



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

Unidade Auditada: UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
Município - UF: Curitiba- PR  
Relatório n°: 201315350  
UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO PARANÁ

**RELATÓRIO DE AUDITORIA**

Senhor Chefe da CGU-Regional/PR,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço nº 201315350, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a análise da implantação da jornada flexibilizada de 30 horas na UTFPR.

**I – ESCOPO DO TRABALHO**

Os trabalhos foram realizados no período de 01/Set/2013 a 16/Dez/2013, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao serviço público federal, objetivando a avaliação da implantação da jornada flexibilizada de 30 horas na UTFPR. Nenhuma restrição foi imposta aos nossos exames, que foram efetuados sobre:

- avaliação dos normativos internos referentes à flexibilização da jornada;
- avaliação de informações gerenciais da situação de flexibilização da jornada em todos os câmpus da UTFPR; e
- avaliação de uma amostra de processo de concessão da jornada flexibilizada.

**II – RESULTADO DOS EXAMES**

**1 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**1.1 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS**



## 1.1.1 SISTEMAS DE CONCESSÕES

### 1.1.1.1 INFORMAÇÃO

#### **Verificação da implementação da Jornada Flexibilizada dos Servidores Técnico-administrativos da UTFPR.**

##### **Fato**

De acordo com o Decreto nº 1.590/95, a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, será de 08 horas diárias, com carga horária de 40 horas semanais.

De forma excepcional, o art. 3º do decreto faculta ao dirigente máximo do órgão ou da entidade a autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, dispensado o intervalo para refeições.

Por meio da Portaria UTFPR nº 1.525, de 20/12/2011, prorrogada por meio da Portaria UTFPR nº 561/2012, de 19/04/2012, foi designada Comissão para realizar estudos e apresentar proposta de viabilidade de implantação do dispositivo constante do Art. 3º do Decreto nº 1590/95, redação alterada pelo Decreto nº 4.836/2003, na UTFPR.

Por meio da análise do Relatório Final da Comissão designada pela Portaria/UTFPR nº 1.525/2011, responsável pela apresentação de proposta de viabilidade de implantação do Decreto nº 4.836/2003 na UTFPR, observou-se que a Comissão levou em consideração a legislação pertinente e os casos de Instituições em processo de implantação da flexibilização da jornada de trabalho: Universidade de Brasília (UNB), Universidade Federal do Paraná (UFPR), Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN), Ministério da Educação (MEC), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC).

O Relatório Final foi apresentado pela Comissão em 13/07/2012, onde apontou duas possibilidades para a implantação na Universidade: “*a) implantação parcial da jornada flexibilizada, nos setores onde os serviços exigirem atividades contínuas em regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, ressalvando-se neste caso, que poderá haver descontentamento daqueles servidores lotados em setores onde não seja implantada a flexibilização*”; *b) implantação total da jornada flexibilizada para todos os servidores técnico-administrativos, com a adequação do horário de atendimento dos setores em conformidade com o Decreto nº 4.836/2003, resultando na satisfação imediata dos servidores interessados, ressalvando-se neste caso, que poderão haver questionamentos dos órgãos de controle*”. Ressaltou ainda que caso fosse adotada a flexibilização da jornada de trabalho dos técnicos-administrativos da UTFPR, deveria ser designada uma comissão responsável pela sua regulamentação e pela sua implantação.



Por meio da Portaria nº 1.172, de 17/08/2012, a Universidade autorizou a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos integrantes da carreira de que trata a Lei nº 11.091/2005, para que pudesse ser desenvolvida na carga horária de seis a oito horas diária, e trinta a quarenta horas semanais, distribuídas em, no mínimo, cinco dias da semana, sem prejuízo da remuneração. Considerou-se a legislação relacionada ao assunto, o Relatório Final da Comissão designada pela Portaria/UTFPR nº 1.525/2011, responsável pela apresentação de proposta de viabilidade de implantação do Decreto nº 4.836/2003 na UTFPR; a possibilidade da qualidade e eficiência dos serviços prestados à comunidade interna e externa, por meio da otimização da estrutura organizacional da UTFPR e que a Universidade desenvolve atividades das 7h às 23h.

Por meio da Portaria nº 1.211, de 03/09/2012 foi constituída a Comissão Central de Regulamentação da Jornada Flexibilizada dos Servidores Técnico-administrativos da UTFPR responsável pela elaboração do Regulamento para a implantação da flexibilização da jornada de trabalho e avaliação do impacto causado por essa medida.

Cabe ressaltar que diante da publicação das Portarias citadas, a unidade foi instada a se manifestar a respeito do andamento da implantação da jornada flexibilizada de trabalho na Universidade, assim como foi informada que o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por meio da Secretaria de Gestão Pública - SEGEP/MP se manifestou a respeito do assunto, por intermédio da Nota Técnica nº 150/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 31/05/2012, contida no processo nº 03100.000030/2012-28, afirmando que o Conselho de Administração da UnB *“distorceu a faculdade conferida pelo art. 3º do Decreto nº 1.590, de 1995, já que a flexibilização de jornada, que é um instituto de exceção, foi tratado como regra na referida instituição de ensino, bem como estabeleceu o instituto do banco de horas, cujo entendimento deste órgão central do SIPEC é pela sua ilegalidade”*.

Em 09.10.2012, por meio do Ofício nº 288/GABIR, a Universidade informou que (...) *“esse tema foi pauta local na greve deflagrada pelos servidores técnico-administrativos. No intuito de provocar negociação para colocar termo ao movimento paredista, esta UTFPR emitiu a Portaria nº 1.172, de 29.08.2012, que autoriza a implantação do regime de 30 horas para os servidores técnico-administrativos, na forma do Decreto nº 1.590/1995, cujo regulamento para adoção ainda está em elaboração por comissão designada pela Portaria nº 1.211, de 03.09.2012. Por ora, portanto, nada mudou em relação ao regime de trabalho dos servidores técnico-administrativos desta UTFPR, isto é, todos continuam laborando em tempo integral e/ou em observância à jornada diferenciada em função de legislação específica do cargo”*.

Em 15/11/2012 por meio do Ofício nº 33.798/2012/CGU-Paraná/CGU-PR, a Universidade foi informada do posicionamento da Controladoria-Geral da União e recebeu a cópia da Nota Técnica nº 150/2012/GNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 31/05/2012, da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que trata da impossibilidade de implantação do regime de 30 horas semanais de trabalho para os servidores públicos federais.



A Comissão Central de Regulamentação da Jornada Flexibilizada dos Servidores Técnico-administrativos da UTFPR concluiu os trabalhos e apresentou a Proposta do Regulamento da Flexibilização da Jornada de Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativo em Educação da UTFPR, de 25/10/2012. O regulamento foi apreciado e aprovado pelo Conselho Universitário da UTFPR – COUNI na 21ª Reunião Extraordinária, de 14/12/2012. A aprovação foi homologada por meio da Deliberação nº 08/2012, de 15/12/2012.

A partir da aprovação do Regulamento, por meio da Portaria nº 0387, de 22/02/2013, foram designadas as Subcomissões Permanente de Acompanhamento da Jornada Flexibilizada dos Servidores Técnico-administrativos do Câmpus para desenvolver as atividades referentes à implantação da jornada flexibilizada no âmbito de cada câmpus da Universidade. O Art. 7º do Regulamento dispõe sobre os procedimentos e trâmites de documentos para que a jornada de trabalho flexibilizada seja concedida ao servidor técnico-administrativo.

### **1.1.1.2 INFORMAÇÃO**

#### **Verificação dos normativos internos que suportam o processo de implementação da Jornada Flexibilizada dos Servidores Técnico-administrativos da UTFPR.**

##### **Fato**

A fim de verificar como ocorreu a implantação da jornada flexibilizada de trabalho na UTFPR, após a publicação do Regulamento e da criação das Subcomissões, solicitou-se informações sobre os instrumentos normativos internos que autorizaram a flexibilização, sobre o controle de frequência dos servidores, sobre os horários de atendimento do público, sobre os setores que implantaram a flexibilização e sobre os servidores técnico-administrativos em atividade na Universidade que estão laborando com jornada flexibilizada. Por meio do Ofício nº 225 – Reitoria, de 20/09/2013, a Universidade informou que:

*“Item nº 1:*

*1.1- A documentação referente à flexibilização da jornada de trabalho encontra-se no link abaixo, no sítio da UTFPR: [www.utfpr.edu.br/servidores/flexibilização-da-jornada-de-trabalho](http://www.utfpr.edu.br/servidores/flexibilização-da-jornada-de-trabalho). A documentação corresponde a um Regulamento aprovado pelo Conselho Universitário (“Regulamento da Flexibilização da Jornada de Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UTFPR”), que cria uma Comissão Permanente de Acompanhamento da Jornada Flexibilizada dos Servidores Técnico-Administrativos do Câmpus (Portaria 387/2013). Além disso, a Portaria nº 1.172/2012 prevê uma Comissão responsável pela avaliação da adoção do regime flexibilizado e seus impactos. Atente-se que esta Portaria é o resultado do acordo para que os servidores técnico-administrativos colocassem termo ao movimento paredista do ano de 2012.*

- Decreto nº 1.590, de 10.08.1995;
- Decreto nº 4.836, de 09.09.2003;
- Portaria UTFPR nº 1.172, de 27.08.2012 – 30 horas;
- Portaria UTFPR nº 1.211, de 03.09.2012 – Comissão Central de Regulamentação da Jornada Flexibilizada dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UTFPR;



- Portaria UTFPR nº 0387, de 22.02.2013 – Subcomissões Permanentes de Acompanhamento da Jornada Flexibilizada dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UTFPR;
- Deliberação COUNI nº 08/2012 – Regulamento da Flexibilização da Jornada de Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UTFPR;
- Termo de opção.

*Seguem também anexas as portarias de cada Câmpus da UTFPR que autorizam a flexibilização dos setores.*

*1.2 – A Ordem de Serviço UTFPR nº 03, de 28.09.2006, regulamenta o controle de frequência dos servidores da UTFPR. Os servidores que estão com o horário flexibilizado (6 horas diárias) não possuem compensação de horário e nem intervalo de almoço, apenas 15 minutos de intervalo, na forma da lei. Conforme Portaria UTFPR nº 1.172/2012, os servidores que aderiram às 30 horas e os que mantiveram as 40 horas semanais seguem o que determina a Ordem de Serviço nº 03/2006 em relação ao controle de frequência. A Ordem de Serviço se encontra disponível no sítio da UTFPR, no link abaixo: [http://www.utfpr.edu.br/servidores/Arquivos/ordem\\_servico.pdf](http://www.utfpr.edu.br/servidores/Arquivos/ordem_servico.pdf).*

*1.3 – A tabela a seguir demonstra o horário dos setores que possuem jornada disponível no portal da UTFPR (...) links referentes a cada câmpus e a reitoria*

*1.4 – Sim, há a afixação do quadro de horário e a escala nominal dos servidores nas dependências dos setores e departamentos de cada Câmpus.”*

A Universidade também encaminhou planilhas informando: todos os setores existentes na estrutura da UTFPR; horário de funcionamento dos setores; quantitativo de servidores ativos; quantitativo de servidores realizando a jornada de trabalho flexibilizada; e a listagem de todos os técnicos-administrativos ativos e seu regime de trabalho.

A partir das informações, verificou-se que a Universidade possuía 353 setores e contava com 1.014 servidores técnico-administrativos ativos. A jornada flexibilizada foi implantada em 127 setores que contavam com 565 servidores, e destes, 416 servidores optaram pela flexibilização. Considerando a totalidade dos servidores, observa-se que 41,02% dos servidores da Universidade adotaram a jornada de trabalho flexibilizada de 6 horas diárias e 30 horas semanais, sem a redução da remuneração. Verificou-se também que a implantação ocorreu em todos os 12 *campi* e na Reitoria da UTFPR, e em setores distintos.

As adesões foram analisadas pelas Subcomissões Permanentes de Acompanhamento da Jornada Flexibilizada dos Servidores Técnico-administrativos dos *Campi* e emitidos pareceres. Os pareceres foram homologados pelos Diretores-Gerais ou Reitor e foram publicadas as Portarias. As Portarias mencionavam os processos administrativos que deram origem à solicitação. Este procedimento está previsto no Regulamento da Flexibilização da Jornada de Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UTFPR.

### **1.1.1.3 INFORMAÇÃO**



## **Verificação dos setores da UTFPR que aderiram à Jornada Flexibilizada dos Servidores Técnico-administrativos e a formalização da autorização por meio de Portaria.**

### **Fato**

De acordo com as informações fornecidas pela Universidade, verificou-se que a jornada de trabalho flexibilizada foi concedida a servidores lotados nos seguintes setores dos Câmpus, conforme listagem abaixo. Verificou-se também se a adesão estava devidamente autorizada.

#### Câmpus Apucarana

Diretoria de Relações Empresariais e Comunitária – AP – DIREC – AP

Departamento de Registros Acadêmicos – AP – DERAC – AP

Departamento de Biblioteca – AP – DEBIB – AP

Departamento de Orçamento Finanças e Contabilidade – AP – DEOFI - AP

Departamento de Materiais e Patrimônio – AP – DEMAP – AP

Departamento de Serviços Gerais – AP – DESEG – AP

Coordenação de Gestão de Recursos Humanos – AP – COGERH – AP

Coordenação de Gestão de Tecnologia da Informação – AP – COGETI – AP

Núcleo de Ensino – AP – NUENS – AP

Núcleo de Acompanhamento Psicopedagógico e Assistência Estudantil – NUAPE – AP

Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação – AP – DIRPPG - AP

Não foi identificada a Portaria que autorizou a realização da jornada de trabalho flexibilizada no setor Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação – AP – DIRPPG – AP. Para os demais setores, verificou-se a existência da autorização.

