, pudemos constatar que atualmente o servidor exerce o cargo de professor de ensino básico tecnológico no IFAL, Campus Arapiraca, com jornada de trabalho de 40 horas semanais. Na Universidade Estadual de Alagoas (UNEAL), o servidor também cumpre jornada de 40 horas semanais como professor auxiliar. Nesse sentido, em que pese o servidor ter se afastado do vínculo privado, permanecendo com dois cargos públicos de professor, há que se observar o requisito adicional da compatibilidade de horários.

Vale ressaltar, então, o fato de o Relatório de Auditoria Interna, de 10/08/2010, ter orientado o servidor para que reestruturasse sua carga de trabalho para 60 horas semanais, de modo a adequá-la às exigências da base legal exposta no item III. No entanto, somente após o recebimento da Carta Oficial nº 004/2013/DGP/PRDI-IFAL, da Diretoria de Gestão de Pessoal do IFAL, solicitando que comprovasse a regularidade de sua situação funcional, é que o servidor protocolou, em 26/03/2013, documento com esse objetivo. Na petição, o servidor solicita ao reitor da UNEAL, a redução de 20 horas de sua carga horária na entidade e busca adequar sua jornada de trabalho às 60 horas semanais. A mera solicitação de redução de carga horária, todavia, não garante a readequação desejada. A título de registro, identificamos nos processos administrativos individuais – instaurados em 2010 para apurar o acúmulo irregular de cargos públicos no IFAL – casos de servidores que haviam solicitado redução de jornada à UNEAL em 2006 e 2009 sem que aquela autarquia estadual a tivesse diferido até então.

iii) CPF: ***.650.725-**

Vínculos ativos:

Instituto Federal de Alagoas - IFAL (desde 22/04/2003)

Universidade Estadual de Alagoas - UNEAL (desde 26/01/2004)

Com o cruzamento de dados da RAIS 2007 e do SIAPE 2008, apurou-se que o servidor possuía três vínculos de trabalho com entes públicos distintos: *i*) professor de ensino básico tecnológico do IFAL, com jornada de trabalho de 40 horas semanais, onde também exerce o cargo de Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional; *ii*) professor auxiliar na Universidade Estadual de Alagoas (UNEAL), com jornada semanal de 40 horas; e *iii*) professor da educação de jovens e adultos do ensino fundamental (1ª a 4ª séries), com 30 horas semanais de jornada de trabalho na Prefeitura Municipal de Aracaju/SE.

Instaurado o processo interno para verificar sua real situação e notificado por meio da Carta Oficial nº 030/2010/PRDI/DGP/IFAL para que se manifestasse acerca dela, o servidor tratou a respeito dos dois primeiros vínculos, mas não mencionou a relação com a capital sergipana, mantida desde 01/09/2002, segundo a RAIS, que o classifica como servidor público não-efetivo (demissível *ad nutum* ou admitido por legislação especial, não regido pela CLT). O Relatório de Auditoria recomendou então, em 10/08/2010, que fosse expedida nova notificação para esclarecimentos acerca desse suposto vínculo. Não obtivemos, porém, nenhum registro da notificação ou da resposta. De todo modo, recebemos resposta do ofício encaminhado, em 26/02/2013, à Secretaria Municipal de Educação de Aracaju/SE solicitando informações funcionais acerca do servidor.

No Ofício nº 394/2013, de 27/05/2013, a secretária municipal da Educação – após pesquisas no Banco de Registros Funcionais de Servidores – esclarece que o servidor manteve vínculo com o município de Aracaju/SE por duas vezes: *i*) entre 01/08/1987 e 02/11/1989, como Assessor de Organização, lotado na extinta Secretaria Municipal de Assistência Social e Cidadania, informação que descartamos por ser de período anterior ao escopo da presente análise; e *ii*) de 01/09/2002 a 22/10/2012, no Gabinete do Prefeito, na condição de cedido pela Secretaria de Estado do Planejamento e Gestão, conforme Ficha de Registro Funcional da Prefeitura, Anexo I do Termo de Cooperação Técnica nº 03/2012 (lista dos servidores do Estado à disposição da Prefeitura Municipal) e demais documentos encaminhados por aquela Secretaria.

