Unidade Auditada: UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIAS
Exercício: 2013
Processo:
Município: Goiânia - GO
Relatório nº: 201407278
UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DE GOIÁS

Análise Gerencial

Senhor Chefe da CGU-Regional/GO,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço n.º 201407278, e consoante o estabelecido na Seção III, Capítulo VII da Instrução Normativa SFC n.º 01, de 06/04/2001, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual apresentada pela UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIAS.

1. Introdução

Os trabalhos de campo foram realizados no período de 1/4/2014 a 13/05/2014, por meio de testes, análises e consolidação de informações coletadas ao longo do exercício sob exame e a partir da apresentação do processo de contas pela unidade auditada, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal.

Nenhuma restrição foi imposta à realização dos exames.

O Relatório de Auditoria encontra-se dividido em duas partes: Resultados dos Trabalhos, que contempla a síntese dos exames e as conclusões obtidas; e Achados de Auditoria, que contém o detalhamento das análises realizadas. Consistindo, assim, em subsídio ao julgamento das contas apresentadas pela Unidade ao Tribunal de Contas da União – TCU.

Registra-se que os Achados de Auditoria apresentados neste relatório foram estruturados, preliminarmente, em Programas e Ações Orçamentárias organizados em títulos e subtítulos, respectivamente, segundo os assuntos com os quais se relacionam

diretamente. Posteriormente, apresentam-se as informações e as constatações que não estão diretamente relacionadas a Programas/Ações Orçamentários específicos.

2. Resultados dos trabalhos

O escopo de auditoria foi firmado por meio das Atas de Reunião realizadas:

- Em 24/10/2013 entre a Diretoria de Auditoria da Área Social, da Controladoria-Geral da União-CGU e a Secretaria de Educação, da Cultura e do Desporto-SecexEducação, do Tribunal de Contas da União(TCU);

- Em 12/11/2013 entre a Controladoria Regional da União no Estado de Goiás e a Secex/GO do Tribunal de Contas da União (TCU);

- Em 28/02/2014 entre a Diretoria de Auditoria da Área Social, da Controladoria-Geral da União-CGU e a Secretaria de Educação, da Cultura e do Desporto-SecexEducação, do Tribunal de Contas da União(TCU);

Em face dos exames realizados, foram efetuadas as seguintes análises:

- Avaliação dos resultados quantitativos e qualitativos em relação à atuação dos docentes nas atividades de ensino, pesquisa e extensão;

- Avaliação da conformidade de duas peças de que tratam os incisos I e II do art. 13 da IN TCU nº 63/2010, quais sejam: o rol de responsáveis e o relatório de gestão;

- Avaliação da gestão de pessoas contemplando a observância da legislação sobre admissão, remuneração, cessão e requisição de pessoal, concessão de aposentadorias e pensões, considerando, ainda, o nível de governança;

- Avaliação da gestão do patrimônio imobiliário de responsabilidade da UJ, quanto à correção dos registros contábeis, a qualidade dos controles internos administrativos instituídos pela U.J para a referida gestão e o estado das instalações prediais e o conforto por elas proporcionado à comunidade acadêmica para a realização de suas atividades;

- Avaliação da estrutura e da atuação da Auditoria Interna;

- Avaliação do cumprimento parcial ou total, pela UJ das Determinações e Recomendações expedidas pelo TCU que façam referência expressa ao Controle Interno; e pelo Órgão de CI, analisando as eventuais justificativas do gestor para o descumprimento, bem como as providências adotadas em cada caso;

- Avaliação da utilização do Sistema de Gestão de Processos Disciplinares CGU-PAD, abrangendo a estrutura de pessoal e tecnológica capaz de gerenciar a devida utilização do sistema;

- Avaliação do Parecer de Auditoria Interna, contemplando a verificação da existência de unidade especializada para elaboração do parecer de auditoria e se o Parecer anexo ao processo de contas contém todos os elementos previstos para as unidades da administração pública indireta.

2.1 Avaliação dos Resultados Quantitativos e Qualitativos da Gestão

Com o objetivo de avaliar a atuação dos docentes nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, considerando os regimes de trabalho existentes na Universidade e visando acompanhar o desempenho da ação governamental e seus resultados quantitativos e qualitativos foi selecionada como amostra a Faculdade de Direito – FD da UFG.

A Faculdade de Direito estrutura-se em uma Diretoria; Coordenação Administrativa; Coordenações de Graduação, de Pós-Graduação *Lato Sensu* e de Pós-Graduação *Stricto Sensu*; Departamento de Formação Básica e Complementar e Departamento Profissionalizante.

Sobre o Regimento Interno da Unidade, foi apresentada a Portaria nº 025, de 02/09/2013, do atual Diretor da Faculdade de Direito, designando comissão para sua elaboração. Foi informado, por meio do OF. Nº 006/2014-FD/UFG, de 17/03/2014, que, por orientação da Reitoria, a FD deveria aguardar a publicação do novo Estatuto da UFG, para elaborar seu Regimento Interno.

Verificou-se que o novo Estatuto da UFG foi aprovado pelo Ministério da Educação em 24/01/2014. Segundo notícia constante do site da UFG, a Universidade terá que implementar diversas mudanças e, até a completa adequação, os dois estatutos serão utilizados simultaneamente. De acordo com o art. 38 do Estatuto vigente até 2013, na UFG, o Conselho Diretor é o organismo máximo deliberativo e de recurso da unidade acadêmica em matéria acadêmica, administrativa e financeira e terá por atribuições, dentre outras, elaborar o Regimento de sua unidade ou suas modificações e submetê-las à apreciação do Conselho Universitário, para aprovação. Esse Estatuto da UFG vigorou desde 1996, com alterações aprovadas em 2002 e 2003.

Não foi apresentado, contudo, nenhum Regimento Interno, mesmo mais antigo, existente para a Faculdade de Direito.

Quanto ao contexto de organização administrativa da Faculdade de Direito, a situação apontada no Relatório de Gestão Administrativa FD/UFG, período de março a novembro/2012 e de dezembro/2012 a junho/2013, foi a de se considerar notória a fragilidade dessa estrutura em todos os seus aspectos: organização, equipamentos, manutenção, pessoal e segurança. Informa, ainda, o relatório, que essas duas gestões tiveram como tarefa minimizar os efeitos negativos de uma Unidade cujo funcionamento tem ocorrido sem a prática de Planejamento Estratégico, de tal forma que o resultado é crítico quanto aos serviços prestados ao público, como em relação à demanda interna dos serviços administrativos. Nos dois períodos citados, a Unidade foi administrada por dois Diretores *pro tempore*. A partir de julho de 2013, nova direção foi empossada.

Outros registros de documentos da Unidade Acadêmica demonstram o contexto vivido na Unidade. A Ata 008/2013 – da Reunião Extraordinária do Conselho Diretor da

FD/UFG, realizada em 13/06/2013, registra que o Vice-Reitor interrompeu a reunião e pediu a palavra para informar sobre a internacionalização da UFG; sobre o ranking da FD/UFG na América do Sul, sendo a 91ª; da ampliação da infraestrutura da UFG; ressaltou que havia reclamações da FD/UFG na Ouvidoria e recomendou a resolução interna dos problemas da Unidade pedindo harmonia, colaboração e respeito; assim como o resgate da história e das contribuições da Unidade.

Da distribuição de carga horária docente entre graduação e pós-graduação na Faculdade de Direito.

No que se refere às atividades de ensino, considerando-se a carga horária de atividade em aulas, tem-se, no exercício de 2013, o total de 9.208h para a graduação, 1.416h para pós-graduação *lato sensu*, e 587h para a pós-graduação *stricto sensu*. A Faculdade de Direito possui somente um curso de mestrado em Direito Agrário.

A distribuição entre as atividades de ensino (carga horária de atividade em aulas) e os docentes e seus regimes é a seguinte:

Para a graduação: 2.312h (25%) de aulas para os docentes em regime Dedicação Exclusiva, 2.880h (31%) para os professores 40h e 4.016h (44%) para os 20h.

Para a pós-graduação *lato sensu*: 462h (32%) de aulas para os docentes em regime DE, 280h (20%) para os professores 40h e 674h (47%) para os professores 20h.

Para a pós-graduação *stricto sensu*: 286h (48%) de aulas para os docentes em regime DE, 150h (26%) para os professores 40h e 151h (26%) para os professores 20h.

Distribuição de Carga Horária Docente entre Graduação e Pós-Graduação

Curso	Carga Horária Docente		
	40h com DE	40h	20h
Graduação	25%	31%	44%
Lato sensu	32%	20%	47%
Strictu sensu	48%	26%	26%

Assim, os professores do regime de 20 horas são os maiores responsáveis pelas atividades de ensino de graduação e de pós-graduação *lato sensu,* igualando-se, ainda, aos de 40 horas na pós-graduação *stricto sensu*.

Considerando-se a carga horária de atividade em aulas para a graduação, individualmente, o ranking aponta entre os onze primeiros colocados, três professores 40h, seis DE e dois em regime de 20h. Em seguida, há uma faixa em que oito professores 20h prevalecem.

Considerando-se a carga horária de atividade em aulas para a pós-graduação *lato sensu*, o ranking é bem variado entre os docentes dos três regimes, de forma que entre os onze primeiros, há dois professores em regime de 40h, cinco DE e quatro 20h. Dezesseis professores não atuam na pós-graduação *lato sensu,* sendo quatro DE, quatro 40 horas e oito 20h.

Considerando-se a carga horária de atividade em aulas para a pós-graduação *stricto sensu*, há onze professores que registram horas de aulas para essa atividade, sendo cinco DE, três 40h e três 20h.