#### Câmpus Campo Mourão

Assessoria de Graduação e Educação Profissional – CM – ADIRGRAD

Departamento de Biblioteca – CM – DEBIB – CM

Departamento de Materiais e Patrimônio – CM – DEMAP – CM

Departamento de Serviços Gerais – CM – DESEG – CM

Coordenação de Gestão de Recursos Humanos – CM – COGERH – CM

Departamento de Registros Acadêmicos – CM – DERAC – CM

Departamento de Educação – CM – DEPED – CM

Diretoria de Graduação e Educação Profissional – CM - DIRGRAD

Verificou-se a existência de Portaria do Diretor-Geral do Câmpus autorizando a adoção da jornada de trabalho flexibilizada nos setores citados.



### Câmpus Cornélio Procópio

Departamento de Registros Acadêmicos – CP – DERAC – CP

Departamento de Biblioteca – CP – DEBIB – CP

Diretoria de Relações Empresariais e Comunitária – CP – DIREC – CP

Departamento de Orçamento Finanças e Contabilidade – CP – DEOFI - CP

Departamento de Materiais e Patrimônio – CP – DEMAP – CP

Divisão de Obras e Manutenção de Imóveis – CP – DIOMAI – CP

Coordenação de Gestão de Recursos Humanos – CP – COGERH – CP

Coordenação de Gestão de Tecnologia da Informação – CP – COGETI – CP

Divisão de Manutenção e Suporte ao Usuário – CP – DIMASU – CP

Secretaria de Gestão Acadêmica – CP – SEGEA – CP

Divisão de Serviços Auxiliares – CP – DISAU – CP

Departamento de Educação – CP – DEPED – CP

Departamento de Recursos Didáticos – CP – DERDI – CP

Núcleo de Ensino – CP – NUENS – CP

Núcleo de Acompanhamento Psicopedagógico e Assistência Estudantil – NUAPE – CP

Divisão de Redes de Computadores e Comunicação – CP – DIREDE – CP

Não foi identificada a Portaria que autorizou a realização da jornada de trabalho flexibilizada nos setores: Divisão de Manutenção e Suporte ao Usuário – CP – DIMASU – CP, Secretaria de Gestão Acadêmica – CP – SEGEA – CP, Núcleo de Ensino – CP – NUENS – CP, Núcleo de Acompanhamento Psicopedagógico e Assistência Estudantil – NUAPE – CP e Divisão de Redes de Computadores e Comunicação – CP – DIREDE – CP. Para os demais setores, verificou-se a existência da autorização.

### Câmpus Curitiba

Divisão de Cadastro – CT – DICAD - CT

Divisão de Pagamento – CT – DIPAG - CT

Divisão de Recrutamento e Movimentação de Pessoas – CT – DIMOP - CT

Departamento de Biblioteca – CT – DEBIB

Departamento de Registros Acadêmicos – CT – DERAC - CT

Núcleo de Acompanhamento Psicopedagógico de Apoio ao Estudante – CT – NUAPE - CT



Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação – CT – COGETI – CT  
Departamento Acadêmico de Física CT – DAFIS - CT  
Divisão de Recursos Didáticos CT – DERDI - CT  
Divisão de Conservação de Bens Imóveis CT - DICOBEM-CT  
Divisão de Serviços Auxiliares CT – DISAU – CT  
Divisão de Obras e Manutenção de Imóveis CT – DIOMAI - CT  
Departamento Acadêmico de Informática CT - DAINF- CT  
Departamento de Orçamento e Finanças – CT – DEOFI – CT  
Divisão de Almoxarifado – CT – DIALM - CT  
Divisão de Patrimônio – CT – DIPAT - CT  
Departamento de Projetos e Obras – CT – DEPRO - CT

Não foi identificada a Portaria que autorizou a realização da jornada de trabalho flexibilizada nos setores: Departamento Acadêmico de Matemática – CT – DAMAT – CT, Coordenação Programa de Pós-Graduação Engenharia Mecânica e Materiais - CT – PPGEM – CT, Divisão de Orçamento e Finanças - CT – DIOFI – CT, Divisão de Contabilidade - CT – DICONTE – CT e Divisão de Manutenção e suporte ao Usuário – CT – DIMASU – CT. Para os demais setores, verificou-se a existência da autorização.

#### Câmpus Dois Vizinhos

Departamento de Materiais e Patrimônio – DV – DEMAP - DV  
Diretoria de Graduação e Educação Profissional – DV – DIRGRAD - DV  
Departamento de Biblioteca – DV – DEBIB - DV  
Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação – DV – COGETI - DV.  
Verificou-se a existência de Portaria do Diretor-Geral do Câmpus autorizando a adoção da jornada de trabalho flexibilizada nos setores citados.

#### Câmpus Francisco Beltrão

Departamento de Materiais e Patrimônio – FB – DEMAP - FB  
Departamento de Serviços Gerais – FB - DESEG - FB  
Departamento de Projetos e Obras – FB – DEPRO - FB  
Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias – FB – DIREC - FB  
Departamento de Educação – FB – DEPED – FB  
Departamento de Registros Acadêmicos – FB – DERAC - FB  
Departamento de Biblioteca – FB – DEBIB - FB



Coordenação de Estação Experimental – FB – COEXP - FB

Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos – FB – COGERH - FB

Não foi identificada a Portaria que autorizou a realização da jornada de trabalho flexibilizada no setor Departamento de Orçamentos Finanças e Contabilidade FB – DIOFI – FB. Para os demais setores, verificou-se a existência da autorização.

### Câmpus Guarapuava

Departamento de Educação – GP – DEPED - GP

Departamento de Materiais e Patrimônio – GP – DEMAP - GP

Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação – GP – COGETI - GP

Verificou-se a existência de Portaria do Diretor-Geral do Câmpus autorizando a adoção da jornada de trabalho flexibilizada nos setores citados.

### Câmpus Londrina

Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação – LD – COGETI - LD

Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias – LD – DIREC - LD

Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação – LD – DIRPPG – LD

Departamento de Educação – LD – DEPED - LD

Departamento de Biblioteca – LD – DEBIB - LD

Departamento de Registros Acadêmicos – LD – DERAC - LD

Secretaria de Gestão Acadêmica – LD – SEGEA - LD

Coordenação de Alimentos – COALM - LD

Coordenação de Licenciatura em Química – COLIQ - LD

Departamento de Orçamento, Finanças e Contabilidade – LD - DEOFI - LD

Departamento de Materiais e Patrimônio – LD – DEMAP - LD

Departamento de Projetos e Obras – LD – DEPRO - LD

Verificou-se a existência de Portaria do Diretor-Geral do Câmpus autorizando a adoção da jornada de trabalho flexibilizada nos setores citados. Observou-se que foi autorizada a adoção da jornada flexibilizada para o setor COGERH, porém o setor foi excluído por meio de portaria em 06/05/2013.

### Câmpus Medianeira

Departamento de Materiais e Patrimônio – MD – DEMAP - MD

Departamento de Serviços Gerais – MD – DESEG - MD

Departamento de Orçamento, Finanças e Contabilidade – MD – DEOFI - MD



Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias – MD – DIREC - MD

Departamento de Educação – MD – DEPED - MD

Departamento de Biblioteca – MD – DEBIB - MD

Secretarias das Coordenações e Laboratoristas,

Núcleo de Acompanhamento Psicopedagógico e Assistência Estudantil – MD – NUAPE - MD

Coordenadoria de Gestão e Recursos Humanos – MD – COGERH - MD

Coordenadoria de Tecnologia da Informação – MD – COGETI - MD

Não foi identificada a Portaria que autorizou a realização da jornada de trabalho flexibilizada nos setores Coordenação de Curso de Engenharia Ambiental – MD – COEAM – MD, Coordenação de Curso de Tecnologia de Alimentos – MD – COALM – MD, Coordenação de Curso de Licenciatura em Química – MD – COLIQ – MD, Coordenação do Curso de Tecnologia e Manutenção Industrial – MD – COMIN – MD, Departamento de Serviços Gerais – MD – DESEG – MD, Diretoria de Planejamento e Administração – MD – DIRPLAD – MD, Diretoria Geral – CAMPUS MEDIANEIRA – DIRGE – MD, Divisão de Cursos de Qualificação Profissional – MD – DICPRO – MD, Divisão de Patrimônio – MD – DIPAT - MD, Divisão de Serviços Auxiliares – MD – DISAU – MD, Programa de Egressos – MD – PROEG – MD, Divisão de Estágios e Empregos – MD – DIEEM – MD, Divisão de Almoxarifado – MD – DIALM - MD. Para os demais setores, verificou-se a existência da autorização.

### Câmpus Pato Branco

DIRPLAD – Assessoria de Planejamento e Administração (ASPLAD),

Departamento de Orçamento, Finanças e Contabilidade – PB – DEOFI - PB

Departamento de Serviços Gerais – PB – DESEG - PB

Departamento de Apoio e Projetos Tecnológicos – PB – DEPET - PB

Departamento de Registros Acadêmicos – PB – DERAC - PB

Departamento de Educação – PB – DEPED - PB

Departamento de Biblioteca – PB – DEBIB - PB

Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação – PB – DIRPPG - PB

Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos – PB – COGERH - PB

Não foi identificada a Portaria que autorizou a realização da jornada de trabalho flexibilizada nos setores Departamento de Materiais e Patrimônio – PB – DEMAP – PB, Diretoria de Graduação e Educação Profissional – PB – DIRGRAD – PB, Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação – PB – DIRPPG – PB, Núcleo de Acompanhamento Psicopedagógico e Assistência Estudantil – PB - NUAPE – PB, Núcleo de Ensino – PB – NUENS – PB, Programa de Pós-Graduação em Agronomia – PB – PPGAG – PB e



Departamento de Materiais e Patrimônio – PB – DEMAP – PB. Para os demais setores, verificou-se a existência da autorização.

### Câmpus Ponta Grossa

Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos – PG – COGERH - PG

Departamento de Biblioteca – PG – DEBIB - PG

Departamento de Registros Acadêmicos – PG – DERAC - PG

Departamento de Educação – PG – DEPED - PG

Departamento de Serviços Gerais – PG – DESEG - PG

Verificou-se a existência de Portaria do Diretor-Geral do Câmpus autorizando a adoção da jornada de trabalho flexibilizada nos setores citados.

### Reitoria

PROPLAD – Diretoria de Projetos e Obras – DIRPRO,

DIRGTI – Departamento de Infraestrutura em Tecnologia da Informação – DEINFRA,

DIRGTI – Divisão de Projetos de Sistemas de Informação – DESIS,

DIRGTI – Divisão de Manutenção de Sistemas de Informação – DIMSIS,

DIRGTI – Divisão de Projetos de Sistemas de Informação – DIPSIS e

DIRGTI – Departamento de Sistemas de Informação – DESIS.

Não foi identificada a Portaria que autorizou a realização da jornada de trabalho flexibilizada nos setores Departamento de Educação – DEPEDUC, Divisão de Assistência Estudantil – DIASE, Reitoria e Secretaria de Administração de Pessoas - SEDAP. Para os demais setores, verificou-se a existência da autorização.

### Câmpus Toledo

Departamento de Registros Acadêmicos – TD – DERAC - TD

Departamento de Biblioteca – TD – DEBIB - TD (DEBIB)

Departamento de Educação – TD – DEPED - TD

Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias – TD – DIREC - TD

Assessoria de Graduação e Educação Profissional – TD – ASGRAD – TD

Não foi identificada a Portaria que autorizou a realização da jornada de trabalho flexibilizada nos setores Departamento de Extensão – TD – DEPEX – TD, Departamento de Estágios e Cursos de Qualificação Profissional – TD – DEPEC – TD e Núcleo de Acompanhamento Psicopedagógico e Assistência Estudantil – TD – NUAPE – TD. Para os demais setores, verificou-se a existência da autorização.



Considerando as análises realizadas, identificou-se situações de setores que possuíam alguns servidores adotando a jornada de trabalho flexibilizada sem a devida homologação do Diretor-Geral do Câmpus ou Reitor, por meio de Portaria.