Com relação ao vínculo com a UNEAL, encontra-se nos autos do processo administrativo individual que investigou o acúmulo ilegal de cargos pelo servidor – entre outros documentos – a

declaração da então reitora da UNEAL, Prof^a [REDACTED], de 27/05/2009, informando do protocolo, em 09/03/2006, de pedido de redução de carga horária de 40 para 20 horas semanais de atividade docente (Processo Administrativo nº 4104-2602/2006). A RAIS 2012, no entanto, continua a registrar o servidor com jornada de trabalho de 40 horas na UNEAL.

Não obstante o afastamento do servidor de um dos três cargos públicos que vinha ocupando, o que em princípio o retira da condição de confronto à norma constitucional (art. 37, XVI), resta evidenciar alguns aspectos acerca de sua situação para os quais ainda não formamos convicção. Em primeiro lugar, estando correta a informação colhida na RAIS 2012, de que manteve vínculo de trabalho com a Prefeitura Municipal de Aracaju/SE por mais de dez anos, cabe verificar de que forma o servidor cumpria suas jornadas de trabalho, tendo que se deslocar entre duas capitais distantes entre si 270 quilômetros. Segundo: em face da evidência no processo administrativo interno de que o servidor solicitou redução de carga horária à UNEAL, e de que na prática já o havia obtido (*Memorando nº 229/2007, de 10/10/2007, da vice-diretora do Campus I, Prof^a [REDACTED], informa que a carga horária do Prof^o [...], em sala de aula, era de 12 horas, incluindo as orientações de TCC's e que o processo administrativo com pedido de redução de carga horária encontrava-se na Procuradoria-Geral do Estado desde 13/09/2006*), faz-se também necessário evidenciar se houve a redução salarial proporcional à diminuição de sua carga horária na instituição, uma vez que – como afirmado – a jornada do servidor se mantém inalterada na RAIS entre 2006 e 2012. Na verdade, de acordo com a RAIS, os vencimentos do servidor no período analisado não sofreram nenhum desconto em função da suposta redução de jornada.

Por fim, resta tão somente refletir de modo sincero acerca da seguinte questão: embora não o obrigue formalmente ao regime de dedicação exclusiva, o exercício de cargo de direção – o servidor exerce desde 04/08/2010 o cargo de Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional (CD-2); antes, no período de 12/03/2009 a 04/08/2010, havia exercido o cargo de Pró-Reitor de Ensino – não implicaria um conjunto de atribuições e responsabilidades, na prática, incompatível com o exercício concomitante de outros vínculos de trabalho?

iv) CPF: ***.704.384-**

Vínculos ativos:

Instituto Federal de Alagoas - IFAL (desde 01/02/1982)

Prefeitura Municipal de Petrolândia (desde 10/07/2002)

O processo administrativo destinado a investigar o acúmulo ilegal de cargos por servidores do IFAL realizado em 2010, baseado no cruzamento de dados da RAIS 2007 com o SIAPE 2008, evidenciou que a servidora exercia três cargos públicos: médica clínica no IFAL, com jornada semanal de 20 horas; médica ginecologista e obstetra na Prefeitura Municipal de Petrolândia, com 40 horas semanais de trabalho; e assistente administrativo na Assembleia Legislativa Estadual de Alagoas, com 36 horas por semana. No momento, pois, em que foi notificada por meio de Carta Oficial, a servidora solicitou exoneração da Assembleia Legislativa e optou pelos dois cargos de médico que exercia, adequando-se à alínea “c” do inciso XVI do art. 37 da Constituição Federal.