A distribuição entre a graduação e a pós-graduação é resultante da quantidade de cursos oferecidos, um de graduação e um de pós-graduação *stricto sensu*. Quanto à distribuição entre os docentes, considera-se a falta de transparência na distribuição de atividades, a falta de reuniões departamentais e a falta de planejamento formalizado, constatados na Faculdade de Direito.

Alteração de Regime de Trabalho dos Docentes da Faculdade de Direito

Em relação às alterações de regime de trabalho dos docentes da Faculdade de Direito verificamos que não estão sendo atendidas, na sua integralidade, as Resoluções CCEP nº322 e 408, pelas diversas "instâncias" da UFG: Reitoria, CPPD, Diretores da Faculdade de Direito e seu Conselho Diretor. Como exemplos de não atendimento da norma citamos: não submeter o processo de alteração de regime de trabalho aos respectivos Departamentos; excesso de concessões de regimes de 40 horas; alteração de regimes sem a necessária avaliação do cumprimento do regime anterior em que o docente se encontrava; concessão de regime de DE para docente que possui outro vínculo empregatício; dispensa tácita dos compromissos assumidos por docentes, quando do pleito da alteração de regime, entre outros.

Como as alterações de regime de trabalho e as cessões não são submetidas aos Departamentos respectivos, trazem reflexos diretos no planejamento da Unidade Acadêmica, chegando a afetar a grade horária do curso, com reflexo direto aos alunos, que algumas vezes se veem privados de aulas de determinadas matérias.

Em que pese as normas da UFG e a legislação pertinente tratarem o regime de trabalho de 40 horas como uma "concessão excepcional", tal situação não se verifica na Faculdade de Direito, uma vez que, em dezembro/2013, 38% do total dos docentes possuíam esse regime (16 docentes de um total de 42).

Acumulação de Cargos

Estão consubstanciados no Relatório vários fatores que causam morosidade na análise dos processos de acumulação, que devem ser adequadamente saneados, entre eles: demora excessiva do Departamento de Pessoal da UFG – DP/UFG para notificar a Faculdade de Direito sobre a acumulação, demora da Faculdade de Direito em cientificar o docente da análise de acumulação; recusas injustificadas de apresentação de documentação por parte dos docentes, combinadas com reiterações excessivas por parte da Reitoria e Comissões da UFG; prazos inadequadamente delongados para movimentar o processo entre o DP/UFG, Comissões, Faculdade de Direito e autoridades da UFG; retenções que os processos sofrem, sem que qualquer justificativa expressa seja lançada em seus autos ou com justificativas insubsistentes.

Todas essas causas geram atrasos suficientes para que à época da emissão do parecer a Comissão se defronte com uma situação já regularizada, sem que seja emitida opinião quanto à regularidade da situação do docente relativamente ao período demandado. A manutenção desse padrão de apuração por parte da UFG implica numa consequência bastante importante: a acumulação de cargos pelos docentes, quando irregulares, não trazem quaisquer consequências legais ou administrativas a eles, desde que, à época da emissão do parecer da comissão, já estejam com a situação regularizada. Assim, a

morosidade apontada acaba por se transformar em uma "anuência" da UFG para a ocorrência sistemática de casos como este, uma vez que alimenta essa prática.

Desta forma, a eficácia das ações realizadas pelos órgãos de controle, em especial a CGU e o TCU, com o intuito de coibir acumulações excessivas, que potencialmente podem trazer prejuízos ao exercício das funções públicas, é mitigada pelo modo de atuação da Comissão Permanente de Acumulação de Cargos, que se encontra inserido dentro de uma sistemática obsoleta estabelecida pela UFG. Isto propicia condições para que o docente muitas vezes se exceda nas acumulações de cargos da iniciativa privada ou pública com a docência exercida na UFG, uma vez que, detectado o excesso, ele pode se desvincular do cargo, sem que qualquer consequência prática lhe seja imputada.

2.2 Avaliação da Conformidade das Peças

Considerando a natureza jurídica e o negócio da unidade jurisdicionada, o presente item teve como objetivo avaliar a conformidade de duas peças de que tratam os incisos I e II do art. 13 da IN TCU nº 63/2010, quais sejam: o rol de responsáveis e o relatório de gestão, constantes no Processo nº 23070.004164/2014-91.

A metodologia adotada pela equipe consistiu na análise documental das duas peças, comparando-as com informações coletadas em campo (entrevistas, reuniões, aplicação de questionários) e dados extraídos em sistemas informacionais (SIAFI, SIAPE, SPIUNET, CGU-PAD).

A partir dos exames concluiu-se que a Instituição apresentou as peças de acordo com normas do Tribunal de Contas da União para o exercício de 2013. Além disso, as peças contemplam os conteúdos e formatos obrigatórios nos termos da DN TCU nº 127/2013, da DN TCU nº 132/2013 e da Portaria-TCU nº 175/2013.

2.3 Avaliação da Gestão de Pessoas

A presente análise teve como objetivo conhecer e avaliar a situação da Governança e da Gestão de Pessoas da UFG.

Identificamos que a Alta Administração da Universidade monitoria regularmente o cumprimento das diretrizes relativas à gestão de pessoas por meio do acompanhamento e cumprimento da legislação pertinente, bem como as diretrizes do MPOG e do MEC.

Constatamos que existe Colegiado da Categoria de Docente para auxiliá-la nas decisões relativas à gestão de pessoas. Cabe informar que foi instituída, por meio de Portaria do Reitor da UFG nº 220, de 10/01/2014, a Comissão Interna de Supervisão da Categoria de Técnico-administrativo para elaboração do seu Regimento Interno e, posteriormente, auxiliar a Universidade nas decisões relativas à gestão de pessoas.

Verificamos, em atas a existência de monitoramento pelo Colegiado da Categoria de Docente. Em relação à categoria técnico-administrativa, ratificamos que o colegiado

está em fase de instalação, portanto, ainda não realizou atividades no auxílio à gestão de pessoas.

A UFG executa processo de planejamento anual da gestão de pessoas, aprovando e publicando objetivos, metas e indicadores de desempenho.

Segundo informações apresentadas pela Universidade, a equipe de Recursos Humanos necessita de desenvolvimento e atualizações constantes, portanto, as chefias imediatas autorizam os servidores da equipe de Recursos Humanos a participarem de capacitações relacionadas legislação de pessoal, desenvolvimento gerencial e outros cursos pertinentes à área.

A Universidade oferece programas de treinamento em conformidade com o plano de capacitação da UFG, o qual segue as orientações do Decreto nº 5.825/06, em seu artigo 7º, inciso II, parágrafo único e seus incisos.

A Universidade verifica a opinião dos seus colaboradores por meio de avaliação qualitativa e quantitativa que abrange, dentre outras coisas, as condições do ambiente de trabalho, bem como as áreas de necessidades de treinamento.

A UFG informou que acompanha as atualizações da legislação e multiplica aos demais servidores da equipe de RH.

Verificamos que a Universidade realiza avaliação de desempenho dos membros da alta administração e demais gestores quando da avaliação de desempenho funcional. E ainda, que avaliação de desempenho dos membros da alta administração e demais gestores é submetida ao Colegiado da Categoria de Docente para aprovação.

Evidenciamos que existem na Universidade gestores eleitos e indicados. No caso dos indicados, para cada escolha leva em consideração o histórico profissional do servidor por meio do currículo e méritos alcançados dentro da sua trajetória vivencial, via experiências acumuladas.

Verificamos, no Relatório do Gestor, exercício de 2013, que a Universidade monitora a Gestão de Recursos Humanos avaliando os índices de absenteísmo, índices de rotatividade, projeções de aposentadoria, entre outros, por meio do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor e do Sistema Integrado de Gestão.

Após análise gerencial da Governança e da Gestão de Pessoas da UFG, verificamos o seguinte:

Liderança da alta administração		
A alta administração da unidade:	Sim	Não
1-Monitora regularmente o cumprimento das diretrizes relativas à gestão de pessoas?	X	
2-Designou formalmente corpo colegiado (ex.comitê, conselho) responsável por auxiliá-la nas decisões relativas à gestão de pessoas?	X	
3-Monitora regularmente o funcionamento desse corpo colegiado?	X	

Evidenciamos que a Universidade adota integralmente a prática quando:

- Alinhamento Estratégico e Planejamento da Gestão de Pessoas:
4- Executa processo de planejamento de gestão de pessoas, aprovando e publicando objetivos, metas e indicadores de desempenho - Alinhamento Estratégico e Planejamento da Gestão de Pessoas;

- Unidade de Gestão de Pessoas como parceira estratégica:
5- Identifica lacunas de competência da equipe de RH, com o objetivo de avaliar suas necessidades de capacitação (ex. necessidades de competências na área de gestão estratégica de pessoas, na área de concessão de direitos, etc.);

- Gestão da liderança e do conhecimento e estão da liderança e processo decisório:
6- Oferece programas de treinamento e desenvolvimento de competências de liderança que atendem às necessidades de cada nível de gestão (do operacional ao estratégico), incluindo potenciais líderes;

- Integridade e comprometimento:
7- Verifica a opinião dos colaboradores quanto ao ambiente de trabalho e utiliza os resultados para orientar eventuais mudanças;

- Aprendizagem contínua:
8- Identifica as necessidades individuais de capacitação quando da avaliação de desempenho dos colaboradores, levando-as em consideração nas avaliações subsequentes;

- Cultura orientada a resultados e Comunicação:
9-Identifica e divulga para os profissionais de RH a legislação, jurisprudência e as orientações normativas relativas à gestão de pessoas, orientando acerca de como elas devem ser aplicadas internamente;

- Avaliação de desempenho:
10- Realiza avaliação de desempenho dos membros da alta administração e demais gestores, vinculada ao alcance dos resultados da unidade/organização; e

- Resultados e prestação de contas (*Accountability):*
12- Monitora, por meio de sistema informatizado de gestão de pessoas, algum conjunto de informações relevantes sobre a força de trabalho (ex. índices de absenteísmo, índices de rotatividade, projeções de aposentadoria, etc.