Diante desta situação, solicitou-se esclarecimentos a Universidade por meio da Solicitação de Auditoria nº 201313553-012, de 23/10/2013. A resposta foi apresentada pelo Ofício nº 306-GABIR, de 04/11/2013, como segue:

*“No que tange à existência de supostos setores que servidores adotam jornada flexibilizada sem a homologação do dirigente máximo, esclarecemos que o Reitor delegou competência, por meio da Portaria nº 387, de 22.02.2013, aos diretores-gerais dos respectivos Câmpus para realizar essa autorização (item 1 da SA).*

*O item 2 da SA em epígrafe destaca que eventualmente, havendo servidores sem a portaria de homologação, pode não ter havido o parecer da Subcomissão. Sobre isso, não há a possibilidade de ocorrer. O que pode ter criado a aparente anomalia diz respeito ao setor de lotação e ao setor de exercício. Explicamos: o servidor está lotado, por exemplo, na SEDAP (Secretaria de Administração de Pessoas) e está em exercício da DICAD (Divisão de Cadastro). Com isso, o setor que consta na Portaria é a DICAD e não a SEDAP, gerando a observação apontada”.*

Assim, respondendo ao item 3:

<b>Câmpus</b>	<b>Setores sem a Portaria de homologação</b>
Apucarana	Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação – AP – DIRPPG – AP <a href="http://www.utfpr.edu.br/apucarana/estrutura-universitaria/coordenadorias-de-gestao/coordenadoria-de-gestao-de-recursos-humanos/portarias/portarias-do-diretor-geral/portarias-2013/portaria-no-155-de-11-de-setembro-de-2013/view">http://www.utfpr.edu.br/apucarana/estrutura-universitaria/coordenadorias-de-gestao/coordenadoria-de-gestao-de-recursos-humanos/portarias/portarias-do-diretor-geral/portarias-2013/portaria-no-155-de-11-de-setembro-de-2013/view</a>
Cornélio Procópio	Divisão de Manutenção e Suporte ao Usuário – CP – DIMASU – CP (situação descrita de lotação e exercício – DIMASU é o exercício de COGETI)  Secretaria de Gestão Acadêmica – CP – SEGEA – CP CP (situação descrita de lotação e exercício – SEGEA é o exercício de DIRGRAD)  Núcleo de Ensino – CP – NUENS – CP CP (situação descrita de lotação e exercício – NUENS é o exercício de DIRGRAD/DEPED)  Núcleo de Acompanhamento Psicopedagógico e Assistência Estudantil – NUAPE – CP (situação descrita de lotação e exercício – NUAPE é o exercício de DIRGRAD/DEPED)  Divisão de Redes de Computadores e Comunicação – CP – DIREDE – CP (situação descrita de lotação e exercício – DIREDE é o exercício de COGETI)
Curitiba	Departamento Acadêmico de Matemática – CT – DAMAT – CT  Não possui jornada flexibilizada: a única servidora trabalha 30h no DAMAT e 10h no LABIDEN (Laboratório de Bioquímica Densitométrica, vinculado ao DAEFI)



	<p><i>Coordenação Programa de Pós-Graduação Engenharia Mecânica e Materiais - CT – PPGEM – CT (Não aderiu à jornada flexibilizada)</i></p> <p><i>Divisão de Orçamento e Finanças - CT – DIOFI – CT</i> <i>(Processo 23064.002931/2013-26 – Portaria-CT 207/2013)</i></p> <p><i>Divisão de Contabilidade - CT – DICONTE – CT</i> <i>(Processo 23064.002931/2013-26 – Portaria-CT 207/2013)</i></p> <p><i>Divisão de Manutenção e suporte ao Usuário – CT – DIMASU – CT</i> <i>(Processo 23064.001983/2013-26 – Portaria-CT 097/2013)</i></p>
<i>Francisco Beltrão</i>	<p><i>Departamento de Orçamentos Finanças e Contabilidade FB – DIOFI – FB</i> <i>(Processo s/nº - Portaria 119-FB 119, de 16.09.2013)</i></p>
<i>Medianeira</i>	<p><i>Coordenação de Curso de Engenharia Ambiental – MD – COEAM – MD</i></p> <p><i>Coordenação de Curso de Tecnologia de Alimentos – MD – COALM – MD</i></p> <p><i>Coordenação de Curso de Licenciatura em Química – MD – COLIQ – MD</i></p> <p><i>Coordenação do Curso de Tecnologia e Manutenção Industrial – MD – COMIN – MD (As quatro Coordenações acima estão citadas na Portaria nº 153 de 17.09.13 com a denominação de DIRGRAD: secretarias das coordenações a (sic) laboratoristas). Na nova portaria isto foi corrigido e aparecem todos as Coordenações supracitadas.</i></p> <p><i>Departamento de Serviços Gerais – MD – DESEG – MD (consta na Portaria nº 153).</i></p> <p><i>Diretoria de Planejamento e Administração – MD – DIRPLAD – MD (Foi retificada na nova Portaria, pois consta no relatório da subcomissão e passou por todos os trâmites para a concessão).</i></p> <p><i>Diretoria Geral – CAMPUS MEDIANEIRA – DIRGE – MD (a DIRGE apenas foi citada no relatório da comissão, pois a COGETI e a COGERH são vinculadas a ela e possuem servidores realizando a jornada flexibilizada. O GADIR, que também pertence à DIRGE, não está com jornada flexibilizada).</i></p> <p><i>Divisão de Cursos de Qualificação Profissional – MD – DICPRO – MD (por ser uma divisão do DEPEC, o setor foi vinculado a este Departamento)</i></p> <p><i>Divisão de Patrimônio – MD – DIPAT – MD (por ser uma divisão do DEMAP, o setor foi vinculado a este Departamento)</i></p> <p><i>Divisão de Serviços Auxiliares – MD – DISAU – MD (foi acrescentado na Portaria, pois todos os trâmites já haviam sido realizados e somente houve lapso de informação na portaria). É a única divisão no câmpus que tem</i></p>



	<p><i>chefia com FG e que tem jornada flexibilizada para os outros servidores).</i></p> <p><i>Programa de Egressos – MD – PROEG – MD (por ser uma divisão do DEPEC, o setor foi vinculado a esse Departamento)</i></p> <p><i>Divisão de Estágios e Empregos – MD – DIEEM – MD (vinculada ao DEPEC, mas a servidora não está realizando a jornada flexibilizada)</i></p> <p><i>Divisão de Almoxarifado – MD – DIALM – MD (por ser uma divisão do DEMAP, o setor foi vinculado a esse Departamento)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>A portaria nº 153/2013 foi revogada e uma nova (nº 177 de 29/10/2013) foi elaborada com as correções devidas, pois todos os processos estão devidamente documentados, e passaram pelos trâmites regulamentados.</i></li> </ul>
<i>Pato Branco</i>	<p><i>Departamento de Materiais e Patrimônio – PB – DEMAP – PB</i></p> <p><i>(Portaria 1'145-PB, de 29.07.2013)</i></p> <p><i>Diretoria de Graduação e Educação Profissional – PB – DIRGRAD – PB</i></p> <p><i>(Portaria 145-PB, de 29.07.2013)</i></p> <p><i>Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação – PB – DIRPPG – PB</i></p> <p><i>(Portaria 145-PB, de 29.07.2013)</i></p> <p><i>Núcleo de Acompanhamento Psicopedagógico e Assistência Estudantil – PB - NUAPE – PB (Portaria 145-PB, de 29.07.2013, exercício no NUAPE, lotado na DIRGRAD)</i></p> <p><i>Núcleo de Ensino – PB – NUENS – PB (Portaria 145-PB, de 29.07.2013, exercício no NUENS, lotado na DIRGRAD)</i></p> <p><i>Programa de Pós-Graduação em Agronomia – PB – PPGAG – PB (Portaria 145-PB, de 29.07.2013, exercício no PPGAG, lotado na DIRPPG)</i></p> <p><i>Departamento de Materiais e Patrimônio – PB – DEMAP – PB</i></p> <p><i>(Portaria 145-PB, de 29.07.2013)</i></p>
<i>234</i>	<p><i>Departamento de Educação – DEPEDUC Não possui jornada flexibilizada</i></p> <p><i>Divisão de Assistência Estudantil – DIASE Não possui jornada flexibilizada</i></p> <p><i>Reitoria Não possui jornada flexibilizada</i></p> <p><i>Secretaria de Administração de Pessoas - SEDAP Não possui jornada flexibilizada</i></p>
<i>Toledo</i>	<p><i>Departamento de Extensão – TD – DEPEX – TD Não possui jornada flexibilizada</i></p>



	<p><i>Departamento de Estágios e Cursos de Qualificação Profissional – TD – DEPEC – TD Não possui jornada flexibilizada</i></p> <p><i>Núcleo de Acompanhamento Psicopedagógico e Assistência Estudantil – TD – NUAPE – TD. (Portaria-TD 33, de 22.4.2013, lotado e em exercício no DEPED)</i></p>
--	---

Para a situação do Câmpus Apucarana, verificou-se que foi publicada a Portaria nº 155, de 11 de setembro de 2013, autorizando a adoção da jornada de trabalho flexibilizada para os servidores signatários do processo n.º 23064.006224/2013-17.

Para o Câmpus Cornélio Procópio, verificou-se que a Portaria nº 160, de 23 de agosto de 2013, contemplou os setores citados. A autorização aconteceu para o Departamento e Coordenadoria superiores aos setores.

Para o Câmpus Curitiba, verificou-se que a Portaria nº 097, de 17 de abril de 2013 e a Portaria nº 207, de 03 de julho de 2013, contemplaram os setores citados. A autorização aconteceu para o Departamento e Coordenadoria superiores aos setores.

Para o Câmpus Francisco Beltrão, verificou-se que a Portaria nº 119, de 16 de setembro de 2013, contemplou o setor citado. A autorização aconteceu para o Departamento superior ao setor.

Para o Câmpus Medianeira, verificou-se que as situações foram corrigidas. A portaria nº 153/2013 foi revogada e uma nova Portaria nº 177 de 29/10/2013 foi elaborada com as correções devidas, pois todos os processos estavam devidamente documentados, e passaram pelos trâmites regulamentados. Para outras situações a Portaria contemplou o setor citado e a autorização aconteceu para o Departamento superior ao setor.

Para o Câmpus Pato Branco, verificou-se que a Portaria nº 145, de 29 de julho de 2013, contemplou o setor citado. A autorização aconteceu para o Departamento superior ao setor.

Para a Reitoria da Universidade, verificou-se que os setores DEPEDUC, DIASE, Reitoria e SEDAP não possuem jornada flexibilizada. Que os servidores estão lotados na Reitoria, porém estão em exercício em outros setores.

Por fim, quanto ao Câmpus Toledo, foi informado que os setores DEPEX e DEPEC não possuem jornada flexibilizada. E que a Portaria nº 33, de 22 de abril de 2013, contempla a situação do setor DEPED.

Das justificativas apresentadas, verificou-se que a adoção da Jornada de Trabalho Flexibilizada pelos setores da UTFPR foram devidamente formalizadas e autorizadas por meio de Portarias.

#### **1.1.1.4 CONSTATAÇÃO**

#### **Descumprimento dos critérios previstos no Decreto nº 1.590/95 para implementação da jornada de trabalho de 30 horas semanais em diversos setores da UTFPR.**

#### **Fato**



A fim de verificar os processos de análise dos pedidos de adesão à jornada de trabalho flexibilizada, foram analisados amostralmente 11 (onze) processos apreciados pela Subcomissão Permanente de Acompanhamento da Jornada Flexibilizada dos Servidores Técnico-Administrativos do Câmpus Curitiba. Verificou-se que nos processos constavam o termo de opção dos servidores técnicos-administrativos, a ata da flexibilização e de negociação da jornada de trabalho, a justificativa do setor, a proposta de escala de trabalho dos servidores, o encaminhamento ao presidente da Subcomissão Permanente de Acompanhamento da Jornada Flexibilizada dos Servidores Técnico-Administrativos do Câmpus Curitiba e o parecer da subcomissão permanente de acompanhamento da jornada flexibilizada dos servidores técnico-administrativos do câmpus.

Para fins de análise, quanto à pertinência ou não da adoção da jornada de trabalho flexibilizada pelo setor da UTFPR, considerando o disposto no art. 3º do Decreto nº 1.590/95, com redação alterada pelo Decreto nº 4.836/2003, que faculta ao dirigente máximo do órgão ou da entidade a autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, dispensado o intervalo para refeições, entende-se válida a exposição de entendimentos já publicados pelos órgãos reguladores e de controle sobre o assunto:

#### **A) Advocacia Geral da União – AGU:**

Em seu Parecer nº 08/2011/MCA/AGU, a AGU descreve o seguinte parecer sobre a aplicação do artigo 3º do Decreto nº 1.590/95:

*“A exceção prevista no artigo 3º deve ser aplicada apenas em casos bem específicos. É necessário atentar par a ilegalidade de eventual estabelecimento de jornada prevista no artigo 3º do Decreto 1.590/95 como regra geral, indistintamente a todos os servidores de um órgão e sem atenção aos requisitos exigidos”*

#### **B) Controladoria Geral da União – CGU:**

Conforme consta da “Coletânea de Entendimentos CGU e MEC”, elaborado conjuntamente pelos órgãos, que possui o formato de “perguntas e repostas”, segue parecer sobre o assunto:

*“Pergunta - É permitida a flexibilização da jornada de trabalho para 6 horas diárias e 30 horas semanais indistintamente a todos os servidores técnicoadministrativos da IFE?”*

*Resposta - Não. A exceção prevista no art. 3º do Decreto nº 1.590/95 deve ser aplicada apenas em casos bem específicos. O eventual estabelecimento dessa flexibilização como regra geral constitui-se ilegalidade, pois não é razoável supor-se que todos os servidores da IFE lidem diretamente com o público ou trabalhem em período noturno. O cumprimento de jornada de trabalho em regime de seis horas ininterruptas é permitido, apenas, para os serviços que exijam atividades contínuas de atendimento ao público ou período noturno, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, dispensando-se o intervalo para refeições. Para esses casos específicos é obrigatória a afixação, nas dependências da IFE, em local visível e de grande circulação de usuários*



*dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem com jornada de 6 horas diárias, constando dias e horários dos seus expedientes. Entendese por período noturno aquele que ultrapassar as vinte e uma horas.”*

Semelhantemente ao entendimento da AGU, a CGU entende que a jornada de 30 horas deve ser uma exceção e não uma regra,

### **C) Tribunal de Contas da União – TCU:**

#### **C.1) Acórdão nº 5.847/2013 – TCU – 1ª Câmara:**

No Acórdão nº 5847/2013 – TCU – 1ª Câmara, de 27/08/2013, que reafirma os termos do Acórdão nº 718/2012 – 1ª Câmara, dirigida ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN, há seguinte consideração sobre os critérios para autorização da redução de jornada de trabalho:

(...)