No entanto, pudemos verificar em informações colhidas na RAIS 2012 que, no momento em que o IFAL instaurou o referido processo administrativo, em meados de 2010, além dos três vínculos mencionados, a servidora passara a exercer também cargos em outras duas prefeituras municipais. Desse modo, entre os meses de janeiro e outubro de 2010, quando efetivamente deixou de receber vencimentos da Assembleia Legislativa alagoana, após pedido de exoneração efetuado em 21/06/2010, a servidora chegou a acumular cinco cargos públicos, totalizando uma jornada de trabalho de 152 horas semanais. Com frequente troca de empregadores e redução ainda que insuficiente no número de horas trabalhadas, tal situação se manteve até março de 2013.

Quando retomamos em fevereiro do corrente ano a execução da OS da qual a presente auditoria é objeto, afora a relação de trabalho com o IFAL, onde continua a exercer o cargo de médico em regime de 20 horas semanais, de acordo com o Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde, pudemos verificar que a servidora possuía outros quatro vínculos empregatícios: i) por meio da Prefeitura Municipal de Petrolândia, exercia um cargo de médica clínica no Hospital Geral e outro de médica ginecologista e obstetra na Unidade Básica de Saúde do município, com jornada de

trabalho de 20 horas semanais cada; e *ii*) na Prefeitura Municipal de Tacaratu, a servidora trabalhava por 24 horas semanais como médica clínica na Unidade Mista de Saúde Edmir Ferraz Gominho e por 40 horas semanais como médica ginecologista e obstetra na Estratégia de Saúde da Família II Caraibeiras. Somados, esses cinco vínculos empregatícios ativos totalizam uma carga horária semanal de 124 horas.

Notificada em 18/02/2013, por meio da Carta Oficial nº 001/2013/DPG/PRDI-IFAL, da Diretoria de Gestão de Pessoal do IFAL, para que comprovasse a regularidade de sua situação funcional, a servidora informou em 27/03/2013, por intermédio do seu advogado, que – além de médica no IFAL, com jornada de 20 horas semanais – mantinha apenas outro vínculo empregatício ativo, com jornada de trabalho de 20 horas, com a Secretaria Municipal de Saúde de Petrolândia/PE. Para corroborar tal informação, a servidora anexou ofício da secretária de Saúde daquele município, com data de 20/03/2013. Com relação aos vínculos com o município de Tacaratu/PE, a servidora informa que se desligou dos cargos de médica na Estratégia de Saúde da Família II Caraibeiras e na Unidade Mista de Saúde Edmir Ferraz Gominho.

Vale ressaltar que a Secretaria de Saúde de Tacaratu encaminhou resposta, em 19/03/2013, ao ofício da CGU-Regional/AL que solicitava informações acerca dos vínculos da servidora com o município. No documento, a secretária da pasta informa que a servidora havia se desligado da Estratégia de Saúde da Família II Caraibeiras naquele mês, mas se encontrava ativa na Unidade Mista de Saúde Edmir Ferraz Gominho. A manifestação da servidora por meio do advogado, porém, é posterior ao ofício do município, evidenciando que em algum momento entre os dias 19 e 27 de março foi tomada a decisão de pedir exoneração desse vínculo. Os exames finais, realizados por meio de pesquisa atualizada ao SIAPE 2013 e ao Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde, confirmaram que servidora manteve apenas dois dos cinco vínculos de trabalho, com jornada de trabalho semanal de 40 horas.

