



INSTITUTO  
FEDERAL  
Alagoas

## **AÇÃO Nº 06/2020 – Acompanhamento da Flexibilização da Jornada de Trabalho dos servidores do Ifal**

**DGP e CGP**

**Dezembro de 2020**

**Instituto Federal De Alagoas**

**Auditoria Interna**

**RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS DA GESTÃO**

Unidade Examinada: DGP

Município/UF: Maceió/AL

Relatório nº: 06/2020

**Dezembro de 2020**

## **Missão**

Fortalecer e assessorar a gestão, bem como, propor medidas para a racionalização das ações de controle no sentido de contribuir para a garantia da legalidade, da moralidade e da probidade dos atos da administração do Instituto Federal de Alagoas – Ifal.

**SERVIÇO PÚBLICO  
FEDERAL**  
Ministério da Educação  
Instituto Federal de Alagoas  
Auditoria Interna

**Relatório nº 06/2020**

**Qual foi o trabalho realizado pela Audint?**

Os trabalhos foram realizados nos setores flexibilizados, observando-se o documento que estabeleceu a flexibilização da jornada e os mecanismos de controle e acompanhamento, bem como as normas institucionais que tratam do tema.

**Unidade Examinada:** DGP e CGPs.

**Linha de Atuação:**  
Acompanhar o processo de implementação da jornada flexibilizada no Ifal.

**Referencial Teórico:**

Lei nº 8.112/90;  
IN nº 2/MDGP/2018;  
Decreto 1.590/1995;  
Resolução nº 22/CS/2015;  
Portaria Ifal nº 1.769/GR/2016;  
Portaria nº 1.791/2020/GR – IFAL;  
Portaria nº 3.235/2020/GR – IFAL;  
Portarias nº 1478/GR/2016

**POR QUE A AUDINT REALIZOU ESSE TRABALHO?**

Este trabalho buscou acompanhar o processo de regulamentação e implementação da flexibilização da Jornada de Trabalho dos servidores Técnico-Administrativos do Ifal. O mecanismo da flexibilização, a ser concedida pelo dirigente máximo da instituição, nos termos do Decreto nº 1.590/95, possibilita a ampliação do atendimento ao público de 8h para 12h ininterruptas.

Nesse contexto, o acompanhamento se deu a partir da análise de normativos institucionais, de informações concedidas pela DGP e CGPs e informações coletadas na própria ferramenta (Sigrh) - módulo Portal da Auditoria e no site institucional.

**QUAIS AS CONCLUSÕES ALCANÇADAS PELA AUDINT?**

Verificou-se por meio do presente trabalho que existem alguns pontos no processo de flexibilização da jornada de trabalho dos técnicos-administrativos do Ifal que são passíveis de aprimoramento, principalmente, através de ações pedagógicas sobre a legislação que rege o tema. Tais questões são apontadas nesse trabalho, bem como são seguidas de recomendações relativas a cada uma delas.

**QUAIS AS RECOMENDAÇÕES DEVERÃO SER ADOTADAS?**

Foram expedidas recomendações estruturantes visando à melhoria dos procedimentos de controle da jornada flexibilizada. Essas recomendações visam fortalecer os controles relativos à implementação da flexibilização da jornada de trabalho dos técnicos-administrativos do Ifal, a fim de que com o melhor funcionamento, a gestão seja ainda melhor subsidiada na tomada de decisões, sobretudo quanto ao dimensionamento da força de trabalho.

# LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Audint - Auditoria Interna

CGP - Coordenação de Gestão de Pessoas

CGU - Controladoria-Geral da União

DGP - Diretoria de Gestão de Pessoas

Ifal - Instituto Federal de Alagoas

IN - Instrução Normativa

Siape - Sistema Integrado de Administração de Pessoal

Sigrh - Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos

Sipec - Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

TAE - Técnicos-Administrativos

TCU - Tribunal de Contas da União

# SUMÁRIO

Introdução.....	01
1.1 Benefícios Esperados.....	02
Resultados dos Exames.....	03
2.1 Não divulgação da escala nominal, dias e horários dos servidores com horário flexibilizado.....	05
2.2 Servidores com registro de lotação no Sigrh em coordenações diferentes das informadas pelos Campi no controle de flexibilização.....	06
2.3 O ambiente/serviço flexibilizado não funciona por 12h ininterruptas.....	06
2.4 Ausência rotineira de servidores de ambientes flexibilizados.....	08
2.5 Ausência nas normas de definição de mecanismos para avaliação e acompanhamento da flexibilização da jornada de trabalho nos ambientes organizacionais.....	09
2.6 Concessão de flexibilização a ambientes organizacionais com um único servidor.....	09
2.7 Distribuição da força de trabalho de forma desigual/desuniforme.....	09
2.8 Ambientes organizacionais não contemplados com a flexibilização da jornada de trabalho com servidores cumprindo 6hs.....	10
2.9 Registros com horários uniforme de frequência ("registro britânico").....	10
Recomendações.....	12
Conclusões.....	14

# 1. INTRODUÇÃO

Trata-se de Relatório de Avaliação do processo de implementação e dos modelos de acompanhamento da flexibilização da jornada dos servidores técnico-administrativos (TAE), que busca analisar se o processo está em conformidade com as normas e se os controles adotados pelo Ifal são efetivos.

A avaliação do objeto se justifica frente o risco envolvido no processo, considerando critérios como materialidade, criticidade, relevância e oportunidade. Além disso, busca atender à recomendação emitida pela Controladoria-Geral da União (CGU) no Relatório nº 201800573

Estabelecer rotina a ser executada pela Unidade de Auditoria Interna do Instituto e criar mecanismos de controle previamente definidos para o acompanhamento do cumprimento da legislação vigente (Portarias nº 1478/GR/2016 e 1805/GR/2017; e Decreto nº 1.590/1995) no que diz respeito à concessão e execução da flexibilização da jornada nos campi e na Reitoria do Ifal.

Na escolha do tema auditado foi considerado, também, o Acórdão de Relação nº 6476/2017 - Segunda Câmara do Tribunal de Contas da União (TCU), que destinou-se ao Ifal e apontou como impropriedade

1.8.2. a autorização administrativa para que servidores reduzam a jornada de trabalho para seis horas diárias (trinta semanais) , sem atender cumulativamente, aos requisitos estabelecidos na legislação (a. os serviços exijam atividades contínuas; b. o regime de trabalho ocorra por meio de turnos ou escalas; c. haja atividade de atendimento ao público – externo - ou trabalho no período noturno, compreendido este último como aquele que ultrapassar as vinte e uma horas) , conforme relatado pela CGU no item 4.1.1.2 do Relatório de Auditoria Anual de Contas do exercício de 2015, constitui transgressão ao disposto no inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, do art. 19 da Lei 8.112/1990, do art. 3º do Decreto 1.590/1995, com a redação dada pelo Decreto 4.836/2003, e a jurisprudência deste Tribunal, exemplificada pelo Acórdão 718/2012 - 1ª Câmara.

Em vista da necessidade de racionalização dos recursos, conforme prevê a Instrução Normativa (IN) nº 03/2017, esta Auditoria Interna (Audint) não repetirá o trabalho executado pela CGU e TCU, tampouco vai monitorar o que foi recomendado pelos órgãos de controle, uma vez que esse trabalho já está sendo feito através do Sistema E-Aud. Esse trabalho, por sua vez, tem o objetivo de melhorar as operações da organização, por meio do acompanhamento do processo, indicando, se for o caso, os riscos detectados e as inconformidades identificadas.

Cabe destacar, por oportuno, que esta Audint tem ciência de que há uma comissão instituída pela Portaria nº 1791, de 12 de maio de 2020, atuando na normatização do processo de flexibilização da jornada de trabalho dos TAE do Ifal. Assim sendo, a regulamentação avaliada será a que está em vigor, ainda que haja a expectativa de alterações, uma vez que o resultado deste trabalho da Audint pode, até mesmo, subsidiar a referida Comissão e auxiliar à gestão na tomada de decisão.