1. *“Para análise do presente caso, releva-se que o Decreto 1.590/1995, em seu art. 3º, caput e §§ 1º e 2º, dispôs que a redução de jornada de trabalho só pode ser autorizada se, cumulativamente, foram atendidos os seguintes critérios:*
  1. *Os serviços exijam atividades contínuas;*
  2. *O regime de trabalho ocorra por meio de turnos ou escalas;*
  3. *Haja atividade de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, compreendido este último como aquele que ultrapassar às vinte e uma horas.*
2. *Na seara, ressalto que o atendimento destes requisitos não impõe à redução compulsória da jornada, mas apenas dá respaldo para que a direção da entidade possa decidir por esta redução. Vale dizer: a decisão é discricionária, respeitados os limites vinculados estabelecidos pelo Decreto.”*

#### **C.2) Acórdão nº 5.529/2010 – 2ª Câmara:**

Segue trecho do Acórdão: *“(…) Determinação ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM) para que verifique a adequação de seus normativos ao Decreto nº 1.590, de 10.08.1995, alterado pelo de nº 4.836, de 09.09.2003, notadamente quanto ao que estabelece para os servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas a jornada de trabalho de oito horas diárias e a carga horária de quarenta horas semanais, alertando que, conforme o art. 3º do aludido Decreto, a jornada de trabalho de seis horas diárias e a carga horária de trinta horas semanais só deverão ser facultadas 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, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições.”*

#### **C.3) Acórdão nº 5.572/2008 – 2ª Câmara:**

Segue trecho do Acórdão: *“(…) Determinar à Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) que adequa a Portaria 215/2008 ao artigo 3º do Decreto 1590/95 (com a*



*redação dada pelo Decreto 4836/2003), de forma que a jornada de seis horas diárias e de 30 horas semanais restrinja-se somente àquelas unidades acadêmicas e administrativas em que os serviços sejam executados em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno; e que publique, juntamente com seu endereço, na sua homepage, na internet, seus horários de funcionamento. Determinar à Secex/RS que encaminhe cópia da presente deliberação, acompanhada de reprodução das fls. 289/302 dos autos, ao interessado, à entidade, e à CGU/RS.”*

D) Entendimentos jurídicos sobre jornada especial de 6 horas:

No Direito do Trabalho, o regime de jornada de 6 horas está relacionado com atividades laborativas especiais ou circunstâncias especiais de trabalho, que, por sua natureza ou ambientação, produzem forte desgaste nas condições físicas do trabalhador envolvido. Assim, a redução na jornada de trabalho constitui um mecanismo eficiente para a redução do desgaste produzido. Neste grupo de trabalhadores se incluem: art. 226 da CLT – porteiro, limpeza, telefonista, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias; art.227 da CLT – serviços de telefonia, telegrafia, radiotelegrafia e radiotelefonía; e art. 293 da CLT – trabalhadores em minas de subsolo.

A CF88, em seu inciso XIV, art. 7º prevê a jornada de 6 horas para trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. A redução da jornada prevista na CF88 está relacionada com o desgaste físico e psicológico que a natureza do trabalho em turno ininterrupto provoca. O turno ininterrupto está relacionado com o tipo de serviço a ser executado – ou seja, por que o estabelecimento não pode parar? Basicamente, isto ocorre porque o demanda de serviço dita o ritmo do trabalho e cabe ao trabalhador atender prontamente (ou estar de prontidão) a demanda que poderá surgir a qualquer hora, sob pena de prejudicar os negócios.

E) Sobre a implantação da jornada flexibilizada na UTFPR:

Os entendimentos elencados anteriormente demonstram que, para a redução de jornada de trabalho ser autorizada, devem ser respeitados, cumulativamente, os três critérios definidos na Lei: atividade contínua; regime de trabalho em turnos ou escalas; e atendimento ao público ou atividade noturna (este considerado após as 21 horas). Em relação a estes critérios, entende-se válida uma explanação, considerando os entendimentos descritos nos itens A~D anteriores:

- Atividades Contínuas: atividade em que o funcionário deve estar de prontidão para o serviço, ou seja, o funcionário não possui prerrogativa de interromper o serviço por sua iniciativa ou desocupar o seu posto, sob risco de causar prejuízo ao andamento do serviço. Exemplificando – Caixa de Banco – o mesmo deve estar de prontidão para atender a “fila”, não podendo interromper as atividades;

- Regime de Trabalho em turnos ou escalas: trata-se de uma consequência direta da atividade contínua. Uma vez que o serviço não pode parar, adota-se turnos ou escalas enquanto perdurar o serviço. Exemplificando – Vigilante 24 horas – seja em regime de 6 horas ou 12 horas, o posto do vigilante nunca pode ser desocupado, pois o serviço consiste em garantir a vigilância do local 24 horas; e

- Atendimento ao Público: uma das causas que torna o serviço ininterrupto, necessitando a prontidão do funcionário para o atendimento e resolução da demanda é o



atendimento ao público, que nada mais do que é o “cliente do negócio”. Ou seja, para o negócio é importante que o público (entende-se cliente) seja atendido de forma rápida e satisfatória, assim, necessitando que o funcionário esteja integralmente à disposição para solução da demanda do público quando da realização do atendimento.

Vale também dizer que, pessoas vinculadas à organização – como funcionários, aposentados e docentes – não são considerados “público”, pois, conforme constam dos entendimentos da AGU, CGU e TCU, a jornada flexibilizada é para ser aplicada em situações específicas, assim, caso considere tais agentes como “público”, tornará a flexibilização bastante generalizada. E ainda, deve-se considerar que a redução de jornada significa maior custo para organização, assim, constitui incoerência aumentar o custo para atender interesses de membros da própria organização, sendo que o objetivo comum de todos os integrantes da organização consiste em consolidar os esforços para proporcionar o melhor resultado.

Também exclui-se do conceito de “público”, entes ou pessoas que prestam serviço para a organização, como fornecedor. Não há coerência em estender o horário de atendimento – ou seja, aumentar os custos – para, por exemplo, ampliar o horário de recebimento dos bens e serviços do fornecedor. É do interesse do fornecedor se adaptar ao horário do cliente (que no caso será a UTFPR) para garantir os negócios dele e não ao contrário.

- Trabalho em período noturno: trata-se de uma consequência do regime de trabalho em turnos ou escalas.

Aplicando os conceitos já citados para a UTFPR, entende-se que a redução da jornada de trabalho para 6 horas contínuas poderá ser concedida nas seguintes situações:

Atividade contínua de atendimento ao público (entende-se alunos): a necessidade de o funcionário estar de prontidão para solucionar imediatamente as demandas na frente do aluno (cliente) que poderá demandar o serviço a qualquer momento, inclusive em períodos noturnos, caracteriza atividade contínua;

Regime de Trabalho em turnos ou escalas: considerando a realização de aulas nos três períodos, os funcionários que se dedicam ao atendimento ao aluno deverão montar escalas de atendimento para cobrir todos os períodos; e

Interesse da Instituição: mesmo abrindo mão de 2 horas de jornada e necessitando contratar mais 1 funcionário para ocupar um posto de 12 horas, manter o atendimento durante 12 horas (ou mais) de forma contínua é de interesse da UTFPR.

Assim, a jornada reduzida não deve ser entendida como um “benefício” para os funcionários, mas sim, uma retribuição pelo exercício de um serviço em condições especiais. E ainda, conforme consta do teor do Acórdão do TCU, a concessão da redução é discricionária e não obrigatória, cabendo ao gestor máximo identificar postos de trabalho onde o atendimento contínuo é de interesse para a instituição.

Realizada as explanações, segue a análise dos 11 processos:

A) Processo nº 23064.002144/2013-84 (Núcleo de Acompanhamento Psicopedagógico e Assistência Estudantil – NUAPE). O pedido foi deferido. De acordo com a ata da reunião realizada para discussão do caso, desde 2009 a equipe de assistentes sociais,



pedagogos e psicólogos optou por realizar atendimento aos alunos nos três turnos de funcionamento da Universidade, devido à demanda dos alunos, em especial, nas semanas de inscrição em programas de assistência estudantil. Assim, verificou-se que o setor já funcionava ininterruptamente em todos os turnos para os atendimentos e acompanhamentos de alunos e que os profissionais trabalhavam por meio de turnos ou escalas.

Sendo assim, para o caso do NUAPE do Câmpus Curitiba, os critérios exigidos por lei para que o setor fosse autorizado a reduzir a jornada de trabalho foram atendidos, conforme segue:

- atividade contínua: os servidores devem estar de prontidão para atender os alunos;
- regime de trabalho em turnos: atendimento de manhã, tarde e noite; e
- atendimento ao público: alunos da UTFPR.

Portanto, os servidores têm direito à redução de jornada de trabalho, nos termos legislação vigente.

B) Processo n.º 23064.001414/2013-30 (Divisão de Benefícios – DIBEN). O pedido foi indeferido por existir apenas 01 servidor no setor. Inclusive, neste caso, de acordo com a ata de negociação da flexibilização da jornada de trabalho, o setor atende de 8h15 as 17h30, de segunda a sexta-feira. E não havia justificativa no processo sobre a necessidade do setor passar a funcionar 12 horas ininterruptas. Entende-se que o julgamento da Comissão está correta.

C) Processo n.º 23064.002140/2013-04 (Departamento de Biblioteca – DEBIB). O pedido foi deferido. De acordo com a ata da reunião realizada para discussão do caso, o Departamento de Biblioteca do Câmpus Curitiba – Sede Centro atendia das 8h às 22h de segunda a sexta-feira e aos sábados de 8h as 13h. A Biblioteca da Sede Ecoville atendia das 9h às 22h de segunda a sexta-feira e aos sábados de 8h30 às 12h. Após a negociação para a implantação flexibilização da jornada de trabalho, houve um acréscimo diário de 1h e a Biblioteca da Sede Ecoville passou a atender das 8 às 22h de segunda a sexta-feira e aos sábados de 8h30 às 12h. Observou-se, pela ata da flexibilização da jornada, que o DEBIB já funcionava ininterruptamente por mais de 12 horas em todos os turnos para os atendimentos à comunidade.

Sendo assim, para o caso do DEBIB do Câmpus Curitiba, os critérios exigidos por lei para que o setor fosse autorizado a reduzir a jornada de trabalho foram atendidos, conforme segue:

- atividade contínua: os servidores devem estar de prontidão para atender os alunos;
- regime de trabalho em turnos: atendimento de manhã, tarde e noite; e
- atendimento ao público: alunos da UTFPR.

Portanto, os servidores têm direito à redução de jornada de trabalho, nos termos legislação vigente.

D) Processo n.º 23067.001416/2013-29 (Divisão de Cadastro – DICAD e Reitoria - SEDAP). O pedido foi deferido. De acordo com a ata da reunião realizada para discussão do caso, as negociações sobre a redução da jornada de trabalho falavam sobre a possibilidade da ampliação do horário de atendimento, para que os servidores que trabalham em período noturno ou em outros locais do câmpus pudessem ser beneficiados. Ou seja, até então, o horário de expediente era de 8 horas diárias. Não há informações de que os serviços exigissem atividades contínuas ou houvesse trabalho por meio de turnos ou escalas, conforme segue:



- atividade contínua: trata-se de setores que realizam atividades burocráticas relacionadas com as rotinas administrativas da UTFPR. Os servidores não necessitam estar de prontidão para resolução das demandas de imediato. Não há prejuízo às atividades rotineiras se a resolução das demandas for postergada para os dias seguintes;
- regime de trabalho em turnos: historicamente os setores funcionaram durante 8 horas em horário comercial. A ampliação do horário de atendimento não é essencial para o regular funcionamento da UTFPR; e
- atendimento ao público: não há atendimento aos alunos.

Sendo assim, para o caso do DICAD e SEDAP do Câmpus Curitiba, os critérios exigidos por lei para que o setor fosse autorizado a reduzir a jornada de trabalho não foram atendidos. Portanto, os servidores não têm direito à redução de jornada de trabalho, nos termos legislação vigente.

E) Processo n.º 23064.002136/2013-38 (Departamento de Registros Acadêmicos – DERAC). O pedido foi deferido. De acordo com a ata da reunião realizada para discussão do caso, observou-se que o setor já possuía o atendimento de 12 horas, pois funcionava das 8h às 20h, e que os servidores trabalhavam por meio de turnos ou escalas e há atividade de atendimento ao público, conforme segue:

- atividade contínua: os servidores devem estar de prontidão para atender os alunos;
- regime de trabalho em turnos: atendimento de manhã, tarde e noite; e
- atendimento ao público: alunos da UTFPR.

Sendo assim, para o caso do DERAC do Câmpus Curitiba, os critérios exigidos por lei para que o setor fosse autorizado a reduzir a jornada de trabalho foram atendidos. Portanto, os servidores têm direito à redução de jornada de trabalho, nos termos legislação vigente.

F) Processo n.º 23064.001983/2013-85 (Divisão de Manutenção e Suporte ao Usuário – DIMSUP). O pedido foi deferido. De acordo com a ata da reunião realizada para discussão do caso, observou-se que as discussões falavam sobre a necessidade de ampliação do atendimento ao público para melhorar o atendimento ao usuário e como fator motivacional para a equipe. Não há informações de que os serviços exigissem atividades contínuas ou houvesse trabalho por meio de turnos ou escalas, conforme segue:

- atividade contínua: trata-se de setor que realiza atividades burocráticas relacionadas com as rotinas administrativas da UTFPR. Os servidores não necessitam estar de prontidão para resolução das demandas de imediato. Não há prejuízo às atividades rotineiras se a resolução das demandas for postergada para os dias seguintes;
- regime de trabalho em turnos: historicamente os setores funcionaram durante 8 horas em horário comercial. A ampliação do horário de atendimento não é essencial para o regular funcionamento da UTFPR; e
- atendimento ao público: não há atendimento aos alunos.

