



RESUMO

Relatório de Auditoria 2/2015 - Nuarh **Auditoria no processo “Gerenciar frequência, licenças e afastamentos”**

1 OBJETIVO

Avaliar os controles administrativos do processo *Gerenciar Frequência, Licenças e Afastamentos*, com enfoque naqueles relacionados às **acumulações legais** de cargos, empregos e funções públicas por parte de **servidores ocupantes de cargos efetivos** da Câmara dos Deputados, ou seja, as acumulações já autorizadas pela Casa, sujeitas à constante avaliação da compatibilidade de horários.

2 ESCOPO

A fim de avaliar em que medida a legislação e as recomendações do TCU estão sendo observadas, formularam-se as questões de auditoria a seguir indicadas:

- a) os controles administrativos atualmente operantes no processo de verificação da compatibilidade de horários dos servidores autorizados para o acúmulo de cargos públicos asseguram, com razoável garantia, a conformidade com as normas que regem a matéria e com o posicionamento do TCU?
- b) os controles administrativos atualmente operantes mitigam ou reduzem a exposição da Casa ao risco de acumulações ilegais pela incompatibilidade de horários?
- c) o interesse público é prioritariamente observado quando da constatação, pela chefia imediata, da compatibilidade de horários dos servidores que se encontram em regime de acumulação de cargos públicos?

3 PONTOS DE AUDITORIA

3.1. Deficiência na aferição da compatibilidade de horários por parte da chefia imediata do servidor em regime de acumulação

3.1.1. Situação encontrada:

Examinando-se 100% dos processos submetidos à análise da compatibilidade de horários de 1º/1/2014 a 28/10/2015, evidenciaram-se as seguintes ocorrências, que demonstram fragilidades na aferição da compatibilidade de horários, sob responsabilidade das chefias imediatas:

- a) em parte dos processos analisados, as chefias imediatas atestaram a compatibilidade de horários:
 - a.1. apesar de não haver, nos autos, informações claras acerca da jornada de trabalho do servidor, tanto na Casa quanto no outro órgão;
 - a.2. apesar de haver choque de horários entre os vínculos públicos acumulados licitamente;



- a.3. aceitando-se, como justificativa, para o choque ou o pequeno intervalo, o uso de banco de horas ou abono do servidor no outro órgão;
- a.4. apesar de haver jornadas ininterruptas superiores a dezoito horas, com pouco ou nenhum intervalo para deslocamento, descanso e refeição;
- b) servidores em regime de acumulação realizaram sessões noturnas (SN) e formaram banco de horas, comprometendo a efetiva análise da chefia imediata quanto ao desgaste físico do servidor motivado pela extensão da jornada laboral;
- c) o interesse particular do servidor foi aparentemente priorizado quando da montagem de sua escala de trabalho na Casa;
- d) não há evidência, nos processos individualizados, de que as alterações da situação do servidor no outro órgão são informadas à chefia imediata, ensejando reavaliação da compatibilidade pelo aumento da carga horária ou pela mudança da jornada;
- e) não foi identificado controle específico para monitoramento dos afastamentos dos servidores no outro órgão.

3.1.2. Critério(s):

- a) art. 37, inciso XVI, da Constituição da República;
- b) art. 118, §2º, da Lei n. 8.112/1990;
- c) despacho da Coref nos processos individualizados de acumulação de cargos públicos, com orientações às chefias imediatas;
- d) Acórdão TCU n. 1.336/2012 – Plenário;
- e) Acórdão TCU n. 1.168/2012 – Plenário;
- f) Acórdão TCU n. 1.397/2012 – Plenário;
- g) Acórdão TCU n. 1.696/2012 – Plenário;
- h) Acórdão TCU n. 1.457/2013 – Plenário;
- i) Acórdão TCU n. 625/2014 – Plenário, entre outros;
- j) Resolução CFM n. 2.077/2014.

3.1.3. Recomendações:

Recomenda-se:

a. à Diretoria de Recursos Humanos que:

a.1. atue junto à Diretoria-Geral para que envide esforços junto à Presidência informando-a sobre a importância da aprovação do Acordo de Cooperação Técnica com a Controladoria do Distrito Federal, em trâmite no Processo/CD 121.842/2015, para o aprimoramento do processo Gerenciar Frequência, Licenças e Afastamentos; mais especificamente, no tocante ao acompanhamento da compatibilidade de horários entre os cargos acumulados lícitamente nesta Casa e no Governo do Distrito Federal;

a.2. em ação integrada com o Departamento de Pessoal e com o Departamento Médico, apresente e implemente plano de ação (conforme modelo constante do anexo II do documento “Metodologia de Planejamento Setorial”, desenvolvido pela Aprove/DG), que contemple o aprimoramento dos



controles atualmente existentes com vistas a minimizar os riscos materializados nas ocorrências citadas no item 2.1.1;

a.3. avalie a possibilidade de incluir os servidores que já possuam sobrecarga de trabalho em razão da acumulação de cargos na proibição disposta no §6º do art. 7º da Portaria n. 186, de 24 de junho de 2015, ou seja, prestar serviço extraordinário, realizar sessão noturna e formar banco de horas, sendo permitida apenas a compensação da jornada de trabalho ao longo do mês.

b. ao Departamento de Pessoal que:

b.1. estabeleça formalmente os procedimentos a serem realizados pelas chefias imediatas na análise da compatibilidade de horários, dirimindo, inclusive, as dúvidas apontadas no item 2.1.7 (Portaria, Ordem de Serviço, orientações, entre outros);

b.2. avalie a necessidade de as chefias imediatas reexaminarem a compatibilidade de horários dos servidores listados no Apêndice III, em razão de as informações apresentadas serem consideradas imprecisas ou incompletas;

b.3. realize levantamento com vistas a verificar o período durante o qual houve sobreposição de horários entre os cargos acumulados pelo servidor ██████;

b.4. promova o ressarcimento dos valores eventualmente percebidos em duplicidade pelo servidor ██████, garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa;

b.5. avalie a necessidade de as chefias imediatas reexaminarem a compatibilidade de horários dos servidores que realizaram sessão noturna ou acumularam saldo em banco de horas, em razão de essa sobrecarga de trabalho não ter sido considerada no momento do ateste da suficiência do intervalo para descanso, alimentação e deslocamento seguros do servidor.