O trabalho, portanto, buscará responder às seguintes questões, propostas no planejamento da Ação:

1. Os instrumentos utilizados para acompanhamento da Flexibilização da Jornada dos servidores TAEs do Ifal são efetivos?
2. Os normativos (Portarias/Resoluções) que estabelecem e regulamentam a Flexibilização da Jornada a dos servidores TAEs do Ifal estão em conformidade com a legislação nacional relativa ao tema?

## **1.1 BENEFÍCIOS ESPERADOS**

Considerando que a ampliação do horário, possibilitado pela flexibilização do horário de trabalho, pode trazer mais eficácia aos ambientes organizacionais que prestam atendimento ao público, esta Audint espera identificar os processos e controles que carecem de melhorias, recomendando as providências que podem aperfeiçoá-los, a fim de que o funcionamento efetivo destes ambientes traga maior eficiência aos serviços prestados.



## 2. RESULTADOS DOS EXAMES

Para realização deste trabalho foram analisados os relatórios gerados pelo Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (Sigrh), que é o sistema utilizado para registro da jornada de trabalho e de informações relativas à gestão de pessoas no Ifal. Para acesso às informações do sistema, a equipe de auditoria utilizou o módulo *Portal da Auditoria*, e verificou o período de 02 de janeiro a 15 de março de 2020, considerando a Portaria nº 1.313, de 19 de março de 2020, que suspendeu os atendimentos presenciais no Ifal e adotou o trabalho remoto.

Inicialmente foram analisadas, além do Decreto 1.590/1995, que trata da jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal, a IN MPDG nº 02/2018, que dispõe sobre orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), a Resolução nº 22/CS/2015, que regulamenta a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores TAE do Ifal, a Portaria nº 1.478/2016, que regulamenta a solicitação da flexibilização de jornada TAE no Ifal, a Portaria nº 1.769/GR/2016, que dispõe sobre os procedimentos de registro eletrônico e controle da frequência dos servidores Técnico Administrativos do Instituto Federal de Alagoas, a Portaria nº 1.791/2020, que designa os servidores para compor a Comissão de Normatização do Processo de Flexibilização da Jornada de Trabalho dos TAE do Ifal, a Portaria nº 1.998/2020, que designa os servidores para compor a Comissão de Implantação do Processo de Flexibilização da Jornada de Trabalho dos TAE do Ifal e a Portaria nº 1.805/GR/2017, que definiu os ambientes com jornada de trabalho flexibilizada no Ifal.

À Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e às Coordenações de Gestão de Pessoas (CGP) de todos os campi, a Audint solicitou as seguintes informações: Relação dos ambientes organizacionais/servidores flexibilizados na Unidade e indicação dos servidores desses ambientes que flexibilizaram e os que optaram por não flexibilizar.

Foi possível contabilizar, analisando os documentos disponibilizados e os relatórios do Sigrh, que o quantitativo de servidores flexibilizados por campus é:

Tabela 1. Quantitativo de servidores com jornada flexibilizada por campus/Reitoria

<b>Campus</b>	<b>Total de servidores Técnico-Administrativos (conforme Demonstrativo de Pessoal lotado do Sigrh)</b>	<b>Total de servidores flexibilizados (conforme informado pelo campus)</b>	<b>% de servidores TAEs flexibilizados</b>
Batalha	18	6	33,33%
Benedito Bentes	18	9	50%
Murici	29	19	65%
Palmeira dos Índios	65	39	60%

Campus	Total de servidores Técnico-Administrativos (conforme Demonstrativo de Pessoal lotado do Sigrh)	Total de servidores flexibilizados (conforme informado pelo campus)	% de servidores TAEs flexibilizados
Penedo	31	21	37,6%
Viçosa	19	10	52,63%
Reitoria	79	40	50,63%
Arapiraca	42	29	69%
Maceió	149	Não informado	
Maragogi	28	12	43%
Coruripe	22	5	23%
Marechal Deodoro	53	32	60%
Rio Largo	24	9	38%
Satuba	118	59	50%
São Miguel dos Campos	21	10	48%

Fonte: Relatório encaminhado pelas CGPs e DGPs e Relatório Demonstrativo de Pessoal Lotado, do Sigrh.