Constatamos que a Universidade adota parcialmente a prática quando:

- Gestão de talentos e Recrutamento, seleção e integração:
11-Executa processo formal, baseado em competências, para seleção de gestores.

2.4 Avaliação da Gestão do Patrimônio Imobiliário

A avaliação do patrimônio imobiliário teve como objetivo verificar a correção dos registros contábeis, a qualidade dos controles internos administrativos, o estado das instalações prediais e o conforto por elas proporcionado à comunidade acadêmica para a realização de suas atividades.

a) Correção dos registros contábeis

O setor responsável pela gestão patrimonial da instituição é a Gerência de Construção e Manutenção do Centro de Gestão do Espaço Físico - CEGEF/UFG e o responsável pela contabilização é o Departamento de Contabilidade e Finanças - DCF/UFG. De acordo com informações apresentadas por esses setores, a contabilização dos imóveis é realizada em uma conta contábil genérica. Sendo assim, a identificação individualizada do valor contábil e da valorização de cada instalação nas demonstrações contábeis não é realizada.

Deixamos de tratar sobre o registro das depreciações, haja vista que tal fenômeno será item obrigatório apenas no Exercício de 2014, conforme previsto na Portaria STN nº 439, de 12/07/2012

Em relação ao cadastro dos imóveis no Sistema de Gerenciamento dos Imóveis de Uso Especial da União (Spiunet), cada construção possui um Registro Imobiliário Patrimonial (RIP) individualizado. Verificou-se que há 60 imóveis cadastrados no referido sistema e, em que pese a unidade ter afirmado que os dados constantes no sistema são reavaliados anualmente, 38 estão com a data de avaliação vencida.

Diante do exposto, concluímos que as demonstrações contábeis da unidade, no que se aos bens imóveis, não representam o valor real desses ativos. Isso demonstra a necessidade da UFG reavaliar os elementos patrimoniais imobiliários, de modo que o valor registrado não difira significativamente do valor real do bem imóvel.

b)Controles Internos Administrativos

A Resolução CONSUNI nº 001/98 que cria o CEGEF/UFG estabelece os seus objetivos, suas atribuições e sua estrutura organizacional. Dentro desta há a Gerência de Construção e Manutenção responsável pelas atividades e procedimentos relacionados à gestão dos bens imóveis da UFG. Esta Resolução é o documento que tem norteado os procedimentos e a tomada de decisões pelo CEGEF.

As necessidades de reparos que envolvam obras civis são feitas ao CEGEF por iniciativa/solicitação das próprias unidades. Existem três formas de atendimento das demandas de manifestações patológicas nos edifícios:

- No portal da UFG há o acesso direto dos usuários dos edifícios para abertura de ordens de serviços de manutenção para atendimento de ocorrências pela equipe terceirizada de manutenção;
- São recebidos diariamente no CEGEF memorandos, através dos diretores de órgãos e unidades de ensino, com solicitações específicas de intervenções de reformas, adaptações e demais problemas das instalações físicas;
- A equipe de engenheiros civis, mecânico e eletricistas fazem vistorias e acompanhamento da equipe de manutenção nos edifícios.

São mantidos contratos terceirizados de manutenção predial para atendimento das ordens de serviço, manutenção das áreas verdes e outras demandas estabelecidas pela Gerência de Construção e Manutenção/CEGEF, a qual fiscaliza os contratos. Para os terrenos/áreas livres, a Gerência de Paisagismo/CEGEF, através de agrônomos e técnicos, é a responsável pela manutenção, conservação e plantio em geral.

Os recursos para manutenção dos prédios/blocos são dotados no Orçamento Anual da Universidade, onde todas as despesas são previstas com suas respectivas fontes de

recursos. Não há convênios ou contratos que possibilitem a atuação de fundações de apoio na manutenção dos prédios/blocos.

c) Avaliação da infraestrutura e dos serviços das instituições de ensino superior:

Realizamos visita em 7 edifícios da universidade nos dois campi de Goiânia, contemplando situações de blocos novos, reformados nos últimos 5 anos ou que não passaram por intervenções nos últimos cinco anos. Foram visitadas 14 salas de aula/laboratórios dos seguintes prédios: Faculdades de Engenharia, Direito, Farmácia e Letras, Centro de Aulas B, Instituto de Ciências Biológicas II e Instituto de Informática.

As atividades desenvolvidas nas salas visitadas envolvem aulas dos cursos de graduação, especialização e extensão, como é o caso do Curso de Línguas ofertado pela Faculdade de Letras.

A seguir apresentamos o relato das situações verificadas na visita:

- Instalações elétricas: Todas as salas de aula possuem quantidade suficiente de tomadas e lâmpadas, em que pese terem sido identificadas lâmpadas queimadas em 4 salas;
- Combate/prevenção de incêndios: Grande parte dos edifícios passou por intervenções físicas no decorrer dos anos e uma parte de seus projetos de incêndios passou por aprovação nos Corpo de Bombeiros do Estado de Goiás. Outra parte dos prédios não teve sua aprovação do incêndio devido a não obrigação da legislação vigente (pequeno porte, edificação térrea etc.).
- Uso e operação das instalações: O pé direito das salas obedecia à altura mínima de 2,60 e não foram identificadas irregularidades nos pisos que comprometessem à locomoção.
- Estanqueidade à água: Foram identificadas infiltrações em 4 salas de aulas devido à presença de manchas escuras nas paredes.
- Desempenho térmico: Doze salas de aula possuem aparelhos de ar-condicionado funcionando.
- Desempenho acústico: Não foram identificadas situações que comprometessem o isolamento acústico.
- Acessibilidade: todos os prédios apresentavam acessos adaptados para pessoas com necessidades especiais, seja por rampa ou por elevador.
- Equipamentos escolares: não foram identificados equipamentos em más condições de uso.

Diante do exposto, considerou-se adequada a estrutura física das instalações visitadas.

2.5 Avaliação do Cumprimento das Determinações/Recomendações do TCU

A CGU optou por examinar o grau de atendimento da UJ às determinações efetuadas pelo TCU no exercício avaliado, bem como os seus resultados para a melhoria da gestão e dos programas desenvolvidos pela UFG.

O escopo dos trabalhos se limitou aos acórdãos com determinação expressa do Tribunal à CGU para monitoramento. A metodologia consistiu no levantamento e análise dos acórdãos e verificação das informações apresentadas no Relatório de Gestão.

Realizamos levantamento no Sítio TCU e não evidenciamos acórdãos em que haja determinação expressa para que a CGU se manifestasse nas Contas da Unidade no exercício de referência.

O atendimento das demandas do TCU é controlado pela Reitoria que acompanha os prazos e providências adotadas. Os Pró-Reitores e Diretores de Órgãos Administrativos são os responsáveis pelas informações e efetivação das deliberações.

A partir das informações apresentadas no Relatório de Gestão, verificou-se que 62 Acórdãos foram atendidos integralmente pela Entidade e 17 não foram atendidos ou atendidos parcialmente, sendo que esses são, em sua maioria, relacionados a atos de aposentadoria e pensão.

Em que pese a unidade não possuir normativos internos ou indicadores para monitorar as determinações do TCU, considera-se satisfatório o tratamento dado pela Universidade às decisões emanadas pelo Tribunal, dado que 78% dos acórdãos foram atendidos.

2.6 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU

Neste item a auditoria objetivou verificar a adequada e oportuna implementação das recomendações expedidas pelas Unidades da Controladoria-Geral da União em ações de controle realizadas junto à UJ relacionadas ao período de exame, para compor o Relatório de Auditoria de Gestão, analisando as eventuais justificativas do gestor para o descumprimento, bem como as providências adotadas em cada caso.

O escopo da auditoria se limitou a todas as recomendações acordadas com o gestor para serem atendidas no ano da gestão avaliada, bem como nos dois anos antecedentes ao das contas. A metodologia consistiu no levantamento e análise dos relatórios de auditoria emitidos no período de 2010 a 2013 e dos Planos de Providências Permanente da Entidade.

A partir do resultado das análises, conclui-se que das 46 recomendações com prazo de atendimento referente ao exercício das contas e aos dois antecedentes, 27 foram atendidas integralmente, 10 estão pendentes de atendimento e para 9 foi solicitado prorrogação de prazo.

Em relação às recomendações atendidas, merecem destaque as seguintes:
- Ressarcimento das remunerações dos servidores cedidos sem ônus pela UFG;
- Abster-se de exigir nos editais de licitação de cadastramento prévio no Sistema de Cadastramento de Fornecedores - Sicaf;
- Exigir das empresas participantes de licitação de obras o detalhamento dos Benefícios e Despesas Indiretas – BDI.

Das 10 recomendações não atendidas, destacam-se as seguintes:

-Estruturação da Auditoria Interna, aumentando a quantidade de auditores internos;
- Melhorias na formalização de processos licitatórios, incluindo nestes todas as documentações exigidas nos fundamentos legais;

Nesse contexto, considera-se satisfatório o tratamento dado pela IFE para cumprimento das recomendações da CGU, dado que 59% delas foram atendidas e que nenhuma das recomendações pendentes de atendimento impacta de forma negativa na gestão da IFE.

2.7 Avaliação do CGU/PAD

O órgão de controle interno teve como objetivo verificar: (a) se a unidade examinada designou um coordenador responsável pelo registro de informações sobre procedimentos disciplinares instaurados na unidade no Sistema de Gestão de Processo Disciplinar da CGU (CGU-PAD); (b) se existe estrutura de pessoal e tecnológica capaz de gerenciar a devida utilização do sistema CGU-PAD na unidade examinada; e (c) se a unidade está, de fato, registrando as informações referentes aos procedimentos disciplinares instaurados no sistema CGU-PAD.