Está claro, no entanto, ao examinarmos a evolução dos vínculos de trabalho da servidora no período de 2006 a 2013, a sua persistência em manter carga horária incompatível com as condições normais de trabalho e de vida. Conforme já evidenciamos no caso de outro servidor, também médico, não se trata apenas de ir de encontro ao comando constitucional do *art. 37, XVI*, mas da impossibilidade fática de um trabalhador cumprir de maneira digna uma carga de trabalho de 124 horas semanais, conforme se verificou enquanto a servidora exerceu cinco cargos ao mesmo tempo, com o agravante de que o fazia em três municípios distintos.

v) CPF: ***.046.284-**

Vínculos ativos:

Instituto Federal de Alagoas - IFAL (desde 11/07/1994)

Universidade Estadual de Alagoas - UNEAL (desde 26/01/2004)

Quando em 2010 foi feito o cruzamento de dados dos servidores do Ministério da Educação, extraídos do SIAPE 2008, com a RAIS 2007, apurou-se que o servidor exercia três cargos públicos: *i*) professor do ensino básico tecnológico no Instituto Federal de Alagoas - IFAL, com jornada de trabalho de 40 horas semanais; *ii*) professor assistente da Universidade Estadual de Alagoas - UNEAL, com jornada semanal de 40 horas; e *iii*) professor do ensino fundamental na Prefeitura Municipal de Canindé de São Francisco, com jornada de 44 horas semanais. No processo individual juntado ao processo administrativo que apurou as situações de acumulação indevida de cargos públicos no âmbito interno do IFAL, o servidor se dedicou a comprovar seu afastamento definitivo daquela rede municipal de ensino, oficializado por requerimento de exoneração, de 04/06/2010, à Secretaria de Administração de Canindé de São Francisco.

Em que pese ter reduzido, desde meados de 2010, sua jornada de trabalho em 44 horas semanais, o servidor permanece em situação de confronto com o requisito da compatibilidade de horários, conforme o entendimento expresso em decisão do TCU já citada, uma vez que a soma das jornadas do IFAL e da UNEAL atinge 80 horas semanais.

Nesse caso particular, cabe mencionar – além do fato do servidor ter exercido função de Coordenador de Coordenadoria (FG-4), na Diretoria de Ensino/CPIN do IFAL, no período de

31/08/2010 a 09/06/2011 – a petição encaminhada à Reitoria da UNEAL, de 24/03/2009, por meio da qual o servidor solicita redução de carga horária de 40 para 20 horas, de modo a atender ao Ofício nº 009/2009/Reitoria/UNEAL e ao art. 133 da Lei nº 8.112/1990. Aquela petição encontra-se consignada ao processo de investigação de acúmulo de cargos, junto à resposta do servidor à Carta Oficial nº 033/2010/PRDI/DGP/IFAL, datada de 13/08/2010. Dirigida à Reitoria do IFAL, a contradita informa que o pedido de redução de jornada de trabalho na UNEAL ainda aguarda parecer definitivo da parte daquela entidade.

A RAIS 2012, contudo, continua a registrar o servidor com 40 horas semanais de trabalho na autarquia estadual e, na mesma situação do outro professor da UNEAL aqui analisada, seus vencimentos no período 2006-2012 não sofreram nenhum desconto em função de suposta redução de jornada. Ou seja, se houve, na prática, diminuição de 20 horas na carga horária do servidor na UNEAL, tal medida não foi acompanhada de redução proporcional nos vencimentos.

vi) CPF: ***.871.684-**

Vínculos ativos:

Instituto Federal de Alagoas - IFAL (desde 17/12/1993)

Fundação Educacional Jayme de Altavila - FEJAL (desde 01/09/1993)

Fundação Alagoana de Pesquisa, Educação e Cultura (desde 01/02/2012)

O cruzamento de dados do SIAPE 2008 e da RAIS 2007 apurou que o servidor encontrava-se vinculado a três entidades, duas delas públicas: IFAL, com 40 horas de jornada semanal de trabalho, e Secretaria de Estado da Educação, com 20 horas. Não obstante no primeiro instante tenha negado, o servidor – que exerce o cargo de professor de Ensino Básico Técnico e Tecnológico do IFAL – confirmou por meio de declaração a existência do terceiro vínculo junto à Fundação Educacional Jayme de Altavila, entidade privada a que dedicava carga horária variável de trabalho, a qual, todavia, somada às outras duas jornadas, elevava sua jornada semanal a até 100 horas de trabalho semanais. Vale ressaltar, ainda, que entre os meses de fevereiro e novembro de 2009 o servidor esteve submetido ao regime de dedicação exclusiva – o que torna a irregularidade ainda mais grave.