A princípio, cumpre ressaltar que a Portaria nº 1.805/2017 continua em vigor. Desde que a Portaria foi publicada em 2017, no entanto, já ocorreram alterações, tanto na estrutura de pessoal, quanto na estrutura administrativa dos ambientes organizacionais considerados. Assim, ainda que a Portaria apresente uma condição ampla de possibilidade de flexibilização, faz-se necessário um estudo específico das condições de cada ambiente quanto ao cumprimento dos critérios que possibilitam o funcionamento ampliado, quais sejam: **os serviços exijam atividades contínuas, o regime de trabalho ocorra por meio de turnos ou escalas, haja atividade de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, compreendido este último como aquele que ultrapassar as vinte e uma horas.**

Atualmente, uma comissão designada pela Portaria nº 1.791/2020 trabalha na revisão dos normativos e na implantação da flexibilização da jornada de trabalho dos TAEs do Ifal. Assim, há a expectativa de que essas questões sejam aperfeiçoadas em estudo ou normativo institucional que deve ser publicado em breve. Desta forma, entendemos que esse trabalho é de acompanhamento e não definitivo. Futuramente, a Auditoria Interna por certo voltará a abordar o tema.

A análise realizada pela Audint neste trabalho, portanto, dedicou-se ao estudo das informações encaminhadas pelas áreas de gestão de pessoas conforme solicitado via Solicitação de Auditoria. No caso, as áreas/servidores analisados são os que estão flexibilizadas atualmente.

Foram ainda analisados os relatórios: Relatório de Ocorrências, Espelho de Ponto, Relatório de Servidores com Adicional Noturno e a página institucional do Ifal na internet, dos quais resultaram os achados que relacionamos abaixo:

## 2.1 - Não divulgação da escala nominal, dias e horários dos servidores com horário flexibilizado

Considerando o Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e que indica que

§ 2º Os dirigentes máximos dos órgãos ou entidades que autorizarem a flexibilização da jornada de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverão determinar a afixação, nas suas dependências, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem neste regime, constando dias e horários dos seus expedientes.

Além do decreto supracitado, a Portaria nº 1478/2016/GR indica que

Art. 4º. Caberá à chefia do ambiente organizacional a publicização do horário de funcionamento do ambiente nas suas dependências e o encaminhamento para divulgação no sítio institucional, por força do §2º, art. 3º, do Decreto no 1.590/95.

Identificamos que as informações enumeradas pelo Decreto e pela Portaria não estão publicizadas em espaço público e de promoção da transparência institucional: o site oficial do Ifal. Assim, em geral, não está garantida à comunidade acadêmica o acesso a essas informações. Nos campi Penedo e Palmeira dos Índios, as informações estão parcialmente divulgadas.

Figura 1. Exemplo de espaço do site do Ifal sem a publicação dos nomes e horários de atendimento dos servidores

**Instituto Federal de Alagoas**  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Buscar no portal

Acesso à Informação | Acesso aos Sistemas | Processo Eletrônico | Ouvidoria | Contatos

VOCÊ ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL > CAMPUS > BATALHA > ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL > ATENDIMENTO

**BATALHA**

Página Inicial

Notícias do Campus Batalha

Cursos

Estude Conosco

**Atendimento**

por Acássia Delê — publicado 08/07/2019 14h03, última modificação 23/07/2019 16h32

Equipe e horários

Twitter | Compartilhar | Share | Compartilhar

**CAMPUS**

Fonte: Site do Ifal

## **2.2 Servidores com registro de lotação no Sigrh em coordenações diferentes das informadas pelos Campi no controle de flexibilização**

Uma vez que esse trabalho debruçou-se sobre os controles utilizados para acompanhar a flexibilização dos TAEs do Ifal, questões relativas aos registros no sistema Sigrh foram também consideradas, a fim de recomendar seu aperfeiçoamento em situações que possam oferecer risco ao processo.