Sendo assim, para o caso do DIMSUP do Câmpus Curitiba, os critérios exigidos por lei para que o setor fosse autorizado a reduzir a jornada de trabalho não foram atendidos. Portanto, os servidores não têm direito à redução de jornada de trabalho, nos termos legislação vigente.

G) Processo n.º 23064.003810/2013-00 (Departamento Acadêmico de Informática – DAINF). O pedido foi deferido. De acordo com a ata da reunião realizada para discussão do caso, observou-se que até o momento o setor funcionava 8 horas diárias com intervalo para almoço de 12h00 as 14h00, e que tomando por base o regulamento, a ideia seria adequar o horário de atendimento de tal modo que o atendimento passasse a ser de 12 horas, das 8h00 às 20h00 e que os horários de trabalho dos servidores fossem organizados de acordo com escalas para que o atendimento acontecesse nos períodos da manhã, tarde e noite. Não há informações de que os serviços exigissem atividades contínuas ou houvesse trabalho por meio de turnos ou escalas, conforme segue:

- atividade contínua: trata-se de setor que realiza atividades burocráticas relacionadas com as rotinas administrativas da UTFPR. Os servidores não necessitam estar de prontidão para resolução das demandas de imediato. Não há prejuízo às atividades rotineiras se a resolução das demandas for postergada para os dias seguintes;
- regime de trabalho em turnos: historicamente os setores funcionaram durante 8 horas em horário comercial. A ampliação do horário de atendimento não é essencial para o regular funcionamento da UTFPR; e
- atendimento ao público: não há atendimento aos alunos.

Sendo assim, para o caso do DAINF do Câmpus Curitiba, os critérios exigidos por lei para que o setor fosse autorizado a reduzir a jornada de trabalho não foram atendidos. Portanto, os servidores não têm direito à redução de jornada de trabalho, nos termos legislação vigente.

H) 23064.002931/2013-26 (Departamento de Orçamento e Finanças – DEOFI). O pedido foi deferido. De acordo com a ata da reunião realizada para discussão do caso, observou-se que até o momento o setor funcionava 8 horas diárias, de 8h às 12h e de 13h30 às 18h, com intervalo para almoço de 12h00 as 13h30. Tomando por base o regulamento, observou-se que a ideia foi adequar o horário de atendimento do setor, de tal modo que o atendimento passasse a ser de 12 horas de 8h00 às 20h00, e que os horários de trabalho dos servidores fossem organizados de acordo com escalas para que o atendimento acontecesse nos períodos da manhã, tarde e noite. Não há informações de que os serviços exigissem atividades contínuas ou houvesse trabalho por meio de turnos ou escalas, conforme segue:

- atividade contínua: trata-se de setor que realiza atividades burocráticas relacionadas com as rotinas administrativas da UTFPR. Os servidores não necessitam estar de prontidão para resolução das demandas de imediato. Não há prejuízo às atividades rotineiras se a resolução das demandas for postergada para os dias seguintes;
- regime de trabalho em turnos: historicamente os setores funcionaram durante 8 horas em horário comercial. A ampliação do horário de atendimento não é essencial para o regular funcionamento da UTFPR; e
- atendimento ao público: não há atendimento aos alunos.

Sendo assim, para o caso do DEOFI do Câmpus Curitiba, os critérios exigidos por lei para que o setor fosse autorizado a reduzir a jornada de trabalho não foram atendidos. Portanto, os servidores não têm direito à redução de jornada de trabalho, nos termos legislação vigente.

I) 23064.002925/2013-79 (Divisão de Almoxarifado – DIALM). O pedido foi deferido. De acordo com a ata da reunião realizada para discussão do caso, observou-se que até o momento o setor funcionava 8 horas diárias, de 8h às 12h e de 13h30 às 18h, com

intervalo para almoço de 12h00 as 13h30. Tomando por base o regulamento, observa-se que a ideia foi adequar o horário de atendimento do setor, de tal modo que o atendimento passasse a ser de 12 horas de 8h00 às 20h00, e que os horários de trabalho dos servidores fossem organizados de acordo com escalas para que o atendimento acontecesse nos períodos da manhã, tarde e noite. Não há informações de que os serviços exigissem atividades contínuas ou houvesse trabalho por meio de turnos ou escalas, conforme segue:

- atividade contínua: trata-se de setor que realiza atividades burocráticas relacionadas com as rotinas administrativas da UTFPR. Os servidores não necessitam estar de prontidão para resolução das demandas de imediato. Não há prejuízo às atividades rotineiras se a resolução das demandas for postergada para os dias seguintes;
- regime de trabalho em turnos: historicamente os setores funcionaram durante 8 horas em horário comercial. A ampliação do horário de atendimento não é essencial para o regular funcionamento da UTFPR; e
- atendimento ao público: não há atendimento aos alunos.

Sendo assim, para o caso da DIALM do Câmpus Curitiba, os critérios exigidos por lei para que o setor fosse autorizado a reduzir a jornada de trabalho não foram atendidos. Portanto, os servidores não têm direito à redução de jornada de trabalho, nos termos legislação vigente.

J) 23064.002933/2013-15 (Divisão de Patrimônio – DIPAT). O pedido foi deferido. De acordo com a ata da reunião realizada para discussão do caso, observou-se que até o momento o setor funcionava 8 horas diárias, de 8h às 12h e de 13h às 18h, com intervalo para almoço de 12h00 as 13h. Tomando por base o regulamento, observa-se que a ideia foi adequar o horário de atendimento do setor, de tal modo que o atendimento passasse a ser de 12 horas de 8h00 às 20h00, e que os horários de trabalho dos servidores fossem organizados de acordo com escalas para que o atendimento acontecesse nos períodos da manhã, tarde e noite. Não há informações de que os serviços exigissem atividades contínuas ou houvesse trabalho por meio de turnos ou escalas, conforme segue:

- atividade contínua: trata-se de setor que realiza atividades burocráticas relacionadas com as rotinas administrativas da UTFPR. Os servidores não necessitam estar de prontidão para resolução das demandas de imediato. Não há prejuízo às atividades rotineiras se a resolução das demandas for postergada para os dias seguintes;
- regime de trabalho em turnos: historicamente os setores funcionaram durante 8 horas em horário comercial. A ampliação do horário de atendimento não é essencial para o regular funcionamento da UTFPR; e
- atendimento ao público: não há atendimento aos alunos.

Sendo assim, para o caso da DIPAT do Câmpus Curitiba, os critérios exigidos por lei para que o setor fosse autorizado a reduzir a jornada de trabalho não foram atendidos. Portanto, os servidores não têm direito à redução de jornada de trabalho, nos termos legislação vigente.

K) 23064.002936/2013-59 (Departamento de Projetos e Obras – DEPRO). O pedido foi deferido. De acordo com a ata da reunião realizada para discussão do caso, observa-se que até o momento o setor funcionava 8 horas diárias, de 7h30 às 12h e de 13h30 às

18h, com intervalo para almoço de 12h00 as 13h30. Tomando por base o regulamento, observa-se que a ideia foi adequar o horário de atendimento do setor, de tal modo que o atendimento passasse a ser de 12 horas de 7h30 às 19h30, e que os horários de trabalho dos servidores fossem organizados de acordo com escalas para que o atendimento acontecesse nos períodos da manhã, tarde e noite. Não há informações de que os serviços exigissem atividades contínuas ou houvesse trabalho por meio de turnos ou escalas, conforme segue:

- atividade contínua: trata-se de setor que realiza atividades burocráticas relacionadas com as rotinas administrativas da UTFPR. Os servidores não necessitam estar de prontidão para resolução das demandas de imediato. Em regra, não há prejuízo às atividades rotineiras se a resolução das demandas for postergada para os dias seguintes;
- regime de trabalho em turnos: historicamente os setores funcionaram durante 8 horas em horário comercial. A ampliação do horário de atendimento não é essencial para o regular funcionamento da UTFPR; e
- atendimento ao público: não há atendimento aos alunos.

Sendo assim, para o caso DEPRO do Câmpus Curitiba, os critérios exigidos por lei para que o setor fosse autorizado a reduzir a jornada de trabalho não foram atendidos. Portanto, os servidores não têm direito à redução de jornada de trabalho, nos termos legislação vigente.

Diante do exposto e das análises realizadas tomando por base os decretos e acórdãos citados, bem como os normativos internos da UTFPR, dos 11 processos analisados, verificou-se que 01 (um) pedido foi indeferido, e 10 (dez) pedidos foram deferidos.

Dentre os 10 (dez) pedidos deferidos, em que a redução da jornada de trabalho do servidor técnico-administrativo foi autorizada, constatou-se que apenas (03) três setores - NUAPE, DEBIB e DERAC - cumpriam os três critérios exigidos pelo Decreto nº 1.590/95 e pelo Acórdão do TCU, portanto, os servidores técnico-administrativos alocados nos setores poderiam optar pela jornada de trabalho flexibilizada.

Quanto aos demais setores - DICAD, DIMSUP, DAINF, DEOFI, DIALM, DIPAT e DEPRO - estes não cumpriam os três critérios exigidos pelo Decreto nº 1.590/95 e Acórdão do TCU, portanto, os servidores técnico-administrativos alocados nos setores não poderiam optar pela jornada de trabalho flexibilizada.

Da análise dos processos, percebeu-se que os setores citados seguiam trabalhando 8 horas diárias e 40 horas semanais, com horário de expediente definido, anteriormente à normatização interna que facultou a redução da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos da UTFPR.

Fica claro que os serviços desenvolvidos nos setores citados - DICAD, DIMSUP, DAINF, DEOFI, DIALM, DIPAT e DEPRO - não exigiam atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, dispensado o intervalo para refeições. E que os setores não cumpriam cumulativamente todos os critérios exigidos pelo Decreto e pelo Acórdão do TCU. E que a ampliação do horário de atendimento para 12 horas ininterruptas, e a consequente adoção do regime de turnos ou escalas, foi proposta para que a situação dos setores se adaptasse à legislação e possibilitasse a redução da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos alocados no setor. Quando, de fato, as atividades desenvolvidas nos setores não



cumpriam cumulativamente os critérios e, portanto, seus servidores técnico-administrativos não têm direito a optarem pela redução da jornada de trabalho.

Conforme descrito nos documentos produzidos pela UTFPR, teve como objetivo atender reivindicações trabalhistas, quando do movimento paredista. Assim, a alteração do horário de funcionamento de setores que antes funcionavam 8 horas em horário comercial para 12 horas em turnos não está respaldada em motivação de interesse institucional voltado para o aperfeiçoamento e incremento das atividades finalísticas, o que desvirtua os propósitos contidos nos normativos.

Vale destacar que, em seu Acórdão 5.847/2013 – 1ª Câmara, o TCU transcreve trecho do Acórdão 718/2012 – 1ª Câmara, que descreve: “1.8 determinar ao IFRN que:

*1.8.1. providencie a regularização do cumprimento da carga horária pelos técnicos não pertencentes aos setores Coordenadoria de Atividades Discentes e Segurança Institucional, Coordenadoria de Turno Diurno e Noturno, Diretorias de Ensino, Coordenadoria de Informatização, Laboratório de Informática, Construção Civil, Laboratório de Desenho e Expressão Gráfica e Gerências Educacionais de Tecnologia Industrial e de Recursos Naturais, de modo a que passem a cumprir expediente de 8 horas diárias, em vez das 6 horas atualmente praticadas, nos termos do inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, do art. 19 da Lei 8.112/1990, do Decreto 1.590/1995 e do Decreto 4.836/2003;”*

Nota-se que, todos os setores em que o TCU validou a flexibilização da jornada possuem relação direta com o atendimento ao aluno.

Em linha com o entendimento do TCU, nos setores da UTFPR em que esta CGU entende que a flexibilização é válida, mesmo anteriormente à normatização da UTFPR acerca da jornada de trabalho flexibilizada, os serviços desenvolvidos nos setores - NUAPE, DEBIB e DERAC – já exigiam atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, dispensado o intervalo para refeições. Demonstrando que os 03 (três) setores citados cumpriam os três critérios exigidos pelo Decreto nº 1.590/95 e pelo Acórdão do TCU para que a redução de jornada de trabalho fosse possível e os seus servidores tivessem direito à redução caso fosse de seu interesse.

Quanto aos demais *campi*, a estrutura administrativa é semelhante e todos seguem o mesmo Regimento, aprovado pela Deliberação COUNI nº 10/2009, de 25/09/2009, onde estão estabelecidos os objetivos, a estrutura, as finalidades e as atribuições dos setores dos Campi da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – e é parte integrante do Regimento Geral da UTFPR, assim sendo, os mesmos vícios identificados no Câmpus Curitiba muito provavelmente estão acontecendo nos demais *campi*.

Por fim, entende-se que a causa da inconsistência da concessão da jornada flexibilizada na UTFPR encontra-se condensada na conclusão do Relatório Final da Comissão designada pela Portaria/UTFPR nº 1.525/2011, em que a própria Comissão conclui que o atendimento a rigor da norma irá gerar descontentamento, uma vez que nem todos os setores seriam contemplados pela flexibilização, que caso haja interesse em implantar a flexibilização de forma generalizada, seria necessária a adequação do horário de atendimento. Justamente o vício está ocorrendo na ampliação do horário de atendimento que não atende ao interesse da organização.



## Causa

Por fim, entende-se que a causa da inconsistência da concessão da jornada flexibilizada na UTFPR encontra-se condensada na conclusão do Relatório Final da Comissão designada pela Portaria/UTFPR nº 1.525/2011, em que a própria Comissão conclui que o atendimento a rigor da norma irá gerar descontentamento, uma vez que nem todos os setores seriam contemplados pela flexibilização, que caso haja interesse em implantar a flexibilização de forma generalizada, seria necessária a adequação do horário de atendimento. Justamente o vício está ocorrendo na ampliação do horário de atendimento que não atende ao interesse da organização.

## Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício 330-GABIR, de 05/Dez/2013, a UTFPR informou:

*“Em atenção à Solicitação de Auditoria nº 201313553/015, de 19.11.2013, informamos a Vossa Senhoria que a UTFPR discorda dessa CGU, ainda que amparado em entendimentos da Advocacia Geral da União, da própria Controladoria-Geral da União e de acórdãos do Tribunal de Contas da União, no que tange às pretensas inconsistências na flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos.*

*O primeiro ponto a abordar está relacionado com a definição do que os órgãos de controle entendem por “público”.*

*Cabe esclarecer que a UTFPR possui um Programa de Avaliação de Desempenho, implantando desde o ano de 2002, conforme Deliberação nº 04/2002, do Conselho Universitário. Uma das características desse programa é a avaliação de múltiplas mãos, sendo que todos os setores possuem a avaliação do cliente . O programa de avaliação utilizou o termo “cliente” com a finalidade de abarcar todas as possibilidades de usuários das respectivas áreas. Esse programa pode ser lido na sua íntegra no seguinte link <http://www.utfpr.edu.br/servidores/novo-portal/avaliacoes>. Dele se extrai que, em reunião com a equipe de trabalho, o setor define seus clientes. Atualmente, com a informatização desse programa, qualquer integrante da UTFPR (com login e senha) pode fazer a avaliação da área (servidor ativo, aposentado, corpo discente).*

*O excerto abaixo corresponde a esse tema no Manual de Avaliação, disponível no link acima.*

- 2ª) Na segunda etapa, cujo valor é de 30 (trinta) pontos ou de 40%, no mínimo, do valor total possível da avaliação, é tratado o desempenho coletivo do setor, segundo indicativos do nível de satisfação dos “clientes”:*
- a) discussão e definição pelo setor, sobre quem são os seus “clientes” diretos;*
  - b) definição clara da missão, objetivos e metas do setor, em sintonia com os da Instituição;*
  - c) definição e aprovação, em reunião formal do setor, dos critérios e instrumentos a serem utilizados para busca das informações junto aos “clientes”.*



Quem são os clientes, portanto? Os clientes podem ser os usuários internos da UTFPR (aposentados, alunos, professores e técnico-administrativos) e externos (cidadãos de um modo geral, tais como beneficiários de serviços da UTFPR: beneficiários de pensão, ex-alunos, comunidade que utiliza os serviços de extensão, fornecedores, terceirizados, etc.). Os que a UTFPR entende como comunidade interna avaliam os setores utilizando seu login e senha; os demais, utilizam formulários de papel disponíveis em escaninhos próprios, acessíveis a essas pessoas quando de sua estada no ambiente objeto do serviço.

A seguir, na página do Sistema de Avaliação de Desempenho (SIAVI), como está disponível essa informação, por meio da seguinte figura:



Figura 1 – Página SIAVI – “AVALIAÇÃO DO SETOR PELO USUÁRIO EXTERNO”

À guisa de exemplo, verifiquem-se os indicadores de satisfação do clientes utilizados na avaliação dos usuários (clientes, público), nos formulários de avaliação. Informe-se que esses indicadores são customizados pelas áreas, a partir do seu próprio planejamento:

Divisao De Cadastro - Ct (DICAD-CT)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Cordialidade no atendimento</li> <li>2 Conteúdo da página do Setor na internet</li> <li>3 Qualidade da informação recebida (precisão e clareza obtidas nas respostas dadas pelos servidores deste Setor)</li> <li>4 Atendimento pelo telefone</li> <li>5 Horário de atendimento</li> <li>6 Eficiência dos meios de comunicação utilizados pelo Setor (jornalzinho, broadcast, página eletrônica, editais)</li> <li>7 Retorno das justificativas solicitadas</li> </ol> <p style="text-align: right;"><b>Média Final:</b></p>
--	---

Figura 2 – Indicadores do “Formulário para avaliação do nível de satisfação dos clientes com o setor: DICAD

Setor	Indicadores e Médias
Departamento Academico De Informatica-Ct (DAINF-CT)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Cordialidade no atendimento</li> <li>2 Conteúdo da página do Setor na internet</li> <li>3 Qualidade da informação recebida (precisão e clareza obtidas nas respostas dadas pelos servidores deste Setor)</li> <li>4 Atendimento pelo telefone</li> <li>5 Horário de atendimento</li> <li>6 Eficiência dos meios de comunicação utilizados pelo Setor (jornalzinho, broadcast, página eletrônica, editais)</li> <li>7 Retorno das justificativas solicitadas</li> </ol> <p style="text-align: right;"><b>Média Final:</b></p>



Figura 3 – Indicadores do “Formulário para avaliação do nível de satisfação dos clientes com o setor: DAINF

Divisão De Almoxarifado - Ct (DIALM-CT)	1	Qualidade da informação recebida (precisão e clareza obtidas nas respostas dadas pelos servidores deste Setor)	
	2	Retorno das justificativas solicitadas	
	3	Horário de atendimento é satisfatório.	
	4	Eficiência no atendimento.	
	5	Conteúdo do Sistema de Almoxarifado.	
			<b>Média Final:</b>

Figura 4 – Indicadores do “Formulário para avaliação do nível de satisfação dos clientes com o setor: DIALM

Divisão De Patrimonio - Ct (DIPAT-CT)	1	Qualidade da informação recebida (precisão e clareza obtidas nas respostas dadas pelos servidores deste Setor)	75
	2	Retorno das justificativas solicitadas	75
	3	os servidores lotados no setor oferecem cordialidade no atendimento	77
	4	horário do atendimento e satisfatório	72
	5	o atendimento dos servidores ao telefone é adequado	77
			<b>Média Final: 75</b>

Figura 5 – Indicadores do “Formulário para avaliação do nível de satisfação dos clientes com o setor: DIPAT

Departamento De Projetos E Obras - Ct (DEPRO-CT)	1	Cordialidade no atendimento	
	2	Qualidade da informação recebida (precisão e clareza obtidas nas respostas dadas pelos servidores deste Setor)	
	3	Quantidade de obras realizadas pelo setor.	
	4	Retorno das solicitações e/ou encaminhamento.	
	5	Horário de atendimento é adequado ao usuário.	
			<b>Média Final:</b>

Figura 6 – Indicadores do “Formulário para avaliação do nível de satisfação dos clientes com o setor: DEPRO

Diretoria De Gestao De Tec.Da Informacao (DIRGTI)	1	Sempre que necessita, você consegue informar alguma pessoa da área de TI sobre problemas ocorridos?
	2	As solicitações são realizadas de modo rápido e eficiente?
	3	As informações são repassadas de modo simples e claro?
	4	Os sistemas de que você tem acesso são fáceis de utilizar?
	5	Os sistemas geram informações que você precisa para realizar seu trabalho?
	6	Os sistemas geram informações em tempo hábil?
	7	A apresentação (layout) dos resultados dos sistemas são adequados?
	8	Você está satisfeito quanto ao atendimento obtido pelo suporte técnico? (conta de e-mail, configurações de equipamentos, problemas com vírus)
	9	Você está satisfeito quanto ao serviço de acesso a Internet?
	10	Nossa equipe demonstra profissionalismo e comprometimento?
		Média Final:

Figura 7 – Indicadores do “Formulário para avaliação do nível de satisfação dos clientes com o setor: DIMSUP

O formulário em papel, por sua vez, possui a seguinte formação:

**REQUISA DE SATISFAÇÃO DO USUÁRIO**

Diretoria de Gestão de Pessoas - DIGEP  
Divisão de Recrutamento e Movimentação de Pessoas – DIMOP

Sua opinião é muito importante para nós!	 Satisfatório	 Razoável	 Insatisfatório	 Prefiro não opinar!
A equipe oferece cordialidade e presteza no atendimento				
As informações foram transmitidas com clareza e objetividade?				
O atendimento por telefone foi satisfatório?				
Seus e-mails foram respondidos em tempo hábil?				
As informações disponibilizadas pela DIMOP no site da UTFPR são suficientes?				
O horário de atendimento é satisfatório				
<i>Espaço para inclusão de outros itens de avaliação</i>				
<b>Comentários e sugestões:</b>				
.....				
.....				
.....				
<b>Usuários:</b>				
<input type="checkbox"/> Servidor da UTFPR <input type="checkbox"/> Aluno/Estagiário <input type="checkbox"/> Visitante				

Figura 8 – “Formulário (em papel) para avaliação do nível de satisfação dos clientes com o setor”

Assim, soa incongruente, no mínimo, dizer que o setor é avaliado pelos usuários (cliente, público) e que esses usuários (cliente, público), depois, não podem ser considerados como público das diversas áreas que compõem a estrutura organizacional da UTFPR.

Atente-se que essa avaliação pelos usuários (cliente, público) corresponde a 30 pontos de um total máximo possível de 100 pontos a que corresponde a avaliação de desempenho do servidor.

Além disso, a Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino, contempla, em seu art. 5º, inciso VII, a definição de usuários (cliente, público), como pessoas ou coletividade internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados. Portanto, pela própria definição da Lei que norteia a carreira dos servidores técnico-



administrativos, parece inadequado restringir o público da UTFPR exclusivamente ao corpo discente.

*Atendo-se exclusivamente ao Câmpus-Sede da UTFPR, que envolve Curitiba os setores da Reitoria, do Câmpus Curitiba, Sede Centro e Sede Ecoville, verifique-se que houve a migração dos Departamentos Acadêmicos de Construção Civil e Química para a Sede Ecoville, com necessidade de criação de estrutura administrativa naquele espaço (Biblioteca, assistência de alunos, atendimento de saúde, atendimento de apoio psico-pedagógico, dentre outros) sem que a UTFPR tivesse contratado nenhum servidor administrativo visando essa ampliação. Por outro lado, criou um problema às áreas administrativas localizadas no Centro que não têm condições de atender àqueles servidores lotados no Ecoville, bem como ao corpo discente, sem que haja a ampliação do horário de atendimento.*

*Esse problema era visível no horário do intervalo de almoço (das 11h30 às 13h30), quando os servidores lotados nas áreas administrativas eram abordados pelos corredores, durante o seu descanso, ou até mesmo durante a refeição (ainda que estivesse ocorrendo num espaço físico externo à UTFPR) para “resolver só um probleminha”. Assim, a ampliação do horário de atendimento ao público, em alguns setores, realmente veio facilitar para os servidores que utilizam esse horário (o intervalo intrajornada) para resolver suas questões administrativas com a Universidade.*

*Saliente-se, por oportuno, que não houve ampliação de servidores em nenhum dos setores que obtiveram a jornada flexibilizada. Portanto, não há que se falar que se “constitui incoerência aumentar o custo para atender interesses de membros da própria organização” [sic] porque os setores vinham sofrendo penalização nos processos avaliativos por possuírem um horário de atendimento ao público incompatível com os interesses da própria organização. A flexibilização da jornada de trabalho no setor não trouxe aumento de custo para a instituição. Com a otimização de processos, revisão da distribuição de atividades e a redução de retrabalho (já que os servidores são atendidos presencialmente, e não mais por e-mail, gerando novas e repetidas orientações) os servidores continuaram realizando a mesma quantidade de serviço interno, e o horário de atendimento ao público aumentou. A possibilidade de manutenção da quantidade de produção executada deu-se justamente por não haver mais momentos de acúmulo de atendimento (próximo ao horário de almoço, ou no encerramento da jornada), pois com a pulverização de atendimento, este se tornou mais breve, permitindo aos servidores realizar também as atividades administrativas de maneira planejada, organizada e mais controlada. A evidência disso, no que tange à DICAD, em particular, é a sensível diminuição de ocorrências por parte da Auditoria Interna.*

*Do ponto de visto histórico, é temerário por parte dessa CGU afirmar que nunca houve expediente fora do período matutino em algumas áreas, pois desconhece o histórico da UTFPR do seu tempo de CEFET-PR. Apenas para ilustrar, em épocas antigas, o então Departamento de Recursos Humanos (hoje desmembrado em Diretoria de Gestão de Pessoas e Coordenadoria de Gestão de Humanos, com as diversas Divisões que integram a área) laborava das 8h às 11h30, das 13h30 às 22h; depois baixou para até 21h, até 20, até 19h e, finalmente, por absoluta falta de servidores, passou a manter expediente ao público das 8h às 18h, com intervalo para o almoço (e seus servidores sempre interrompidos no intervalo intrajornada para resolução dos tais problemas, como entrega de comprovantes de vínculos empregatícios com outros*



órgãos, declarações das mais diversas naturezas, muitas delas cobradas pela própria CGU, como as “declarações de acesso”, e muitas outras exigências.

Atualmente, a DICAD, citada na SA, consegue atender das 7h às 19h, abrangendo os matutinos aposentados, dentre outros, e os docentes de regime de trabalho de tempo parcial, todos laborando no turno noturno, que conseguem ver suas demandas sendo sanadas.

A UTFPR dispõe, hoje, em Curitiba, de 31 docentes em regime de tempo parcial, todos laborando no turno noturno, que corresponde a 5% do total de docentes do Câmpus. Esse número tende a aumentar em face da atual legislação para a carreira do magistério federal, que impõe apenas os regimes de trabalho de dedicação exclusiva ou tempo parcial. Além disso, são cerca de 150 servidores que executam suas atribuições na Sede Ecoville e que necessitam de horário especial de atendimento das áreas administrativas no Câmpus-Sede, em face da impossibilidade de duplicação de setores na outra sede, pela não expansão do quadro de servidores. Importa dizer manter o padrão de qualidade da instituição especificamente no que diz respeito ao Centro e ao Ecoville sem ampliação do quadro de pessoal. Acrescente-se que há previsão para a mudança do Departamento Acadêmico de Mecânica (cerca de 90 servidores) para a Sede Ecoville para o ano de 2014.