A partir dos exames realizados, verificou-se que UJ possui normativos internos que regulamentem a estruturação, o funcionamento e a designação de servidores responsáveis pelo registro dos atos atinentes à correição, em conformidade com os termos da Portaria nº1.043/2007 do Ministro Chefe da Controladoria Geral da União. Através da Portaria/UFG nº 3434, foi criada a Coordenação de Processos Administrativos – CDPA, com a designação de seu respectivo coordenador, vinculada diretamente ao Gabinete do Reitor, com as atribuições de acompanhamento, orientação e controle dos processos administrativos disciplinares e sindicâncias, bem como prover todas as atividades, procedimentos e análises diretamente ligadas à acumulação de cargos no âmbito da UFG.

A CDPA conta com 05 (cinco) salas administrativas e 03 (três) salas de audiências e depoimentos, equipadas e estruturadas para atender as demandas existentes da instituição. Sendo assim, consideramos que a estrutura física é adequada para o desempenho das atividades do sistema de correição.

O controle e registro dos processos no sistema está a cargo de 3 servidores, tendo sido identificado que 5 dos 55 processos disciplinares instaurados no exercício avaliado não foram cadastrados no Sistema CGU-PAD. Verificou-se, também, falhas nos registros de anos anteriores, conforme apresentado em ponto específico desse relatório.

Dessa forma, considerou-se que o registro das informações referentes aos procedimentos disciplinares instaurados no sistema CGU-PAD não está sendo realizado de forma satisfatória, prejudicando a segurança e completude das informações.

2.8 Avaliação do Parecer da Auditoria Interna

O Parecer da Unidade de Auditoria Interna da UFG, constante do Processo de Contas, contempla todos os itens exigidos no Item 1 do Anexo III da DN TCU nº 132/2013.

2.9 Estrutura e Atuação da Auditoria Interna

Verificamos, no Organograma Analítico Administração e Órgãos Executivos Centrais da UFG, que a posição informada da Auditoria Interna em relação à posição do Conselho Universitário está coerente com as diretrizes estabelecidas na legislação aplicável e as orientações dos órgãos de controle, proporcionando independência necessária à consecução de suas atividades.

Identificamos, também, na Resolução do Conselho Universitário n.º 35/2013, Capítulo I, Art. 1º, que a Auditoria Interna da UFG é um organismo de assessoramento vinculado ao Conselho Universitário e responsável pelo controle interno das atividades administrativa e financeira da Universidade. Verificamos na retromencinada Resolução o seguinte:

a) que a Unidade de Auditoria Interna possui autorização para acesso irrestrito a registros, pessoal, informações, sistemas e propriedades físicas relevantes à execução de suas auditorias;

b) que os departamentos da organização devem apresentar tempestiva e integralmente, informações solicitadas pela Unidade de Auditoria Interna;

c) que a Unidade de Auditoria Interna tem a possibilidade de obter apoio necessário dos servidores das unidades submetidas a auditoria e de assistência de especialistas e profissionais, de dentro e de fora da organização, quando considerado necessário; e

d) que existe vedação da participação dos auditores internos em atividades que possam caracterizar participação na gestão.

Constatamos que não existe uma política formalizada no Regimento da Auditoria Interna da UFG em que:

a) o auditor-chefe deve opinar sobre a adequação e a efetividade dos controles internos administrativos da UFG;

b) o auditor-chefe deve opinar sobre a gestão de riscos realizada na UFG;

c) o auditor-chefe deve informar sobre o andamento e os resultados do PAINT ao Conselho Diretor/Deliberativo e à alta administração;

d) o auditor-chefe deve informar sobre a suficiência dos recursos financeiros, materiais e de pessoal destinados à Audin ao Conselho Universitário, ao Conselho Curador e à alta administração;

e) o auditor-chefe é responsável pelo alinhamento da atuação da AUDIN com os riscos identificados na gestão;

f) o auditor-chefe tenha livre acesso ao Conselho Universitário, ao Conselho Curador; e

g) minimize os conflitos de interesses e favoreçam a imparcialidade dos auditores internos.

Sugerimos à UFG que, no Regimento da Auditoria Interna da Universidade, seja formalizada uma política adequando-se as necessidades descritas no parágrafo anterior.

Analisamos o RAINT/2013 e o PAINT/2013. Evidenciamos que o Conselho de Curadores da UFG expediu Certidão, em 11/12/2012, aprovando o PAINT/2013.

Verificamos que o grau de aderência das atividades realizadas pela AUDIN (RAINT/2013) em relação às planejadas (PAINT/2013) foi de 76%, sendo que das 21 atividades planejadas 5 não foram executadas conforme informações constantes do RAINT/2013.

Constatamos, no RAINT/2013, que a AUDIN realizou trabalho de avaliação dos controles internos administrativos da UFG nas atividades das "Despesas efetuadas com Cartões de Pagamento do Governo Federal" - Ação 16 do PAINT/2013. A avaliação dos controles internos foi realizada com base nos cinco componentes do "Committe of Sponsoring Organizations – COSO" (1-Ambiente de Controle, 2-Avaliação de Riscos, 3-Atividades de Controle, 4-Informações e Comunicações e 5-Monitoramento).

Cabe relatar, também, que o Planejamento das Atividades de Auditoria Interna de 2014 (PAINT/2014) está adequado às fragilidades detectadas. Percebemos que, a partir do PAINT/2014, a AUDIN se preocupou com a avaliação de riscos planejando suas atividades por meio da Matriz de Riscos. Segundo informações da AUDIN, como a Matriz de Riscos começou a ser utilizada em 2014, não foi possível, ainda, identificar o grau de aderência do planejamento das atividades da Auditoria Interna da UFG em relação às fragilidades apontadas na avaliação de riscos.

Informamos, em relação ao Hospital das Clínicas da UFG, que a Auditoria Interna não contemplou ações governamentais no PAINT/2014, bem como que as mesmas não entraram na Matriz de Risco. A AUDIN justificou, no PAINT/2014, que devido ao pequeno número de servidores (dois) lotados na Auditoria Interna, não foi possível incluir o Hospital das Clínicas no planejamento de suas atividades para o exercício em questão.

Diante deste contexto, sugerimos à Auditoria Interna da UFG que, para o próximo PAINT/2015, inclua em suas ações/atividades o Hospital das Clínicas.

2. 10 Ocorrências com dano ou prejuízo

Entre as constatações identificadas pela equipe, aquelas nas quais foi estimada ocorrência de dano ao erário são as seguintes:

1.1.1.2

Irregularidades na acumulação de cargos pelos docentes.

1.1.1.5

Irregularidades na alteração de regime de trabalho de docentes.

3. Conclusão

Eventuais questões formais que não tenham causado prejuízo ao erário, quando identificadas, foram devidamente tratadas por Nota de Auditoria e as providências corretivas a serem adotadas, quando for o caso, serão incluídas no Plano de Providências Permanente ajustado com a UJ e monitorado pelo Controle Interno. Tendo sido abordados os pontos requeridos pela legislação aplicável, submetemos o presente relatório à consideração superior, de modo a possibilitar a emissão do competente Certificado de Auditoria.

Os servidores listados a seguir que não tiveram suas assinaturas apostas neste relatório não estavam presentes, quando da geração deste documento, por motivo previsto legalmente. No entanto, atuaram efetivamente como membros da equipe responsável pela ação de controle.

Goiânia/GO, 24 de julho de 2014.

Nome: ANA CLAUDIA DE LIMA GOMES
Cargo: ANALISTA DE FINANCAS E CONTROLE

Assinatura:

Nome: AURIONES CARDOSO D AVILA FILHO
Cargo: TECNICO DE FINANCAS E CONTROLE

Assinatura:

Nome: CLAUDIO CHAVES MOREIRA
Cargo: ANALISTA DE FINANCAS E CONTROLE

Assinatura:

Nome: FABIANA PINHEIRO TAVEIRA
Cargo: ANALISTA DE FINANCAS E CONTROLE

Assinatura:

Relatório supervisionado e aprovado por:

_____

Chefe da Controladoria Regional da União no Estado de Goiás

Achados da Auditoria - nº 201407278

1 GESTÃO OPERACIONAL

1.1 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

1.1.1 EFETIVIDADE DOS RESULTADOS OPERACIONAIS

1.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Deficiências na atuação da Comissão de Avaliação Docente da Faculdade de Direito e direcionamento para apuração por meio de Comissão de Sindicância de forma parcial.

Fato

Uma das formas de avaliar os docentes e considerar os dados do Relatório Anual dos Docentes – RADOC ocorrem nos momentos de sua progressão funcional ou aprovação em estágio probatório, dentre outras. Verificou-se deficiências nessas avaliações por parte da Faculdade de Direito.

Para efeito dessas avaliações deve ser constituída em cada Unidade Acadêmica da Universidade uma Comissão de Avaliação Docente - CAD, composta por três professores indicados pelo Conselho Diretor - CD da Unidade, nomeados pelo Reitor, com mandato de dois anos.

Compete à CAD avaliar o desempenho dos docentes e emitir parecer final fundamentado sobre os processos citados que, posteriormente, são encaminhados à Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD para apreciação.

A Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) é órgão de assessoramento ao Reitor e incumbida de prestar assessoramento ao colegiado superior de ensino e pesquisa (CCEP) na formulação e acompanhamento da execução e fixação da política de pessoal docente da UFG.