Nas informações encaminhadas pelo campus Batalha este informou que apenas o ambiente organizacional 'Departamento de Ensino' está flexibilizado. Em planilha encaminhada à Auditoria Interna o campus dividiu este ambiente em Serviços: de Saúde, de Laboratório, de Apoio Acadêmico e Biblioteca, onde indicou quais os servidores flexibilizados e os que não estão de cada um deles. No entanto, identificamos que servidoras que flexibilizaram e estão em Serviços de Saúde, estão registradas no Sigrh como lotadas em coordenações diferentes: Coordenação de Infraestrutura, Manutenção e Transporte, Campus Batalha e Departamento de Ensino. A mesma situação ocorre com servidores relacionados no Serviços de Laboratório e em Serviços de Biblioteca, pois o registro do Sigrh indica que estes servidores estão lotados em coordenações diferentes, como: Coordenação de Infraestrutura, Coordenação de Gestão de Pessoas, Manutenção e Transporte e Departamento de Ensino.

Da análise acima, é possível identificar que há o risco de os servidores flexibilizados estarem registrados em ambientes diversos dos que efetivamente atuam, ou ainda, que estejam exercendo atribuições que não são equivalentes/similares/afins ou complementares no atendimento ao público, afetando o critério que indica o funcionamento por 12h ininterruptas do serviço como condição para flexibilização, uma vez que o serviço é executado em coordenações diferentes, sobre isso, destacamos a definição de ambiente organizacional, conforme Lei 11.091/2005, como sendo

VI - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal;

## **2.3 O ambiente/serviço flexibilizado não funciona por 12h ininterruptas**

Foi possível identificar que alguns ambientes organizacionais/serviços flexibilizados, apesar de contarem com servidores suficientes para estabelecimento de escalas, não funcionam por 12h ininterruptas, pois os servidores cumprem suas jornadas em horários concomitantes ou com intervalos, em desacordo com as normas que tratam do tema

Decreto 1590/95:

Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da

entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições.

IN nº 2, de 2/09/2018:

Art. 17. § 1º O servidor que laborar em regime de turnos alternados por revezamento não poderá ausentar-se do local de trabalho ao final de seu plantão antes da chegada do servidor que irá sucedê-lo, devendo comunicar eventual atraso de seu sucedente à chefia imediata, que deverá providenciar outro servidor para o turno subsequente.

Art. 18. Considera-se atendimento ao público o serviço prestado diretamente ao cidadão que exijam atividades contínuas em regime de escalas ou turnos, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas.

Inconsistências estas foram identificadas na Coordenação do Curso de Bacharelado de Sistema de Informação do Campus Arapiraca, na Coordenação Pedagógica e na Coordenação de Apoio Acadêmico do Campus Maragogi, na Direção de Ensino do Campus Marechal Deodoro e Coordenação de Gestão de Pessoas, Coordenação de Almoxarifado e Coordenação de Suprimento do Campus Satuba. Ambientes organizacionais contemplados com a flexibilização da jornada de trabalho, mas os servidores lotados não desenvolvem suas atividades em regime de turnos igual a doze horas ininterruptas.

A situação foi identificada também no Departamento de Ensino, Pesquisa e Extensão do campus Benedito Bentes, em que servidoras que ocupam cargos com atribuições afins (Técnica em Assuntos Educacionais e Pedagoga) e estão flexibilizadas, registraram no espelho de ponto horários que não indicam que o atendimento ao público no ambiente/serviço se dá por 12h ininterruptas.

A situação é parecida com a verificada na Coordenação de Apoio Acadêmico do Campus Murici: embora os 09 (nove) servidores da coordenação estejam flexibilizados, ao analisar o Relatório de Espelho de Ponto desses servidores foi possível verificar que o ambiente frequentemente não funciona por 12h ininterruptas. Se forem considerados serviços complementares ou afins - como de Bibliotecário e Auxiliar de Biblioteca, por exemplo - os riscos de não cumprimento de 12h ininterruptas no ambiente fica ainda mais evidente.