O usuário (cliente, público) do serviço aprovou a mudança, pois a fim de avaliar a jornada de trabalho dos servidores da universidade foi realizada ampla pesquisa de satisfação com os usuários, por parte da comissão responsável pela avaliação dos impactos da flexibilização. A Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos do Câmpus Curitiba (setor ao qual pertence a DICAD) foi citada como um dos setores em que se verificou melhora na qualidade do atendimento. Além da pesquisa formal, houve o feedback informal do público atendido diretamente aos próprios servidores.

Outro setor relacionado na SA – a DIMSUP – é responsável pela manutenção de todo o parque de equipamentos de tecnologia da informação do Câmpus-Sede, correspondendo a aproximadamente 3.500 computadores, além de prover suporte técnico aos seus usuários (cliente, público), nos três turnos em que a UTFPR atua, devendo atendê-los com agilidade para não acarretar prejuízos à atividade fim da instituição.

Os servidores que atuam na DIMSUP possuem atividade de natureza técnica, atuando incontinenti ao momento em que alguma falha é relatada (falhas em computadores das áreas administrativas que atuam nos três turnos e seus respectivos sistemas, laboratórios de informática, acesso à rede e internet). Deixando de haver um pronto atendimento, os alunos e servidores terão suas atividades prejudicadas ou interrompidas.

No que tange à DEOFI, verifique-se que são inúmeros os atendimentos do corpo discente, com reimpressões de GRU e pagamentos diversos, além de outras atualizações cadastrais imprescindíveis para a boa execução das atividades. Alunos com pendências com a Biblioteca, fora do expediente bancário, necessitam dos serviços da área para regularizar a sua situação administrativa para fruição sem restrições das diversas possibilidades acadêmicas.

Em relação à DIALM, é suposto que se a UTFPR labora nos três turnos, com aulas iniciando às 7h30 e tendo o último horário às 22h50, havendo a possibilidade de



*requisição de material além das 18h, isso irá facilitar sobremaneira a organização didática de aulas do turno noturno, em particular dos docentes que laboram exclusivamente nesse horário. Constatou-se uma melhora significativa na prestação de serviços a todos os turnos, pois anteriormente tais demandas não eram atendidas integralmente, dificultando a entrega de materiais que muitas vezes são parte do trabalho de pesquisadores que trabalham no turno noturno.*

*Em diversas ocasiões, os servidores da DIALM receberam materiais dos fornecedores 5 minutos antes do encerramento do turno, promovendo a necessidade de conferência de tais itens e demais procedimentos administrativos improrrogáveis, acarretando a perda do horário de almoço ou a extensão do turno sem pagamento de horas extras. Postergar o recebimento e posterior entrega destes materiais significa acúmulo, lentidão e tensão entre os setores e servidores, bem como significa dificultar o desenvolvimento científico daqueles pesquisadores que dependem de equipamentos e materiais que são entregues em momento distinto daquele em que o profissional requer. Um exemplo de tal circunstância pode ser facilmente observado na seguinte situação: um equipamento de pesquisa é recebido na tarde de hoje; o pesquisador é comunicado da chegada do material; chega na instituição no período noturno; solicita ao estagiário que retire o material no dia seguinte; na noite seguinte faz a conferência do material que recebeu e verifica que o mesmo está em desacordo com as especificações requisitadas; agenda com o estagiário que este vá até o DIALM e solicite a devolução e substituição do equipamento no dia seguinte; na manhã do dia seguinte o equipamento retorna ao DIALM, que irá contatar a empresa e agenda a substituição. Toda sequência de procedimentos, neste exemplo, poderia ser realizada no balcão em alguns minutos, havendo expediente noturno. Neste sentido, a flexibilização além de não onerar a Instituição com novos servidores, tão pouco com qualquer outro custo, mantém o atendimento estendido em 12h ininterruptas, trazendo excelência na prestação de seus serviços.*

*A UTFPR acredita que a ampliação do horário de atendimento daqueles setores que o fizeram visando 12 horas ininterruptas atende plenamente ao interesse da organização. Não há dúvidas de que as mudanças realizadas são de interesse da Universidade. O relatório realizado pela Comissão responsável por aferir os impactos da implantação da flexibilização, instituída pela Portaria/UTFPR nº 1.211/2012 elenca uma série de consequências positivas advindas da flexibilização da jornada de trabalho nos diversos setores. Em suas considerações finais, afirma o documento:*

*De toda forma, compete a esta Comissão destacar pontos relevantes encontrados nos dados coletados, com vistas a subsidiar tomadas de decisões futuras. Os dados apontam que houve uma mudança na forma de atuação dos setores, com jornada de trabalho flexibilizada, sendo que, em alguns casos, houve ampliação do horário de funcionamento, beneficiando seus usuários.*

*A pesquisa também revelou que a ampliação da demanda de atendimentos exigiu organização do setor e divisão de tarefas, colaboração e trabalho em equipe entre os servidores e conseqüente melhoria na comunicação interna, o que tornou os atendimentos mais eficientes. De toda forma, embora já tenham existido avanços neste sentido, os próprios usuários ressaltam a necessidade de melhoria na comunicação interna e capacitação quanto às atividades e procedimentos do setor para tornar o atendimento efetivo.*

*Conforme relatado pelos envolvidos quando afirmam que houve mudança na atuação do setor, o fluxo e os prazos estabelecidos para a execução das*



*atividades estão sendo mantidos na maioria dos setores, fato que pode estar relacionado à melhoria da produtividade dos servidores, e atrelada à melhoria da qualidade de vida e motivação dos servidores.*

*Os dados levantados junto às chefias apontam uma melhora no clima organizacional dos setores após a flexibilização da jornada de trabalho, já que os servidores estão mais satisfeitos; houve a redução da de atestados médicos, os agendamentos realizam-se fora do horário de expediente; melhoria na cooperação; possibilidade de qualificação fora de horário de trabalho; e comprometimento.” (Relatório de Avaliação da Flexibilização da Jornada de Trabalho – Avaliação de Impacto – 05/09/2013)*

*Por fim, cabe destacar que a definição de público também está contida no Regulamento da Flexibilização da Jornada, aprovado pelo Conselho Universitário, por meio da Deliberação nº 8, de 15.12.2012, que, em seu art. 4º, parágrafo único, também se apropriou da definição legal contida na Lei nº 11.091/2005.*

*Assim, resta evidente que a CGU não pode invocar seu desconhecimento da Lei nº 11.091/2005 para desqualificar a semântica do termo público, a fim de restringi-la exclusivamente ao corpo discente.*

*Nessa esteira, como afirmar que um departamento acadêmico não atende ao público (aluno)? Ora, o DAINF possui os cursos de tecnologia de Sistemas para a Internet, Sistemas de Informação e Engenharia da Computação, com um total de 650 alunos matriculados, sem contar que é um Departamento que atua também em área transversal, ministrando disciplinas de informática em praticamente todos os outros cursos ofertados pelo Câmpus (para ficar restritos apenas a Curitiba).*

*A DIPAT já deixou de laborar com a jornada flexibilizada por peculiaridades da própria área. Após a implantação da jornada flexibilizada, o que se observa é uma acomodação natural dos setores que verificam, na prática, a viabilidade ou inviabilidade da manutenção da jornada flexibilizada.*

*Em que pese a estrutura organizacional adotada pela UTFPR em relação a todos os seus Câmpus, não é possível afirmar, a partir da avaliação realizada no Câmpus-Sede, que todos padecem dos supostos “vícios” apontados na SA em comento. Assim, aproveita-se para convidar a CGU a conhecer os Câmpus da UTFPR localizados no interior do Estado do Paraná.*

*Diante de todo o exposto, não há concordância com a Solicitação de Auditoria em comento. Conclui-se que a ação desta UTFPR foi para melhor atender ao interesse institucional, vinculando-se à legislação vigente.”*

### **Análise do Controle Interno**

Inicialmente, entende-se válida uma explanação sobre o conceito de “público”, pois conforme a inclusão ou não do público interno (servidores, inativos, fornecedores, terceirizados, etc) neste conceito, a flexibilização sofre grandes divergências em sua aplicabilidade.

Conforme já descrito, o TCU, a AGU, o MPOG e a própria CGU entende que a flexibilização não deve ocorrer de forma generalizada. Incluir o público interno no



conceito de “público” permite a generalização – exemplificando, caso a Reitoria funcione 12 horas, todos os setores que estão subordinados à mesma também devem funcionar 12 horas para atender às demandas da unidade superior. Vale ressaltar que, no âmbito da amostra analisada, tais tipos de “generalizações” não ocorreram na UTFPR.

Por mais que a Lei nº 11.091/2005 e as resoluções internas da UTFPR incluam o público interno no conceito de “público”, a observância dos princípios da administração pública, especialmente os da moralidade e eficiência, previstos no art. 37 da CF88, não permitem a utilização de forma ampla do conceito de “público”, por permitir a generalização da flexibilização da jornada de trabalho – conforme exemplo citado no parágrafo anterior – em detrimento a:

- moralidade – por permitir “adaptações” na necessidade de funcionamento em turnos ininterruptos e em regime de trabalho superior a 12 horas (cria-se a “necessidade” de atender um outro setor que também funciona 12 horas, que, por sua vez necessita funcionar no mesmo horário para atender um outro setor e assim em diante); e
- eficiência – pela renúncia de 25% da força de trabalho, ao reduzir a jornada de 8 horas para 6 horas diárias.

Vale ressaltar mais uma vez que, no âmbito dos processos analisados, na UTFPR não foi verificada ofensa aos princípios da moralidade e da eficiência de forma excessiva.

Exposto a impossibilidade do uso ampliado do conceito de “público”, também vale a exposição mais detalhada do que seria razoável para a definição do “público”. Conforme já descrito, “público” é o “cliente do negócio”, aquela pessoa que é o usuário dos serviços prestados pela organização. Por mais que no serviço público não exista conceito de “receita e lucro”, como público deve se entender àquele que a organização se dispõe a despender recursos (no caso, ampliar o período de atendimento) uma vez que o potencial de retorno (na UTFPR não se fala em lucro, mas sim em fomento ao ensino, pesquisa e extensão) é superior às despesas a serem aplicadas.

Em diversas partes do argumento exposto pela UTFPR, esta CGU manifesta a sua concordância, tais como:

- necessidade de o professor retirar material para utilizar nas aulas em período noturno – a UTFPR informa que a DIALM necessita manter atendimento em período noturno para atender aos professores. Por mais que não seja um atendimento direto ao aluno, a ampliação do horário de funcionamento irá permitir a disponibilização do material para o professor de forma tempestiva e ágil, o que irá atender de forma mais eficaz os alunos;
- manutenção de informática – a UTFPR informou que a DIMSUP necessita manter atendimento em período noturno para atender a necessidade de manutenção técnica em TI. De forma semelhante ao item anterior, em muitos casos, o funcionamento regular dos equipamentos de TI é necessário para o regular andamento das aulas, atendendo assim aos alunos; e
- necessidade de ampliar o horário para atender o público interno lotado em locais físicos distintos – trata-se da situação dos servidores lotados na unidade *ecoville* (que



não possui setores administrativos) que necessitam de atendimento administrativo na sede. Considerando que na unidade *ecoville* funcionam os departamentos acadêmicos (ou seja, áreas finalísticas), entende-se que tais servidores estejam atendendo aos alunos, e que a eventual ausência dos servidores na unidade *ecoville* irá gerar um prejuízo ao atendimento (dos alunos). Assim sendo, o funcionamento da área meio em horário estendido para atender uma área finalística, para que esta não prejudique o atendimento aos alunos, demonstra estar em consonância com a norma.

Entretanto, conforme será exposto a seguir, tendo como fundamento os processos analisados pela CGU, entende-se haver inconsistências que necessitam de maior esclarecimento ou ser sanadas:

Processo nº 23064.002925-2013-79 – flexibilização da jornada para 3 servidores lotados no DIALM/CT:

- páginas 4 e 5 do processo – Ata de Reunião da DIALM - na ata consta registro de que o Diretor entende que não há justificativa para a Divisão de Almojarifado (DIALM) funcionar 12 horas. Conforme já descrito, a concessão da jornada flexibilizada é um ato discricionário e não um direito do servidor;

- páginas 4 e 5 do processo – Ata de Reunião da DIALM – na mesma ata, o Diretor argumenta que o fato de existir demanda de serviço em horário de almoço e após as 17:30 não configura obrigação do setor estar funcionando nestes horários, mas sim, uma situação em que os demandantes do serviço devem se “adaptar”. Considerando a função de gestão que o Diretor ocupa, tais argumentos são perfeitamente válidos, uma vez que as atividades da DIALM não se limitam ao atendimento e entrega dos materiais. Existem outras atividades como recebimento, guarda, conservação, controle, atualização dos registros, descarte, entre outros. Cabe ao gestor da DIALM decidir a melhor forma de distribuição da força de trabalho para executar com zelo e eficácia todas as obrigações. Caso o gestor entenda que reduzir a jornada de trabalho dos servidores irá prejudicar as demais atividades e que não é conveniente o funcionamento durante 12 horas, tal decisão é soberana em relação às pretensões dos funcionários; e

- conforme descrito no parágrafo anterior, o atendimento no balcão é uma das atividades da DIALM, assim, somente o servidor que se dedica a tal atividade deve ter a sua jornada flexibilizada (reforça-se a vedação da generalização). Conforme registrado na página 21 do processo, 3 servidores optaram pela flexibilização, sendo 2 atuando entre 08:00 às 14:00 hs e 1 entre 14:00 a 20:00 hs. Salientado que, o setor ainda conta com uma servidora em horário regular a partir das 08:00 hs. Assim, resta a dúvida sobre a necessidade de manter em regime de escala 3 servidores e não 2.