Provavelmente em decorrência da orientação contida no relatório da Auditoria Interna do IFAL, o servidor afastou-se do cargo Inspetor de Alunos de Escola Pública da Secretaria de Estado da Educação, conforme a RAIS 2011.

Com a retomada da execução da presente OS nº 201001156, constatamos, por meio de consulta à mais recente Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2012, que o servidor tornou a incorrer na hipótese de incompatibilidade de horários ao acumular os vínculos do IFAL (40 horas) e da Fundação Educacional Jayme de Altavila (08 horas) ao de professor de Matemática Pura (ensino superior) na Fundação Alagoana de Pesquisa, Educação e Cultura - FAPEC, outra entidade privada sem fins lucrativos não filantrópica, onde foi admitido em 01/02/2012, com carga horária de 44 horas semanais – o que totaliza 92 horas de trabalho na semana ao longo do ano de 2012.

vii) CPF: ***.750.854-**

Vínculos ativos:

Instituto Federal de Alagoas - IFAL (desde 04/02/1985)

IREP Sociedade de Ensino Superior, Médio e Fundamental (desde 01/07/2010)

Grupo de Ensino Superior São Judas Tadeu Ltda - EPP (desde 01/06/2012)

Apesar de estar submetido ao regime da dedicação exclusiva no IFAL, o servidor vinha exercendo de modo simultâneo – e, portanto, irregular – a atividade de professor de ciências biológicas na Sociedade de Ensino Superior de Alagoas Ltda, onde trabalhava desde agosto de 2003. A publicação da Portaria nº 116/DGP, em 11/02/2008, o dispensou da função, com efeitos financeiros a partir de 05/02/2008, sem, no entanto, sanar a gravidade da situação passada. O relatório da auditoria interna do IFAL que apurou esta e as demais irregularidades em 2010 recomendou, no

entanto, que se efetuesse o cálculo dos valores referentes à dedicação exclusiva indevidamente recebidos e se procedesse, de acordo com a legislação, sua devolução ao erário.

Concluído em 10/08/2010, o relatório concluiu ainda não haver irregularidade na situação do servidor naquele momento, orientando no sentido de que – sem a exigência da dedicação exclusiva – reestruturasse sua carga de trabalho para que exercesse suas funções em condições humanamente possíveis e houvesse compatibilidade de horários com outro vínculo ativo, de 12 horas semanais, com entidade privada, de modo a não interferir no desempenho de suas atividades docentes no IFAL.

De acordo com a RAIS 2012, o servidor voltou a incorrer na hipótese de incompatibilidade de horários. Além do IFAL (carga de trabalho semanal de 40 horas), e do IREP Sociedade de Ensino Superior, Médio e Fundamental (12 horas), desde junho de 2012 o servidor mantém um terceiro vínculo de trabalho com entidade denominada Grupo de Ensino Superior São Judas Tadeu Ltda - EPP, na qual exerce o cargo de professor de educação física do ensino fundamental, com 22 horas de jornada de trabalho semanal – o que, somadas aos dois outros vínculos, resulta numa carga semanal de trabalho de 74 horas.

viii) CPF: ***.109.836-**

Vínculo ativo:

Instituto Federal de Alagoas - IFAL (desde 10/06/1996)

Da mesma forma que no caso anterior, o servidor, professor de Ensino Básico Técnico e Tecnológico do IFAL em regime de dedicação exclusiva, também havia exercido de modo simultâneo outra atividade profissional. Primeiramente, na Fundação Educacional Jayme de Altavila - FEJAL, onde trabalhou até 01/09/2008, e depois na Fundação de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão em Saúde de Alagoas, entre 03/11/2009 e 02/11/2010.