Compete ao Plenário da CPPD apreciar, dentre outros, os seguintes assuntos concernentes aos docentes:

a) atribuição e alteração do regime de trabalho;

b) avaliação do desempenho para progressão funcional dos docentes;

c) ascensão funcional por titulação;

d) carga didática semanal média dos docentes de cada departamento, tendo em vista suas peculiaridades; etc.

Analisando as atas das reuniões do Conselho Diretor - CD da Faculdade de Direito – FD constatou-se as seguintes referências aos trabalhos da CAD:

- Ata 006/2013 – Reunião Ordinária do Conselho Diretor da FD, realizada em 22/05/2013: traz informação de um membro da CAD de que a Comissão necessita de uma reorganização, além de uma força tarefa para que os processos acumulados sejam analisados e encaminhados com urgência aos setores competentes da Universidade.

- Ata 009/2013 – Reunião Ordinária do CD da FD, realizada em 08/07/2013: um membro da CAD se pronunciou a respeito dos processos de responsabilidade da comissão, informando que o servidor técnico administrativo desta seção de trabalho não atendia aos princípios da eficiência e efetividade nos trabalhos de rotina da Comissão.

- Ata da Reunião Ordinária do CD/FD, realizada em 26/11/2013: faz referência ao processo 23070.004471/2013-91, relativo a irregularidades em procedimentos da CAD.

- Ata da Reunião Ordinária do CD/FD, realizada em 10/12/2013: trata novamente do processo referido, com sugestão de encaminhamento à Reitoria para nomeação de comissão de sindicância, o que foi aprovado. Nessa reunião, um membro da CAD informa dos problemas graves de desestrutura da Comissão e solicita seu desligamento.

Assim, o processo nº 23070.004471/2013-91 foi solicitado para análise nesta auditoria. O processo inicia com relato de um servidor técnico administrativo, em março/2013, que era responsável por instruir os processos de avaliação, trazendo informações sobre processos que ficaram sem andamento de maio/2012 a março/2013, sob a responsabilidade da Professora de Matrícula SIAPE nº 2413736 que, de acordo com a Portaria 08/2011 foi presidente da CAD, gestão 2011-2013. A Portaria 012/2012 alterou a comissão para a gestão 2012-2014.

O relato faz, ainda, referência a um processo de estágio probatório desaparecido desde abril/2010. O servidor explica sua responsabilidade de instruir os processos, mas que não é membro da CAD e que os atrasos não seriam sua responsabilidade.

O processo traz, também, relato de um dos novos membros da comissão, de 08/03/2013, sobre a demora em ter acesso aos processos pendentes, que ocorreu somente em fevereiro/2013, listando seis processos que passaram à sua responsabilidade. A portaria que designou a nova comissão foi de outubro/2012. Esse relato informa que alguns processos não foram instruídos por longo período; ou apresentaram documentos desordenados e incompletos, como a ausência de aprovação dos planos de trabalho dos docentes pelo Conselho Diretor.

Foi anexado ao processo, expediente do Reitor à Direção da Faculdade de Direito, em junho/2013, fazendo referência à manifestação da CPPD sobre a gravidade da situação da não devolução de processos de avaliação de desempenho por estágio probatório e solicitando providências para solucionar a questão, considerada grave sob o aspecto da estabilidade dos servidores envolvidos. Em 10/06/2013, o presidente da CPPD encaminhou ao Reitor da UFG o OF/CPPD/264/2013, tratando de processos de avaliação de desempenho em estágio probatório que ficam retidos nas Unidades Acadêmicas por muito tempo (2002 até 2012). O expediente traz uma listagem dos processos, indicando que quarenta processos estavam retidos na Faculdade de Medicina; vinte e cinco na Faculdade de Direito e vinte e um no Campus da Cidade de Goiás.

Em 23/05/2013, por meio da Portaria nº 013/2013, em virtude de decisão do CD/FD foi designada uma comissão de cinco professores para prestarem assessoramento à CAD no exame dos processos que estivessem tramitando pela comissão.

Os fatos citados foram submetidos à manifestação da Professora de Matrícula SIAPE nº 2413736, presidente da CAD - gestão 2011-2013, que, em resumo, alegou que desde junho/2012 solicitou verbalmente o seu desligamento da CAD, e que não se responsabilizou, desde então, pelo andamento dos processos. Reconhece que alguns processos ficaram em sua posse e que não encontrou o técnico administrativo responsável para entregá-los, esclarecendo que à época, a Universidade passou por um longo período de greve e a FD enfrentou um período de instabilidade administrativa em função do afastamento do Diretor eleito. Acrescenta que de setembro/2012, época do encerramento da greve, a março/2013, procurou o técnico diversas vezes, mas não o encontrou para entregar-lhe os processos. Informa, ainda, que não iniciou seus trabalhos na CAD com os processos em dia e que a comissão está em péssimas condições há anos.

Os relatos apontam para deficiências na atuação da CAD na FD e, em que pesem as manifestações da professora, a mesma era presidente da CAD e, solicitado seu desligamento, somente deixaria de ser responsável a partir do momento em que uma nova portaria designasse outro professor e não a partir do momento em que, verbalmente, solicitou seu desligamento. Ressalte-se ainda, que a comissão possui mais dois membros para os quais os processos poderiam ter sido repassados e não somente para o técnico administrativo não encontrado.

Além disso, o RADOC da professora registrou, em 2012, 100 horas para a atividade administrativa de presidente da Comissão.

O processo foi submetido pelo Diretor a uma relatora para ser tratado em reunião do CD. A relatora apontou que os problemas mais importantes detectados foram: a falta de despachos nos processos, pelo que se parecia, desde 2011; a falta de avaliações e a falta de reuniões dos membros da CAD que não vinha cumprindo seu papel, causando prejuízo aos docentes que tinham seus processos de estágio probatório e progressões sem andamento. A demora da CAD pode ter como consequência o fato de o docente não atingir o topo da carreira antes de sua aposentadoria. Conclui que a demora nos despachos dos processos não poderia ser imputada ao servidor técnico administrativo e submete a voto do CD no sentido de encaminhar o processo à Reitoria para nomeação de comissão de sindicância para apurar os fatos.

O CD aprovou em reunião ordinária, realizada em 10/12/2013, o encaminhamento do processo à Reitoria o que foi feito em 25/02/2014. Foi solicitado, por meio da Solicitação de Auditoria nº 201317500/005, ao Reitor da UFG, informar as providências a partir de então.

Por meio do Ofício nº. 0589/GAB/UFG, de 11/04/2014, a UFG informou que foi feito encaminhamento para instauração de sindicância. Contudo, o despacho apresentado indica que a Sindicância visa à apuração dos fatos e possíveis responsabilidades funcionais relativas ao servidor responsável pela instrução dos processos da CAD, o que não corresponde às conclusões da relatora. A conclusão encaminhada ao Conselho Diretor da FD já apontava, conforme descrito anteriormente, que a demora nos despachos dos processos não poderia ser imputada ao servidor técnico administrativo e os problemas detectados de falta de avaliações e falta de reuniões da CAD não seriam de sua responsabilidade. Assim, o contido no despacho da Vice-Reitoria não foi abrangente o suficiente, atendo-se apenas aos deveres funcionais do servidor técnico administrativo, sendo que as informações do processo denotam falhas de atuação da CAD.

Causa

- De acordo com a Resolução CONSUNI 21/2009, a avaliação de estágio probatório deve ser feita pela Chefia de Departamento ou pela Diretoria e pela CAD; a de progressão horizontal deve ser apreciada pela CAD; e ambas devem ser homologadas pelo Conselho Diretor.

- Assim, a atuação da CAD deve ser acompanhada pela Direção e Conselho Diretor para providências e resolução dos problemas de forma mais tempestiva.

- Ausência de mecanismos de monitoramento dos processos e atividades por parte do CAD.

- Morosidade na análise de processos por parte do CAD.

- Atuação deficiente da presidente do CAD no andamento dos processos.

Manifestação da Unidade Examinada

A UFG, por meio do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, em resposta ao Relatório Preliminar encaminhado, apresentou as justificativas da Direção da Faculdade de Direito, Anexo 2, descritas a seguir:

"Indica o relatório que há uma excessiva morosidade na avaliação de processos de promoção e de estágio probatório.

A partir de agosto último houve uma alteração da CAD e os processos passaram a ter andamento dentro da normalidade (Portarias em anexo), atendendo assim as recomendações da CGU.

Há de se considerar, todavia, que em boa parte dos casos a paralisação de vários processos de progressão se deu em razão da falta de interesse do próprio docente que não instruiu corretamente o pedido e não atendeu ao chamamento para a

complementação de documentos e informações, fato que não causou qualquer prejuízo ao erário.

Assim, na FD, em atendimento as recomendações da CGU, os docentes estão sendo informados sobre os documentos necessários sobre o bom andamento dos pedidos de progressão e o Conselho Diretor não tem se furtado a apreciar qualquer processo que ali chegue devidamente instruído (ver Atas do Conselho Diretor em anexo).”

Análise do Controle Interno

A resposta da FD demonstra as providências de indicação de mais de uma comissão de avaliação, separadas por demanda.

Contudo, as ressalvas apontadas demonstram falhas na atuação da CAD e no regular andamento dos processos desde 2011, sendo que as atas de reuniões do Conselho Diretor citadas (de maio a dezembro/2013) demonstram que o problema ainda persistiu.

Não houve referência na resposta da UFG sobre o contido no despacho da Vice-Reitoria, que não foi abrangente o suficiente, indicando a instauração de sindicância para apurar possíveis responsabilidades funcionais do servidor responsável pela instrução dos processos da CAD, desconsiderando as deficiências de atuação da comissão.

As falhas na atuação da CAD precisam ser apuradas no contexto que foi exposto pela relatora do processo e aprovado pelo Conselho Diretor da FD, não somente de forma direcionada às responsabilidades do servidor técnico administrativo que instruía e tramitava os processos.