Processo nº 23064.002931-2013-79 – flexibilização da jornada para 3 servidores lotados no DEOFI/CT:

- em sua justificativa, a UTFPR informa a suposta necessidade de emissão de GRU para os alunos. Entende-se que não é razoável o aluno buscar atendimento direto junto ao Departamento Financeiro da UTFPR. Tal tipo de pleito deve ser intermediado pela Secretaria Acadêmica, pela Biblioteca ou qualquer outro setor que esteja se

relacionando diretamente com os alunos. As demandas dos alunos devem ser encaminhadas por estes setores para o DEOFI que, em horário comercial, irá emitir as GRU e encaminhar para os setores requisitantes (e não para os alunos) que por sua vez entregarão aos alunos. Uma vez que os setores requisitantes estarão funcionando em regime ininterrupto de 12 horas, não há necessidade de a DEOFI funcionar em regime de 12 horas;

- entende-se que a emissão de GRU para alunos é uma parcela bastante reduzidas das atividades desenvolvidas pelo DEOFI, não justificando a flexibilização da jornada de 75% dos servidores do setor para tal atividade; e

- de forma semelhante à ocorrência da DIALM, 3 servidores estão com jornada flexibilizada. Mesmo desconsiderando a inconsistência da natureza do serviço relatado anteriormente, não justifica a existência de 3 servidores “atendendo ao balcão”.

Processo nº 23064.001416/2013-29 – flexibilização para 3 servidores lotados na DICAD/DIRGEP/CT:

- trata-se da Divisão de Cadastro da Diretoria de Pessoal, responsável pelo atendimento de servidores. Conforme já descrito, a justificativa de manter um “balcão de atendimento” de 12 horas especialmente para atender servidores lotados na unidade *Ecoville* demonstra ser razoável, especialmente considerando a situação de trânsito na capital; e

- o DICAD/CT possui 6 servidores, estando 3 em jornada flexibilizada. Considerando o atendimento ao público uma das atribuições do DICAD – entre outras como análise dos documentos, registros, atualizações, cálculos, etc – entende-se que não é razoável a existência de 3 servidores em serviço de balcão. Vale ainda ressaltar que, a DICAD é uma das divisões da Diretoria de Pessoal (DIRGEP), assim, não há necessidade de cada uma das divisões da DIRGEP possuir serviço de balcão, bastando existir um único serviço de atendimento ao público, relacionado a RH (este funcionando em regime de 12 horas).

Processo nº 23064.001983/2013-85 – flexibilização para 2 servidores lotados na DIMSUP/CT:

- o setor conta com 3 servidores, estando 2 em jornada flexibilizada. Conforme já descrito, a flexibilização da jornada atende ao público; e

- conforme registrado em ata – página 3 do processo – os próprios servidores manifestaram a preocupação em reduzir a jornada de trabalho frente à demanda de serviço, sendo necessária a reavaliação no intuito de verificar o cumprimento das demandas.

Processo nº 23064.002936/2013-59 - Departamento de Projetos e Obras – flexibilização para 5 servidores lotados no DEPRO/CT:

- o DEPRO é um setor voltado exclusivamente para atendimento interno da UTFPR, relacionado com execução de projetos e fiscalização e acompanhamento de obras. Além

do público interno, o DEPRO se relaciona com os prestadores de serviços que, conforme já dito, não se incluem no conceito de “público”, pois não possuem relação com alunos;

- na ata de reunião – página 15 – consta registro de que poderão ocorrer situações em que o servidor do DEPRO tenha que acompanhar o prestador de serviço em serviços realizados fora do horário de expediente. Além de ser uma situação excepcional – pois, em regra, os prestadores de serviço trabalham em horário comercial e uma vez que a ampliação da jornada somente será até as 20:00 hs não irá atender de forma plena as situações de necessidade de serviço (que poderão ocorrer até as 23:00 hs); e

- o DEPRO conta com 6 servidores, estando 5 em jornada flexibilizada. Se tratando de necessidade de servidor em regime de “plantão” para atender ocorrências no período noturno, não há necessidade de 5 estarem em jornada flexibilizada.

Em relação ao DIPAT, conforme descrito pela própria UTFPR, a jornada flexibilizada foi encerrada.

Conforme reanálise dos 5 processos, pode-se verificar a ocorrência das seguintes inconsistências:

- DEOFI e DEPRO: não aplicabilidade da flexibilização, uma vez que são setores voltados exclusivamente para o atendimento de demanda interna. Não existe vinculação direta entre o público e estes setores. Como já descrito, a DEOFI não precisa atender diretamente os alunos, mas sim, receber demanda do setor requisitante. No caso do DEPRO, somente em situações excepcionais ocorre o atendimento em horário noturno, bem como terceirizados e prestadores de serviços não são considerados públicos;

- DICAD: apesar da razoabilidade da existência de serviço de atendimento ao público, entende-se que, pelo fato da DICAD pertencer à DIRGEP, que possui diversos setores que também atendem ao público interno, entende-se que o serviço de atendimento ao público interno deve ser centralizado no âmbito da DIRGEP; e

- DIALM e DIMSUP: realizam atendimento ao público. No caso da DIALM resta a dúvida quanto a necessidade de manter 3 servidores em jornada flexibilizada e no caso da DIMSUP resta pendente o cumprimento da demandas.

Conforme descrito no corpo do relatório, a concessão da jornada flexibilizada na UTFPR (seja na capital como no interior) ocorreu também em setores em que não é possível a flexibilização como Patrimônio, Orçamento e Finanças, Recursos Humanos, Gabinete do Reitor/Diretor, entre outros.

Conforme relatado, existem setores como o DEOFI, DEPRO, DEPAT (cujas estruturas se reproduzem nos Câmpus do interior) cuja flexibilização não é possível. Existem outros setores como DICAD e DIALM que a flexibilização é possível, mas somente em quantitativo de servidores para manter o “balcão de atendimento” (e não todo o setor) em jornada flexibilizada.



Logicamente, existe a dificuldade política/motivacional em flexibilizar a jornada de alguns e não de outros dentro de um mesmo setor. Para superação de tal dificuldade será necessária a criação de um serviço de balcão centralizado.

Entende-se válida uma reflexão sobre “recepção e entrega da demanda” e “execução da demanda”, o atendimento ao público é garantido existindo um serviço de “recepção e entrega da demanda” funcionando em período de 12 horas/ininterrupto. A “execução do serviço” não precisa estar funcionando neste regime, pois são muito poucos os serviços que necessitam de resolução imediata. A criação de “balcões de atendimentos” de forma generalizada em todos os setores/divisões/departamentos, alocando todos os servidores para o serviço de atendimento (concomitante com as rotinas regulares), permite a flexibilização generalizada da jornada de trabalho, ato este vedada pela norma e pelos órgãos reguladores e de controle.

### **Recomendações:**

Recomendação 1: Que os servidores técnico-administrativos da UTFPR em exercício nos setores - DEOFI e DEPRO integrantes da estrutura do Câmpus Curitiba - e que estão laborando em jornada de 6 horas diárias e 30 semanais, ressalvados os casos previstos em legislação específica, voltem a desenvolver suas atividades em jornada de 8 horas diárias e 40 semanais, de acordo com o disposto no Decreto nº 1.590/95, segundo o qual a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, será de 08 horas diárias, com carga horária de 40 horas semanais. No caso da DICAD e DIALM, solicita-se a avaliação da necessidade de manutenção de 3 servidores em serviço de balcão, diante ao volume de demanda.

Recomendação 2: Considerando o teor contido no presente relatório, recomenda-se a revisão dos atos de concessão da flexibilização da jornada de trabalho para setores que não atendem diretamente ao aluno. E ainda, mesmo para os setores que atendem ao aluno, a flexibilização não deve ser total e generalizada, somente se restringindo àqueles que atuam no atendimento ao público. O assunto será objeto de revisão pela CGU em auditoria a ser realizada em 2014. Sugue relação de setores com respectivos câmpus. Câmpus Apucarana: Diretoria de Relações Empresariais e Comunitária, Departamento de Orçamento Finanças e Contabilidade, Departamento de Materiais e Patrimônio, Departamento de Serviços Gerais, Coordenação de Gestão de Recursos Humanos, Coordenação de Gestão de Tecnologia da Informação, Núcleo de Ensino e Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação. Câmpus Campo Mourão: Assessoria de Graduação e Educação Profissional, Departamento de Materiais e Patrimônio, Departamento de Serviços Gerais, Coordenação de Gestão de Recursos Humanos, Departamento de Educação e Diretoria de Graduação e Educação Profissional. Câmpus Cornélio Procopio: Diretoria de Relações Empresariais e Comunitária, Departamento de Orçamento Finanças e Contabilidade, Departamento de Materiais e Patrimônio, Divisão de Obras e Manutenção de Imóveis, Coordenação de Gestão de Recursos Humanos, Coordenação de Gestão de Tecnologia da Informação, Divisão de Manutenção e Suporte ao Usuário, Secretaria de Gestão Acadêmica, Divisão de Serviços Auxiliares, Departamento de Educação, Departamento de Recursos Didáticos, Núcleo de Ensino e Divisão de Redes de Computadores e Comunicação. Câmpus Curitiba: Divisão de Cadastro, Divisão de Pagamento, Divisão de Recrutamento e Movimentação de Pessoas, Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação, Departamento Acadêmico de Física, Divisão de Recursos Didáticos, Divisão de Conservação de Bens



Imóveis, Divisão de Serviços Auxiliares, Divisão de Obras e Manutenção de Imóveis, Departamento Acadêmico de Informática, Departamento de Orçamento e Finanças, Divisão de Almoxarifado, Divisão de Patrimônio e Departamento de Projetos e Obras. Câmpus Dois Vizinhos: Departamento de Materiais e Patrimônio, Diretoria de Graduação e Educação Profissional e Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação. Câmpus Francisco Beltrão: Departamento de Materiais e Patrimônio, Departamento de Serviços Gerais, Departamento de Projetos e Obras, Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias, Departamento de Educação, Coordenação de Estação Experimental e Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos. Câmpus Guarapuava: Departamento de Educação, Departamento de Materiais e Patrimônio e Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação. Câmpus Londrina: Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação, Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias, Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Departamento de Educação, Secretaria de Gestão Acadêmica, Coordenação de Alimentos, Coordenação de Licenciatura em Química, Departamento de Orçamento, Finanças e Contabilidade, Departamento de Materiais e Patrimônio e Departamento de Projetos e Obras. Câmpus Medianeira: Diretoria de Planejamento e Administração, Departamento de Materiais e Patrimônio, Divisão de Almoxarifado, Divisão de Patrimônio, Departamento de Orçamento, Finanças e Contabilidade, Departamento de Serviços Gerais, Divisão de Serviços Auxiliares, Coordenadoria de Engenharia Ambiental, Coordenadoria do Curso de Tecnologia em Alimentos, Coordenadoria do Curso de Licenciatura em Química, Coordenadoria do Curso de Tecnologia em Manutenção Industrial, Coordenadoria de Gestão e Recursos Humanos, Coordenadoria de Tecnologia da Informação, Divisão de Cursos e Qualificação Profissional e Programa de Egressos. **Câmpus Pato Branco: Assessoria de Planejamento e Administração, Departamento de Materiais e Patrimônio, Departamento de Orçamento, Finanças e Contabilidade, Departamento de Serviços Gerais, Departamento de Apoio e Projetos Tecnológicos, Departamento de Estágios e Cursos de Qualificação Profissional, Diretoria de Graduação e Educação Profissional, Departamento de Educação, Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação e Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos.** Câmpus Ponta Grossa: Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos, Departamento de Educação e Departamento de Serviços Gerais. Reitoria: Diretoria de Projetos e Obras, Departamento de Infraestrutura em Tecnologia da Informação, Divisão de Projetos de Sistemas de Informação, Divisão de Manutenção de Sistemas de Informação, Divisão de Projetos de Sistemas de Informação e Departamento de Sistemas de Informação. Câmpus Toledo: Departamento de Educação, Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias e Assessoria de Graduação e Educação.

Recomendação 3: Que os novos processos de pedido de adoção de jornada de trabalho flexibilizada sejam analisados tomando por base os critérios exigidos no art. 3º do Decreto n.º 1.590/95, redação alterada pelo Decreto n.º 4.836/2003, que faculta ao dirigente máximo do órgão ou da entidade a autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, em função de atendimento ao público (alunos) ou trabalho no período noturno, dispensado o intervalo para refeições. Lembrando que a redução de jornada de trabalho só pode ser autorizada se, cumulativamente, forem atendidos os três critérios. E que devem ser considerados o horário de atendimento, o regime de trabalho e a forma de atendimento anterior à normatização interna da UTFPR acerca da redução da jornada de trabalho.



### III – CONCLUSÃO

Em face dos exames realizados, verificou-se a ocorrência de inconsistências no processo de concessão da jornada flexibilizada na UTFPR, havendo necessidade de revisão nos benefícios já concedidos, atentando para os apontamentos descritos no presente relatório.

Em 2014, o assunto será objeto de nova auditoria para verificar a adequação do tema.

Curitiba/PR, 16 de Dezembro de 2013.

**Equipe Técnica**

**Nome:**

**Cargo:**

**Assinatura:**

**Nome:**

**Cargo:**

**Assinatura:**