Vale frisar, porém, que apenas o primeiro desses vínculos foi detectado no processo administrativo que resultou no relatório da auditoria interna do IFAL, apresentado em 10/08/2010. Como a relação de trabalho não mais subsistisse à época do processo, o servidor limitou-se a apresentar declaração da FEJAL atestando o vínculo anterior e a data de desligamento. Ainda assim, o relatório da auditoria recomendou que fossem calculados os valores da dedicação exclusiva indevidamente recebidos e se procedesse, de acordo com a legislação, sua devolução ao erário.

Por outro lado, as informações relativas à jornada de trabalho na Fundação de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão em Saúde de Alagoas (30 horas semanais) não estavam disponíveis no momento em que, entre maio e agosto de 2010, a auditoria interna do IFAL conduziu o processo administrativo que investigou a situação do servidor. Contudo, na mesma manifestação em que esclareceu seu antigo vínculo com a FEJAL, o servidor poderia ter notificado a auditoria interna desse novo vínculo, iniciado em novembro de 2009.

No entanto, convenientemente, o servidor se restringiu a apresentar, no âmbito do processo administrativo, o comprovante de solicitação ao IFAL de mudança do regime de dedicação exclusiva para a jornada de trabalho semanal de 40 horas, protocolado em 11/06/2010, silenciando acerca do vínculo de trabalho que vinha mantendo de forma irregular desde o ano anterior – e que assim se conservaria, ao menos no requisito da compatibilidade de horários, por conta da carga horária semanal de 70 horas, até novembro próximo. Desde então, o servidor vem se mantendo vinculado apenas ao IFAL.

ix) CPF: ***.507.604-**

Vínculo ativo:

Instituto Federal de Alagoas - IFAL (desde 26/09/2005)

A servidora é professora de Ensino Básico Técnico e Tecnológico do IFAL, em regime de dedicação exclusiva a partir de setembro de 2007, conforme Portaria nº 900/DG, de 11/09/2007. No período de 01/02/2007 a 30/03/2008, no entanto, manteve relação de trabalho com a Escola Doméstica Maria

Imaculada, segundo a RAIS, como professora de História no ensino médio. De todo modo, desde março de 2008, a servidora encontra-se vinculada apenas ao IFAL.

De acordo com a manifestação consignada no relatório da auditoria interna do IFAL, que resumiu a situação de cada servidor no âmbito do processo administrativo, a servidora dispôs-se a ressarcir os valores relativos à dedicação exclusiva, caso suas alegações – de que sua relação como a escola não era remunerada – não fossem aceitas. O relatório da auditoria interna, de 10/08/2010, todavia, recomendou ao IFAL que se efetuasse o cálculo dos valores indevidamente recebidos e se procedesse, de acordo com a legislação, sua devolução ao erário.

No Ofício nº 13.992/2010/CGU-Regional/AL, de 03/05/2010, que encaminha o resultado do cruzamento de dados dos servidores do Ministério da Educação extraídos do SIAPE 2008 e da RAIS 2007 e apresenta os possíveis casos de irregularidade no exercício de cargos públicos por servidores do Instituto Federal de Alagoas, o Chefe da CGU-Regional/AL solicitava ao então Reitor da entidade, Sr. Irineu Mário Colombo, que promovesse – por meio de sua Auditoria Interna – a apuração da real situação dos servidores da instituição listados no levantamento.

A partir dos indícios apresentados pela CGU, o órgão de controle interno da instituição (AUDINT), com o auxílio da área de pessoal (DGP/IFAL), iniciou a investigação instaurando processos individuais com vistas a verificar a existência de acumulação ilícita de cargos públicos e/ou percepção indevida de dedicação exclusiva. Posteriormente reunidos no processo principal nº 23041.002299/2010-36, os processos individuais serviram de base para o Relatório da Auditoria Interna que, em 10/08/2010, apresentou ao novo Reitor do IFAL, Sr. [REDACTED], a situação dos servidores apontados, no levantamento inicial da CGU, como possíveis beneficiários das irregularidades.