Recomendações:
Recomendação 1: Que a comissão de sindicância a ser instaurada para apurar os fatos trate o assunto de forma mais abrangente, considerando a responsabilidade de todas as instâncias envolvidas na atuação da CAD e as da própria comissão.

Recomendação 2: Que a Direção da Faculdade de Direito bem como a Chefia de Departamento passem a avaliar tempestivamente os servidores em estágio probatório e a acompanhar o andamento dos trabalhos da CAD na avaliação desses processos e dos demais que tramitam pela Comissão.

1.1.1.2 CONSTATAÇÃO

Irregularidades na acumulação de cargos pelos docentes.

Fato

Processo nº 23070.015185/2011-90 – Docente de Matrícula SIAPE nº 1316942

Em **30/08/2011**, foi aberto processo para verificar a regularidade nos cargos acumulados pelo docente, em virtude do Ofício nº 01-737/2011, de 05/08/2011, do Tribunal de Contas da União – TCU.

Em **30/10/2011**, a Comissão Permanente de Acumulação de Cargos – CDPA, emitiu notificação ao docente, Matrícula SIAPE nº 131694, solicitando, entre outros dados: declarações emitidas por outras instituições para as quais o docente possui vínculo, informando nome do cargo ocupado, data da admissão, carga horária semanal contratada, dias da semana e horário de entrada e saída em que essa carga horária é cumprida.

Em **23/11/2011**, após analisar os documentos fornecidos, a Coordenação de Processos Administrativos – CDPA sugeriu que o docente fosse notificado a apresentar declarações de instituições com a qual mantinha vínculo, de modo a possibilitar a verificação da carga horária total e a compatibilidade de horários.

Em **15/06/2012**, ou seja, **mais de seis meses depois da solicitação emitida pela CDPA**, o Departamento de Pessoal da UFG - DP/UFG, por meio do Memorando/DP/UFG/Nº 084/2012, solicitou ao professor a entrega de documentos relativos aos vínculos mantidos por ele junto à Faculdade Sul Americana – FASAM e à Faculdade do Bico do Papagaio – FABIC, localizada em Augustinópolis/TO (o atesto de recebimento do professor, no processo, data de 02/07/2012).

Em **21/09/2012**, a CDPA emitiu parecer concluindo que *"(...) embora os outros dois vínculos do professor sejam com entidades privadas, e somadas as cargas horárias as mesmas excedam as 60 horas permitidas, o Diretor da Unidade onde o referido professor é lotado na UFG, assegura que estão sendo cumpridas 40 horas de seu regime de trabalho"* (sic). Para emitir a referida conclusão a CDPA utilizou os seguintes documentos:

- encaminhamento do Coordenador da Ouvidoria da UFG, que tratava de denúncia sobre o descumprimento da carga horária de 40 horas pelo Professor de Matrícula SIAPE nº 131694 na Faculdade de Direito, em função do exercício de atividades do docente junto à Faculdade Sul Americana – FASAM;

- "Resposta Ouvidoria" realizada pelo docente, datada de 26/06/2012, que, entre outras coisas, informa que é remunerado por cargo em regime de 40 horas na FASAM, mas que esta, como instituição privada e, portanto, com autonomia para tal, não lhe exige o atendimento das 40 horas (declara que em média exerce 25 horas semanais);

- documento emitido pela FASAM informando que o Professor de Matrícula SIAPE nº 131694 tem autonomia para definir seus horários de trabalho, bem como o montante das efetivas horas de dedicação a cada semana, apesar da contratação em regime de 40 horas;

- documento emitido pela FABIC informando que o docente tem optado por iniciar seus trabalhos nas noites de quinta-feira, retornando a Goiânia no sábado à tarde;

- declaração emitida pelo Diretor da Faculdade de Direito, à época Professor de Matrícula SIAPE nº 2127243, informando que o docente de Matrícula SIAPE nº 131694 cumpria efetivamente a carga horária de 40 horas.

Em 11/10/2012, o parecer emitido pela CDPA foi acatado pelo Vice-Reitor no exercício da Reitoria, Professor de Matrícula SIAPE nº 1127273, estando atualmente sobrestado, em função do afastamento do docente, que terá termo final em 14/08/2014, quando será realizada nova análise de acumulação.

O documento emitido pela FASAM (fls. 23) informa que a contratação do docente ocorreu em abril/2011 (**01/04/2011**, conforme RAIS). Ocorre que no mês de abril/2011, o docente encontrava-se no regime de DE, passando para 40 horas somente em **junho/2011**. Como o docente devolveu os proventos recebidos a título de DE do mês de maio/2011, **restou um mês de acumulação ilegal do regime de DE com outra atividade remunerada.** Não há que ser confundida, entretanto, a irregularidade de acumulação, com as irregularidades cometidas em todas as mudanças de regime de trabalho concedidas ao docente, que foram efetivadas em discordância com a legislação e os procedimentos da própria UFG, conforme análise contida em item próprio deste Relatório.

Há que se ressaltar, ainda, que, em **07/01/2013**, por meio do Memorando CFP/DP nº 01/2013, o Departamento de Pessoal da UFG comunicou ao Prof. Matrícula SIAPE 1316942 a necessidade da devolução do valor de R$ 18.930,12, decorrente da alteração de seu regime de DE para 40 horas, quando continuou a receber indevidamente os benefícios financeiros relativos ao regime de DE, para o período de **01/06/2012 a 30/11/2012**. Já em **05/06/2013**, foi emitido o Memorando CFP/DP nº 223/2013, de mesma natureza do anterior, só que agora se referindo a valores indevidamente recebidos pelo docente no período de **01/01/2013 a 30/04/2013**, no valor de R$ 13.382,42. Os fatos evidenciam uma falha nos controles internos da UFG, da qual decorreu a realização de pagamentos a maior ao servidor, sendo que mesmo após apurada, conforme memorando de 07/01/2013, continuou ocorrendo nos meses seguintes a sua detecção.

Processo nº 23070.006799/95-63 – Docente de Matrícula SIAPE nº 1143285

Em 15/03/2010, por meio do Memorando nº 127/GAB/UFG, a Reitoria solicitou ao DP/UFG a verificação de acumulação de cargos pelo docente. Assim, em 17/05/2010, o DP/UFG solicitou à Comissão Permanente de Acumulação de Cargos – CPAC a realização de análise de acumulação de cargos do docente, com indícios de irregularidade, tem em vista apontamentos sobre o Professor de Matrícula SIAPE nº 1143285 possuir entre três e cinco vínculos empregatícios, além do cargo de Professor na UFG. São eles: 1º) verificação da CGU, que utilizou a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, **exercício 2007**, e Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE, de **maio/2008**; 2º) Informação nº. 002/2010/AECI/GM/MEC, de 01/03/2010; 3º) Nota Técnica nº 192/DSEDU IIIDS/SFC/CGU-PR.

Em 10/06/2010, a CPAC notificou a Faculdade de Direito (Unidade de lotação do docente), mas, em 24/06/2010, o Reitor, atendendo recomendação da CPAC, emitida em 18/06/2010, determinou que o processo fosse sobrestado até o término da licença concedida ao docente para realização de doutorado (na PUC-GO), cujo término se daria em **11/09/2010**.

Entretanto, **o processo só voltou a ser movimentado após dois anos do término da referida licença, em 08/10/2012,** quando o DP/UFG enviou o processo à

CDPA para providências. Como o processo estava de posse do DP/UFG, durante o período em que ficou parado, esse Departamento emitiu a seguinte justificativa:

> *"Considerando que o presente processo, versando sobre averiguação de acumulações de cargos, esteve até a presente data sob nossa guarda, até que fossem estabelecidos os limites de atuação deste Departamento e dessa Coordenação, em verificações desta natureza,*
> *Considerando que após reuniões entre a Reitoria, este Departamento e essa Coordenação, houve consenso no sentido de delinear as ações a serem promovidas por cada uma das instâncias envolvidas, visando o saneamento destas questões e,*
> *Considerando ainda a necessidade de se dar sequência aos trabalhos já iniciados, restituímos os autos a essa Coordenação, para os devidos fins, ao tempo em que nos colocamos a disposição para maiores esclarecimentos ou auxílios, julgados pertinentes para o desenlace do tema ora tratado".* (SIC)

Em **01/08/2013,** a CPAC encaminhou solicitação à Faculdade de Direito, para que esta notificasse o docente (que recebeu o documento em 06/08/2013).

Em 01/10/2013, a CDPA reiterou a notificação à Faculdade de Direito, tendo em vista que o prazo para a resposta para o docente havia expirado em 16/08/2013, sendo que no período de 31/10/2013 a 17/12/2013, foram juntados os documentos solicitados ao docente, conforme notificações emitidas, sendo que **em 23/12/2013, a CDPA concluiu pela regularidade do processo.**

A verificação realizada pela CGU à época visava sanar dúvidas geradas quanto às informações contidas na RAIS/2007 e SIAPE/2008 (março) que indicavam, para o caso específico, o exercício de mais de 80 horas de carga horária semanal, sendo que, conforme interpretação da CPAC, a documentação apresentada pelo docente comprovou a regularidade para o exercício de suas atividades laborais para o segundo semestre de 2013, comprovando que, quando da notificação (06/08/2013), o docente encontrava-se regular. Entretanto, não houve comprovação para o período inicialmente questionado, fato que não implica necessariamente na sua irregularidade, mas demonstra que a UFG não se ateve ao que foi questionado, ressalvada a importância e pertinência da análise da situação em que se encontrava o docente, quando de sua notificação efetiva (2013).