3.2. Deficiências na rotina de verificação anual da compatibilidade de horários por parte da Coordenação de Registro Funcional

3.2.1. Situação encontrada:

Examinando-se 100% dos processos submetidos à análise da compatibilidade de horários de 1º/1/2014 a 28/10/2015, evidenciaram-se as seguintes ocorrências, que demonstram fragilidades nos controles de supervisão da Coref, instância responsável pela análise da viabilidade da acumulação:

a) deficiências na instrução do processo individualizado:

a.1. não encaminhamento tempestivo de memorando à chefia imediata para análise da compatibilidade de horários do servidor;

a.2. não acompanhamento da conclusão do processo individualizado para análise da compatibilidade de horários do servidor;

a.3. aceitação de documentação imprecisa do outro órgão;

a.4. falha no acompanhamento de exoneração;

b) choque entre a jornada ordinária do servidor e a realização de SN;

c) ausência de definição das competências e atribuições de cada uma das



seções da Coref, frente às novas orientações do TCU sobre o tópico acumulação de cargos públicos, bem como à especificidade do registro de frequência dos servidores em regime de acumulação, mormente no tocante a SN e banco de horas.

3.2.2. Critério(s):

- a) Controle Interno – Estrutura Integrada, 2013, emitido pelo *Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO)*;
- b) art. 37, inciso XVI, da Constituição da República;
- c) art. 118, §2º, da Lei n. 8.112/1990;
- d) despacho da Coref nos processos individualizados de acumulação de cargos públicos, com orientações às chefias imediatas;
- e) Acórdão TCU n. 1.336/2012 – Plenário;
- f) Acórdão TCU n. 1.168/2012 – Plenário;
- g) Acórdão TCU n. 1.397/2012 – Plenário;
- h) Acórdão TCU n. 1.696/2012 – Plenário;
- i) Acórdão TCU n. 1.457/2013 – Plenário;
- j) Acórdão TCU n. 625/2014 – Plenário, entre outros;
- k) art. 4º do Ato da Mesa n. 38/2000;
- l) art. 4º, §3º da Portaria n. 367/2014;
- m) Anexo IV do Ato da Mesa n. 27/2003.

3.2.3. Recomendações:

Recomenda-se ao Departamento de Pessoal que:

- a.1. estabeleça formalmente os procedimentos de fiscalização e supervisão da Coref, definindo as responsabilidades da Serpe e da Seref no tocante às acumulações de cargos públicos;
- a.2. realize levantamento dos valores a serem ressarcidos pelos servidores apontados no Apêndice V, em razão das sessões noturnas percebidas indevidamente, garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa.

4 CONCLUSÃO

Pelos exames realizados, percebe-se que, desde a última auditoria realizada por este Núcleo, melhorias foram implementadas, sendo evidente o avanço da gestão no tocante ao tópico acumulação de cargos públicos.

A individualização dos processos para o acompanhamento anual da compatibilidade de horários do servidor, a criação do formulário “Manifestação da Chefia Imediata” e a boa prática, instituída pela Coref, a partir do controle eletrônico de frequência, de encaminhar, mensalmente, ao outro vínculo, a jornada efetivamente laborada na Casa são medidas que auxiliam os gestores no alcance do objetivo final: assegurar que as acumulações de cargos públicos mantenham-se lícitas pela compatibilidade de horários e atendam ao interesse público.



Contudo, as ocorrências evidenciadas neste trabalho demonstram que os controles administrativos atualmente operantes, apesar de formalmente observarem as normas que regem a matéria e o posicionamento do TCU, não são suficientes para reduzir a exposição da Casa aos riscos apresentados nos itens 2.1.5 e 2.2.5 do relatório, sendo o principal o risco de acumulações ilegais pela incompatibilidade de horários.

Ainda, verificou-se haver espaço para aprimoramento da análise que vem sendo realizada pelas chefias imediatas, pois não é capaz de demonstrar, com transparência, a compatibilidade de horários entre os vínculos durante o ano, a suficiência dos intervalos para descanso, alimentação e deslocamento e a priorização do interesse público quando da alocação dos servidores, especificamente, neste caso, no Departamento Médico.

Como causa comum a todos os problemas detectados, tem-se a insuficiência do controle preventivo, que há de ser aperfeiçoado, com medidas como: o estabelecimento formal de rotinas e procedimentos, a definição de responsabilidades de todos os atores envolvidos no processo e a comunicação de orientações capazes de dirimir as dúvidas ainda existentes.

Conclui-se, ainda, que, com o advento da aferição da jornada ordinária dos servidores por biometria e da possibilidade de formação de banco de horas, o processo de acompanhamento das acumulações já autorizadas pela Casa, sujeitas à constante avaliação da compatibilidade de horários, merece ser revisto. Assim, será possível detectar oportunidades de otimização de esforços pelo uso da ferramenta atualmente disponível – qual seja, o ePonto –, bem como atribuir autoridades e responsabilidades por ações até então inexistentes.