Situação semelhante é a que ocorre na Coordenadoria de Tecnologia da Informação do Campus Palmeira dos Índios, em que os servidores tiveram sua jornada de trabalho flexibilizada, contudo, ao analisar o Espelho de Ponto, ficou evidenciado que estes atuam no mesmo período, em horários concomitantes e que não perfazem as 12h ininterruptas de funcionamento do ambiente organizacional, condição esta prevista no Decreto 1590/95. Ainda no mesmo campus, foi identificado que na Coordenação de Infraestrutura e Manutenção, à exceção do Coordenador, todos os 04 (quatro) servidores lotados na coordenação tiveram sua jornada flexibilizada. No entanto, com

frequência, conforme verificado no espelho de ponto dos servidores, o horário da coordenação não perfaz as 12h ininterruptas de atendimento ao público.

A análise das informações recebidas por esta Auditoria Interna evidenciou, ainda, que a coordenação pedagógica do campus Penedo, flexibilizada, conta com duas Pedagogas. Foi possível perceber que, rotineiramente, as duas servidoras, às sextas, cumprem sua jornada, de forma concomitante, no período da manhã. Uma vez que a flexibilização é uma forma de ampliar o atendimento ao público por um período de 12h ininterruptas, condição esta estabelecida no Decreto 1.590/1995, alertamos que é imprescindível o atendimento ao disposto na norma, ou, na impossibilidade (durante férias ou licenças de servidores) que o ambiente funcione, temporariamente, por 8h diárias, até que seja possível garantir o atendimento ao público em horário ampliado, nos termos do art. 4º da Portaria 1.805/GR/2017 “§2º Diante de eventual insuficiência de servidores no ambiente organizacional flexibilizado, os servidores deste ambiente terão jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias sem flexibilização enquanto durar a situação”.

Ressaltamos que a possibilidade da ampliação da jornada de trabalho é um meio de tornar mais eficaz a oferta do serviço, uma vez que o atendimento pode se dar por um período maior. Quando, como nas situações apontadas acima, um serviço específico e especializado não é ofertado por 12h ininterruptas, apesar de todos os servidores do ambiente estarem flexibilizados, alertamos para o risco do objetivo da flexibilização não ser alcançado.

#### **2.4 Ausência rotineira de servidores de ambientes flexibilizados**

Da análise das informações, foi possível identificar que servidora lotada na Assistência Estudantil do campus Palmeira dos Índios, apesar de ter sua jornada flexibilizada, trabalha 8 horas diárias de segunda a quinta-feira (perfazendo 2h extras), ausentando-se, rotineiramente, às sextas-feiras (registro da ocorrência ‘Falta Justificadas’ por 12 vezes no período analisado de janeiro a 15 de março/2020, sem documentos comprobatórios ou que justifiquem as ausências tenham sido anexados no sistema). Cumpre destacar, com relação banco de horas, que a IN MPGD nº 02/2018 indica que “§ 2º A permissão para realização de banco de horas é facultada à Administração Pública e **se dará em função da conveniência, do interesse e da necessidade do serviço**, não se constituindo direito do servidor.”

Situação semelhante foi identificada na Coordenação Pedagógica do campus Penedo, em que uma servidora nos meses de janeiro a março registrou a ocorrência ‘Falta Justificada’ 08 (oito) vezes sem, contudo, anexar documento complementar/comprobatório, ou registrar o motivo das faltas.

Considerando a frequência do registro das ocorrências, esta Audint entende a situação como de risco, pois, ainda que haja a reposição de horas durante a semana, a rotineira ausência de servidores em ambientes organizacionais flexibilizados, inviabiliza o funcionamento deste por 12h ininterruptas e o atendimento ao público ampliado.



## **2.5 Ausência nas normas de definição de mecanismos para avaliação e acompanhamento da flexibilização da jornada de trabalho nos ambientes organizacionais**

A Resolução nº 22/CS/2015 aponta, em seu art. 11, que

Art. 11 No Instituto Federal de Alagoas, cabe à Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação - CIS, a responsabilidade pela avaliação e acompanhamento da flexibilização da jornada de trabalho prevista nesta resolução, conforme alíneas e, f e g do artigo 5º da Portaria MEC nº 2.519, de 15 de julho de 2005.

O documento, no entanto, não aponta como se dará essa avaliação e o acompanhamento.