Às conclusões do relatório da Auditoria Interna, entretanto, não se seguiram as “atitudes cabíveis para cada caso”, conforme expressamente solicitadas pelo Chefe da CGU-Regional/AL no ofício ao reitor da instituição. Não obstante o relatório da AUDINT tenha sido encaminhado em 16/08/2010 pelo reitor à CGU, o conjunto de documentos da apuração só tornou a ser objeto de análise no âmbito da presente ordem de serviço. Ou seja, não se verificou, após a conclusão dos processos individuais, nenhuma recomendação direta ou medida de natureza disciplinar com o objetivo de pôr fim aos casos de infringência ao Regime Disciplinar.

CAUSA:

Inércia do gestor em fazer cumprir as determinações do Parecer AGU nº GQ-145/1998, que limita o acúmulo de jornadas de trabalho a 60 horas semanais, ainda que alertado pelo Relatório da AUDINT apresentado à Reitoria por meio do Memorando nº 100/2010/AUDINT, de 10/08/2010.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE EXAMINADA:

Em 20/08/2013, foi encaminhada ao Reitor do IFAL a Solicitação de Auditoria nº 201001156/003, apresentando em seu Anexo um relato dos fatos relevantes e propondo o agendamento de uma reunião de busca conjunta de soluções. A referida reunião ocorreu em 23/08/2013, na sede da CGU-R/AL. No dia 10 de setembro de 2013, o Reitor do IFAL, dando executoriedade às ações com as quais se comprometeu na reunião de busca conjunta de soluções, fez publicar Decisão com o seguinte teor:

"II - Decisão:

3. Diante dos fatos mencionados e com fundamento na legislação pátria e nos princípios da legalidade e razoabilidade, os quais norteiam o Gestor Público no exercício da atividade administrativa, passo a decidir:

a) Acato na íntegra as recomendações propostas no item VI do Anexo, para abertura de processo administrativo disciplinar para apurar a conduta e a responsabilidade dos nove servidores mencionados;

b) *Determino a abertura de sindicância investigativa e/ou de PAD conforme cada caso apontado no Anexo da Ordem de Serviço nº 20100156/003 (sic);*

c) *Determino a exoneração do servidor [CPF nº ***.650.725-**], do cargo de Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional, conforme Portaria nº 2.125/GR, de 10 de setembro de 2013, anexa, a fim de que possa responder ao procedimento administrativo disciplinar nos termos da legislação."*

Em resposta ao Ofício nº 32.702/2013/CGU-Regional/AL, que enviou ao IFAL em 25/10/2013 o Relatório Preliminar de Auditoria nº 201001156, contendo os registros decorrentes dos levantamentos realizados pela equipe de auditoria da CGU, o Reitor da entidade encaminhou o Ofício nº 344/2013/GR/IFAL, de 31/10/2013, tendo em seu anexo a Portaria nº 2.525/GR, de 20/10/2013, que cria e designa os componentes da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar com vistas a apurar os casos de acumulação de cargos na instituição, não se manifestando, todavia, sobre os demais tópicos do Relatório Preliminar.

ANÁLISE DO CONTROLE INTERNO:

Uma vez que as decisões tomadas pelo Reitor corroboram os fatos apresentados e se encaminham no sentido de sanar as irregularidades verificadas, a equipe de auditoria da CGU mantém as constatações e aguarda o resultado final das apurações em curso na entidade.