Assim, a conclusão emitida, em **18/06/2010**, pela Comissão Permanente de Acumulação de Cargos – CPAC (ratificada pelo Reitor em 24/06/2010) pela inexistência de acumulação, enquanto perdurasse o afastamento do docente, que teria termo em 11/09/2010, não se ateve ao período de análise inicialmente solicitada (relativo à RAIS/2007 e SIAPE/2008). Já o sobrestamento do processo poderia ter sido evitado, uma vez que o professor se afastou para se pós-graduar em instituição localizada no mesmo município da Faculdade de Direto, podendo, portanto, ser notificado pela CPAC em sua residência, tornando o processo mais célere.

Mais grave, entretanto, foi o período em que o processo ficou sem movimentação após o término do afastamento do docente, que se deu em **11/09/2010**, só recebendo novo despacho pelo DP/UFG, em **08/10/2012.** O DP/UFG não motivou adequadamente as causas dessa demora, uma vez que não se justifica prazo tão alongado para estabelecer *"(...) limites de atuação deste Departamento e dessa Coordenação, em verificações desta natureza"*, já que estas questões já estavam estabelecidas nos regulamentos da UFG. A morosidade continuou, uma vez que,

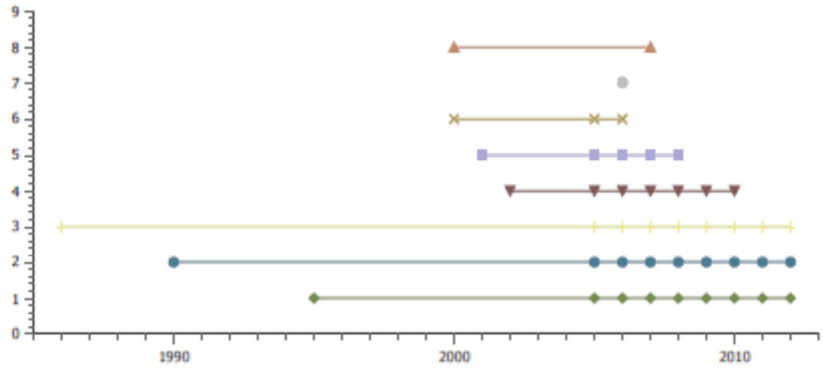
somente em 01/08/2013, portanto, mais dez meses após o despacho do DP/UFG, a CDPA por meio do Memorando CDPA/UFG nº 43/2013, voltou a movimentar o processo, notificando o docente sobre a análise.

Assim, uma verificação que teve início pela UFG em 15/03/2010 só veio a ser concluída em 23/12/2013, consumindo um prazo de três anos e nove meses para ser finalizada, cuja conclusão não fez qualquer menção sobre a acumulação do docente no período inicialmente proposto. Além disso, a CDPA considerou em sua análise a carga horária de 30 horas constante da declaração apresentada pelo Tribunal de Justiça, datada de 15/10/2013, uma vez que nela é informado que o servidor exerce *"(...) sua carga horária judiciante das 13:00h às 18:00h"*. Entretanto, quando da verificação de acumulação de cargos públicos, há que se levar em consideração a carga horária afeta aos cargos públicos examinados e não a carga horária efetivamente desenvolvida pelo profissional. Como no caso, conforme o inciso VII, do art. 92, da Constituição Federal os Juízes dos Estados são definidos como órgãos do Poder Judiciário, há que se ater ao horário afeto a estes, que de acordo com os artigos 157 e 158 da Lei 9129/81 é de 40 horas semanais (carga horária que deveria ter sido considerada pela CDPA).

Consultando o SIAPE e o Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS, com base de dados atualizada até dezembro/2013, verificamos que o docente possui atualmente os seguintes vínculos empregatícios:

- UFG: Professor com regime de trabalho de 20 horas;
- Tribunal de Justiça do Estado de Goiás: Juiz de Direito (órgão do Poder Judiciário com expediente de 40 horas);
- Sociedade Goiana de Cultura: Professor com regime de trabalho de 20 horas.

As acumulações realizadas pelo docente até 2012 encontram-se detalhadas no gráfico a seguir, extraído da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, inclusive a relativa ao período 2007/2008 não analisada pela CDPA :



06.099.229/0073-86 - ASSOCIACAO UNIFICADA PAULISTA DE ENSINO RENOVADO OBJETIVO-ASSUPERO - Admissão: 02/01/2006
02.850.990/0001-82 - CENTRO EDUCACIONAL ALVES FARIA LTDA. - Admissão: 12/08/2002
06.099.229/0073-86 - ASSOCIACAO UNIFICADA PAULISTA DE ENSINO RENOVADO OBJETIVO-ASSUPERO - Admissão: 08/08/2000
43.144.880/0060-32 - SOCIEDADE UNIFICADA PAULISTA DE ENSINO RENOVADO OBJETIVO - SUPERO - Admissão: 08/08/2000
02.292.266/0001-80 - GOIAS TRIBUNAL DE JUSTICA DO ESTADO DE GOIAS - Admissão: 18/04/1986
01.567.601/0001-43 - UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIAS - Admissão: 10/07/1995
28.638.393/0004-25 - ASSOCIACAO SALGADO DE OLIVEIRA DE EDUCACAO E CULTURA - Admissão: 05/02/2001
01.587.609/0001-71 - SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA - Admissão: 01/03/1990

Processo nº 23070.013721/2005-74 – Docente de Matrícula SIAPE nº 3454617

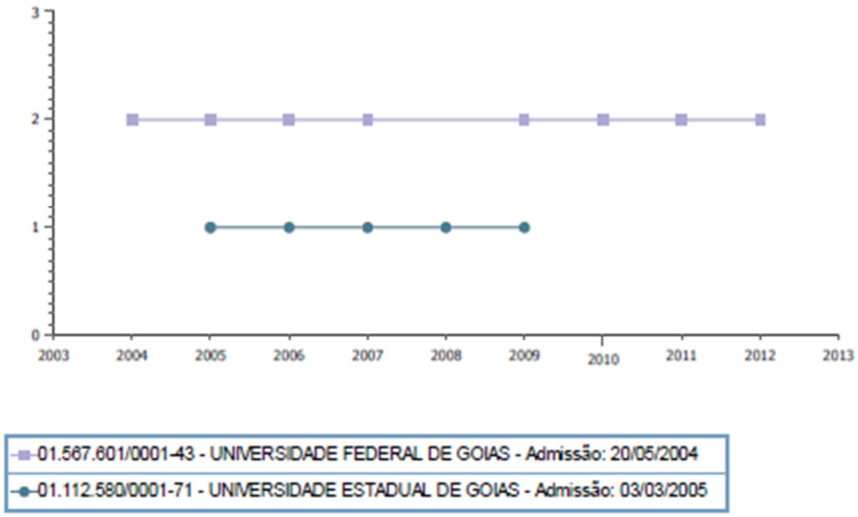
Em 28/11/2005, foi aberto processo para a verificação de legalidade de acumulação da docente. Em 22/11/2005, a Professora de Matrícula SIAPE nº 3454617 apresentou "Declaração de Acumulação de Cargos", onde menciona que também trabalha na UEG (em especial, na Faculdade de Ciências Econômicas, Unidade Universitária de Itumbiara-GO).

Em **25/01/2007** (no processo consta a data de 25/**01**/**2006**, a qual presumimos errada, uma vez que se refere a um ofício com data posterior), a CPAC restituiu o processo ao Departamento de Pessoal da UFG - DP/UFG, para promover novas ações e encaminhamentos, nos termos do Ofício nº 321/CGU, de **01/09/2006**.

Somente em 17/07/2007, portanto quase seis meses depois, o DP/UFG solicitou à docente a apresentação de documentos, tendo em vista a detecção de vínculo empregatício junto à UEG, conforme o citado ofício da CGU. Entretanto, em função de imprecisões das informações prestadas, o DP/UFG solicitou novas informações à docente, em **26/11/2007,** reiterando a solicitação, em **05/03/2008, pelo não atendimento da docente. Pela terceira vez,** em **04/08/2008,** a CPAC emitiu notificação, para que a docente cumprisse a solicitação de entrega dos documentos pertinentes. A notificação foi cumprida em **outubro/2008**, sendo que a CPAC emitiu parecer favorável, atestando a compatibilidade de horários, em **28/10/2008.**

Fica evidente, portanto, a morosidade do trâmite processual, já que entre a data do ofício da CGU (01/09/2006), que cobra providências sobre a acumulação de cargos pela docente, e a emissão do parecer da CPAC (28/10/2008), decorreu o prazo aproximado de dois anos, **sem ocorrer a análise da CPAC sobre a regularidade da acumulação no período inicialmente questionado pela CGU**, relativo às informações constantes da RAIS 2004 e SIAPE 2005. Além disso, a declaração apresentada pela UEG, datada de **17/09/2007**, onde consta que a docente exercia carga horária de 30 horas semanais, era suficiente para concluir pela irregularidade da acumulação de cargos públicos pela docente, uma vez que a mesma possuía regime de trabalho de 40 horas na UFG, totalizando uma carga horária total de 70 horas, que extrapola o máximo permitido pelo Parecer GQ -145 - AGU. **Portanto, a docente acumulou irregularmente o cargo da UEG com o da UFG, por aproximadamente 4 anos, ou seja: desde sua posse na UEG, que se deu em 22/11/2005, até a concessão de sua licença para interesses particulares, também na UEG, em 11/11/2009.**

O gráfico a seguir, onde estão consubstanciadas as informações da Relação Anual das Informações Sociais – RAIS, para os períodos especificados, ilustra o período irregular em que a docente ocupou cargo na UEG concomitantemente com cargo na UFG:



Em relação ao processo sob análise consta, ainda, uma pendência relativa ao término da licença para interesses particulares da docente, que ocorreu em **10/11/2013.** Como a servidora passou do regime de trabalho de 40 horas para DE, em 10/11/2009, conforme Portaria nº 4156, emitida pelo Reitor, à época Professor de Matrícula nº 1127293, a Coordenação de Processos Administrativos – CPAC solicitou que novas declarações fossem apresentadas junto à sua Unidade na UFG. Apesar da notificação ter ocorrido em **21/11/2013**, com prazo de atendimento de 10 dias, até a disponibilização do processo à esta Equipe de Auditoria, em **17/03/2014**, a referida notificação não havia sido atendida pela docente.