Verifica-se, ainda, no normativo que define os ambientes com jornada de trabalho flexibilizada no âmbito do Instituto Federal de Alagoas, a Portaria nº 1805/GR de 16/08/2017, que os mecanismos de controle para avaliação e acompanhamento da flexibilização da jornada de trabalho não foram abordados.

## **2.6 Concessão de flexibilização a ambientes organizacionais com um único servidor**

Nos trabalhos, identificamos a existência de ambientes organizacionais com lotação de apenas um servidor e flexibilizados. A situação foi constatada no Departamento de Ensino do Campus São Miguel dos Campos, na Coordenação dos Laboratórios de Biologia e na Coordenação dos Laboratórios de Eletrotécnica do Campus Maceió.

Portaria nº 1805/GR de 16/08/2017:

Art. 4 A flexibilização da jornada de trabalho somente será aplicada nos ambientes organizacionais em que houver número suficientes de servidores que justifique a execução de atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, com atendimento ao público usuário.

§ 2º Diante de eventual insuficiência de servidores no ambiente organizacional flexibilizado, os servidores deste ambiente terão jornada de trabalho de (08) oito horas diárias sem flexibilização enquanto durar a situação.

## **2.7 Distribuição da força de trabalho de forma desigual/desuniforme**

Observou-se, na análise dos documentos, diferenças consideráveis relacionadas a distribuição da força de trabalho em diversos ambientes organizacionais. Como exemplo, citamos a Coordenação de Protocolo do Campus Maceió que conta com 05 (cinco) servidores enquanto a Coordenação de Projetos de Obras com apenas 01 (um) servidor.

Decreto 5.825 de 29/06/2006:

Art. 6º O dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, objetivando estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir os critérios de distribuição de vagas, dar-se-á mediante:

I - a análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;

II - a análise da estrutura organizacional da IFE e suas competências;

III - a análise dos processos e condições de trabalho; e

IV - as condições tecnológicas da IFE.

## **2.8 Ambientes organizacionais não contemplados com a flexibilização da jornada de trabalho com servidores cumprindo 6hs**

Observou-se alguns ambientes organizacionais não contemplados com a flexibilização da jornada de trabalho na Portaria vigente, com servidores cumprindo a maior parte da carga horária de apenas 6hs de trabalho.

Esta inconsistência foi identificada na Coordenação de Contabilidade e Finanças do Campus Arapiraca, Coordenação Geral do Campus São Miguel dos Campos, Gabinete, Departamento de Ensino e Departamento de Administração do Campus Rio Largo.

## **2.9 Registros com horários uniforme de frequência ("registro britânico")**

Constatou-se nos ambientes organizacionais contemplados com a flexibilização da jornada de trabalho, registros com horários uniformes de frequência. Inconformidade identificada na Coordenação dos Laboratórios de Biologia do Campus Maceió, na Coordenação de Orçamento do Campus Maceió, na Direção de Ensino do Campus Marechal Deodoro, no Departamento de Apoio Acadêmico e de Ensino do Campus Satuba, nas Coordenações de Apoio Acadêmico e Registro Acadêmico do Campus São Miguel dos Campos.

IN nº 2, de 2/09/2018:

Art. 7. § 3º É vedada a aplicação de método que permita a marcação com horários uniformes de frequência ("registro britânico").

## **Manifestação da Gestão**

A gestão do Ifal manifestou-se ao relatório preliminar desta Ação sobre a Flexibilização da Jornada de trabalho dos TAEs do Ifal, por meio do Memorando Eletrônico nº 442//2020-REIT-DGP, afirmando que:

“Frente ao Relatório Preliminar de Auditoria Interna que trata do Acompanhamento da Flexibilização da Jornada de Trabalho dos servidores do Ifal, informamos que



tomamos conhecimento do teor e que não temos ressalvas à emissão do Relatório Final. Atuaremos de forma a atender as recomendações constantes nesse Relatório.”

### **Análise da Auditoria Interna do Ifal**

Considerando a manifestação da gestão, onde esta corrobora com as constatações desta Audint e declara que comprometem-se em envidar esforços para atender às inconsistências dispostas no relatório apresentado, mantém-se as constatações, que serão acompanhadas através de plano de providências.