RECOMENDAÇÃO: 001

Que o Instituto Federal de Alagoas instaure e conclua – no âmbito da própria entidade e tendo por base as evidências contidas no processo principal nº 23041.002299/2010-36, no Relatório da AUDINT e nas constatações da presente ordem de serviço – os processos administrativos disciplinares destinados a apurar, de acordo com a legislação, a conduta e a responsabilidade individual dos servidores em uma ou mais das seguintes situações:

- a) servidor com dedicação exclusiva exercendo outro vínculo de trabalho, seja público ou privado;
- b) servidor com acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- c) servidor acumulando cargos ou empregos públicos com incompatibilidade de horários e/ou com jornada de trabalho superior a 60 horas semanais.

RECOMENDAÇÃO: 002

Que o IFAL adote providências no sentido de tornar público, junto ao seu corpo de professores e servidores, o teor do Parecer AGU nº GQ-145/1998, que somente permite o acúmulo de jornadas de trabalho de até 60 horas semanais. O objetivo é permitir que professores e servidores que eventualmente estejam em situação de confronto com a legislação possam promover a conciliação de horários, assumindo cargas de trabalho humanamente possíveis de cumprir.

RECOMENDAÇÃO: 003

Que, sem embargo de eventuais punições aplicadas ao final do processo disciplinar, e do fato de que servidores possam ter ajustado sua relação de trabalho face à Administração Pública, ou seja, estejam atualmente com jornadas de trabalho compatíveis e enquadrados nas hipóteses de acumulação previstas na legislação, há que se considerar também a obrigação de apurar – sempre que possível – os valores por eles indevidamente percebidos, ao longo do período analisado. Nesse sentido, a devolução ao erário, quando suficientemente caracterizada a percepção indevida, deverá ser: *i)* o valor integral da dedicação exclusiva, quando decorrer do seu exercício simultâneo com outro cargo ou emprego, ainda que privado; ou *ii)* parcial, após apuração da efetiva carga horária exercida pelo servidor no IFAL.

RECOMENDAÇÃO: 004

Que o IFAL promova capacitação de servidores das áreas de Auditoria Interna e de Recursos Humanos com vistas a detectar e prevenir futuros casos de acumulação ilegal de cargos por parte de

professores e servidores da instituição, bem como casos de jornadas de trabalho incompatíveis com o Parecer AGU nº GQ-145/1998, que limita a carga horária de trabalho a 60 horas semanais. Aliado ao treinamento, a entidade deverá prover condições de infraestrutura tecnológica para o desempenho dessas tarefas mediante o acesso a bancos de dados, sistemas de informação e softwares necessários.

III - CONCLUSÃO

A partir da retomada da execução da OS, os exames consistiram inicialmente no levantamento dos vínculos empregatícios ativos de cada servidor e, ao mesmo tempo, na apuração de sua jornada de trabalho consolidada (a soma das horas supostamente trabalhadas por semana em cada cargo), de maneira a identificar aqueles que se mantinham em situação de infringência ao regime disciplinar.

Ao fim dessa primeira etapa, constatamos que, mesmo após as orientações constantes no Relatório de Auditoria Interna do IFAL, de 10/08/2010, a maioria dos nove servidores listados na OS – sobre os quais pairavam indícios de acumulação ilegal – ainda não havia regularizado sua situação, seja pelo afastamento de eventual cargo ou emprego exercido irregularmente, seja por meio da reestruturação da jornada de trabalho.

Nesse sentido, o trabalho da equipe se concentrou em atualizar e refinar tais informações e apresentá-las ao atual Reitor, contextualizando-as em relação à legislação vigente acerca do tema "acumulação de cargos". Após a reunião para busca conjunta de soluções, pudemos verificar, de modo inequívoco, a decisão do Gestor do IFAL com vistas a corrigir os problemas apontados, conforme deixa claro o conteúdo da Decisão de 13/09/2013. Ainda assim, faz-se necessário aguardar o desenrolar das apurações internas e demais medidas administrativas consignadas nas recomendações da equipe da CGU.

Maceió/AL, 31/07/2014.