## 3. RECOMENDAÇÕES

### **Recomendação 3.1**

Recomendamos que, em cumprimento às normas que tratam da ampliação do horário de atendimento ao público por meio da flexibilização da jornada de trabalho, sejam publicadas no site institucional as informações que tratam do horário de atendimento desses ambientes organizacionais, com a escala nominal dos servidores que trabalharão neste regime, constando dias e horários dos seus expedientes.

### **Recomendação 3.2**

Recomendamos a revisão dos registros de lotação dos servidores, a fim de proceder aos ajustes necessários adequando suas atividades/cargos/atribuições/lotação na instituição ao que está indicado no Sigrh. O Sigrh é uma ferramenta que possibilita o efetivo controle, entretanto, as informações registradas carecem de ajustes.

### **Recomendação 3.3**

Recomendamos o estabelecimento de escalas dos servidores flexibilizados para garantir o funcionamento dos ambientes organizacionais e a oferta dos serviços ao público por 12h ininterruptas, uma vez que esta é condição para a jornada flexibilizada.

### **Recomendação 3.4**

Recomendamos a regularização da situação de servidores que se ausentam de forma rotineira, considerando que, caso as faltas não sejam justificadas, estas podem configurar inassiduidade habitual, nos termos da Lei 8.112/90, além de comprometer o atendimento ampliado ao público que é o objetivo da flexibilização da jornada.

### **Recomendação 3.5**

Recomendamos o estabelecimento de um processo de acompanhamento e avaliação da jornada flexibilizada no Ifal, indicando, em normativos, os mecanismos de controle utilizados para que se possa comprovar a necessidade, a vantajosidade e a melhoria da eficiência para a Instituição.

### **Recomendação 3.6**

Recomendamos os ajustes necessários para o cumprimento do que estabelece a Portaria nº 1805/GR de 16/08/2017, no art. 4, § 2º, quanto a insuficiência de servidores nos ambientes organizacionais flexibilizados.

### **Recomendação 3.7**

Recomendamos o dimensionamento adequado da força de trabalho no Instituto Federal de Alagoas visando ao aumento dos níveis de satisfação do servidor e a garantia ou melhoria da qualidade do serviço prestado a sociedade como condições necessárias para concessões de ambientes organizacionais flexibilizados.

**Recomendação 3.8**

Recomendamos os ajustes necessários para o cumprimento do que estabelece a Portaria nº 1805/GR de 16/08/2017 enquanto esta ainda estiver vigente.

**Recomendação 3.9**

Recomendamos que a Gestão instrua os servidores quanto à vedação ao registro dos horários uniformes de frequência ("registro britânico").

# CONCLUSÃO

Observa-se que o modelo de flexibilização da jornada de trabalho do Ifal evidenciou falhas pontuais no cumprimento devido ao não comprometimento de uma parte de servidores na execução das suas cargas horárias, bem como, dos gestores no controle, avaliação e monitoramento.

Algumas fragilidades apontadas já foram identificadas no relatório anterior sobre a avaliação dos controles internos de frequência dos servidores. Ressaltamos que para um modelo de flexibilização funcionar conforme o estabelecido no normativo é necessário um controle de frequência eficiente.

Diante disso, é de fundamental importância que os mecanismos de controles sejam aprimorados visando atender as normas estabelecidas pela Instituição e as orientações dos órgãos de controle quanto à flexibilização.

A manifestação apresentada pela gestão constitui concordância com as constatações e recomendações deste relatório. À vista disso, esta Audint tem o entendimento da necessidade de acompanhar a concretização das providências adotadas por meio do plano de providências e auditorias futuras.

Por fim, a equipe de auditoria estará disponível por meio de e-mail ou telefone, para prestar quaisquer esclarecimentos em relação aos registros apresentados.

Maceió, 29 de dezembro de 2020

**Sócrates Mesquita Bomfim**  
**Auditor**

**Marília Cristyne Souto Galvão Barros Matsumoto**  
**Auditora/Chefe da Auditoria Interna**