Processo nº 23070.015188/2011-23 – Docente de Matrícula SIAPE nº 1762785

Processo de acumulação iniciado em 30/08/2011, em função de verificação realizada pelo TCU, sendo o docente notificado pela CPAC, em 11/10/2011, para justificar o exercício ou não de atividade incompatível com seu regime de trabalho de DE. Já em 17/10/2011, o docente apresentou toda documentação pertinente comprobatória da não acumulação, razão pela qual a Coordenação de Processos Administrativos – CDPA concluiu pela não acumulação, em 27/10/2011.

Em 04/02/2014, o docente foi novamente notificado pela CDPA, tendo em vista o registro de empresa em seu nome, que poderia a vir caracterizar realização de atividade incompatível com seu regime de trabalho (DE). Mais uma vez o servidor atendeu tempestivamente a solicitação da CDPA, apresentando, em 11/02/2014, os esclarecimentos pertinentes, bem como "Declaração de Ausência de Receita e Compensação Efetuada", emitida pela Receita Federal, em **08/10/2002**, a pedido do professor. Assim, em 13/02/2014, a CDPA conclui pela regularidade da situação apurada.

Em que pese a contundência da declaração apresentada pelo docente, devidamente acompanhada de documentos probatórios, é importante que o docente faça gestão junto à Receita Federal para a mudança da situação da empresa no Sistema CNPJ da Receita Federal, onde consta como "ativa", de forma a evitar que o nome do docente volte a constar da listagem de amostras contendo indícios de acumulações irregulares, geradas, via de regra, eletronicamente. Além disso, o docente poderá vir, ainda, a constar de amostras de auditoria de outras naturezas, já que ser sócio-administrador é

uma vedação imposta ao servidor público federal, conforme o inciso X, do art. 117, da Lei 8.112/90.

Processo nº 23070.025428/2013-60 – Docente de Matrícula SIAPE nº 1535251

Em 18/11/2013, foi aberto o processo de acumulação de cargos para a Professora de Matrícula SIAPE nº 1535251. O processo nos foi disponibilizado em **17/03/2014**, tendo como **único documento instrutório** determinação da CDPA para a abertura de processo, com base na Solicitação de Auditoria nº 201313243/001, da CGU – Regional/GO, que aponta a docente como sócia administradora de empresa, conforme documento anexo denominado "Comprovante de Inscrição e Situação Cadastral" da Empesa Miranda Santos & Advogados Associados – ME. Assim, após quatro meses de sua abertura, o processo não havia recebido qualquer instrução, além daquela que motivou seu início.

Em consulta realizada junto ao Sistema CNPJ da Receita Federal corroboramos esta informação, sendo que a docente esta registrada como sócia-administradora da citada empresa desde 20/07/2009, atividade esta que, além de constituir uma violação à vedação imposta ao servidor público federal, constante do inciso X, do art. 117, da Lei 8.112/90, é incompatível com o regime de trabalho de Dedicação Exclusiva exercido na Faculdade de Direito da UFG.

Também é incompatível com o regime de trabalho de DE da docente o exercício de atividades remuneradas públicas ou privadas, e mesmo assim a docente **exerceu advocacia desde 2007 até os dias atuais**, conforme várias consultas de extratos de processos judiciais disponibilizados a esta Equipe de Auditoria, o que torna irregular o exercício do regime de DE pela docente.

Processo nº 23070.002486/2014-04 – Docente de Matrícula SIAPE nº 1413938

Em 13/02/2014, foi aberto processo de acumulação de cargos para o docente, para instrução do Ofício PR/GO nº 312/2014, do Ministério Público Federal, tendo em vista possível acumulação ilegal de cargos. Referido ofício requereu a manifestação do Magnífico Reitor quanto à regularidade da situação do Professor de Matrícula SIAPE nº 1413938, considerando que o mesmo cumpre carga horária de 40 horas semanais na Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUC/PA, conforme declaração emitida pela instituição. Em **17/02/2014**, o processo foi despachado para a CDPA (25/02/2014), para análise e fins, **permanecendo sem providências até 17/03/2014**, quando o processo nos foi disponibilizado.

Cabe ressaltar sobre o docente a indefinição de sua participação no Programa de Mestrado da Faculdade de Direito, após o mesmo ter se afastado para realizar doutorado e ainda não ter contribuído com o mestrado, após seu retorno em março/2013, em que pese seu afastamento ter sido concedido justamente sob a condição de sua participação no referido programa. O fato encontra-se relatado em item específico neste Relatório.

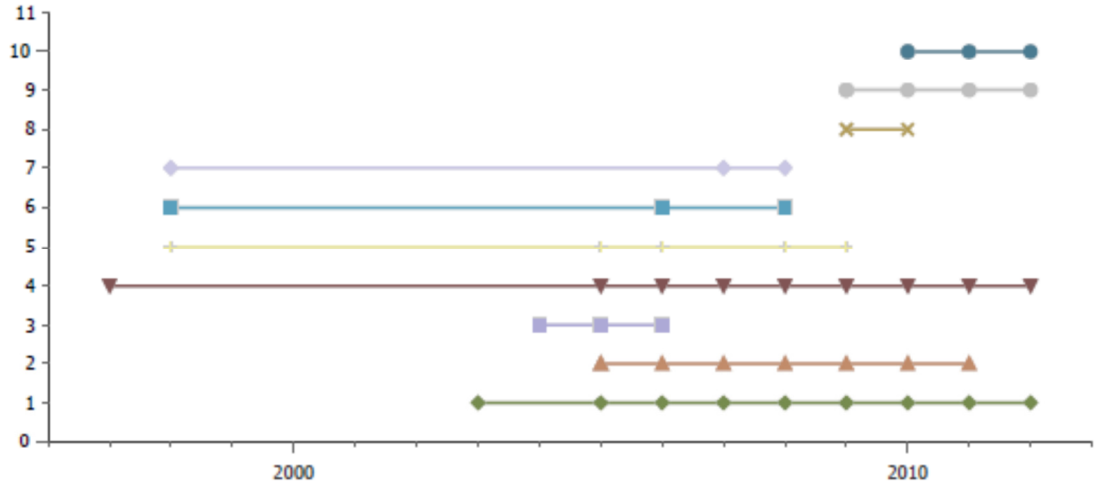
A acumulação apontada merece atenção especial, tanto da UFG como da Faculdade de Direito, uma vez que tem o potencial de impactar negativamente o exercício das atividades do docente na UFG, até pelo vínculo empregatício do docente situar-se no Estado do Paraná. Nos chamou a atenção o fato da PUC/PR informar que o docente ministra, nessa instituição, aulas de "Ciência Política e Teoria do Estado",

sendo que no 1º semestre/2014 na Faculdade de Direito da UFG – FD/UFG, o primeiro período matutino ficou sem aulas, justamente, da matéria "Ciência Política", o que pode denotar falhas no planejamento da FD/UFG, bem como a dificuldade de compatibilização de horários, mencionado Mem. 068/2013 FD-UFG, assinado pelo Diretor *pro tempore da* FD/UFG, que foi dirigido à Reitoria.

Em consulta realizada junto ao Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS, verificamos que o docente, no exercício 2013, foi remunerado pelas seguintes instituições, além da PUC/PR, que também tem o potencial de prejudicar o exercício das atividades do docente na UFG:

- Centro Educacional HYARTE-ML LTDA;
- Associação de Ensino de Ribeirão Preto.

Apresentamos a seguir os vínculos empregatícios do docente, conforme Relação Anual de Informações Sociais, até o exercício 2012:



59.622.977/0001-93 - INSTITUTO PAULISTA DE ENSINO SUPERIOR UNIFICADO - Admissão: 11/05/1998
59.622.977/0001-93 - INSTITUTO PAULISTA DE ENSINO SUPERIOR UNIFICADO - Admissão: 28/01/1998
06.099.229/0073-86 - ASSOCIACAO UNIFICADA PAULISTA DE ENSINO RENOVADO OBJETIVO-ASSUPERO - Admissão: 04/08/2009
55.983.670/0001-67 - ASSOCIACAO DE ENSINO DE RIBEIRAO PRETO - Admissão: 01/08/1997
02.850.990/0001-82 - CENTRO EDUCACIONAL ALVES FARIA LTDA. - Admissão: 02/05/2005
56.001.480/0001-60 - ORGANIZACAO EDUCACIONAL BARAO DE MAUA - Admissão: 02/02/2009
59.622.977/0001-93 - INSTITUTO PAULISTA DE ENSINO SUPERIOR UNIFICADO - Admissão: 27/01/1998
01.567.601/0001-43 - UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIAS - Admissão: 09/06/2003
50.761.121/0001-24 - FUNDACAO EDUCACIONAL DR RAUL BAUAB-JAHU - Admissão: 02/02/2004
01.428.030/0001-66 - CENTRO EDUCACIONAL HYARTE-ML LTDA - Admissão: 01/12/2010

Processo nº 23070.003504/00-91 – Docente de Matrícula SIAPE nº 2127657

O referido processo trata da verificação de três acumulações em períodos distintos. Segue a análise de cada uma delas.

<u>1ª Acumulação</u>:

De acordo com registro do SIAPE, o Professor de Matrícula SIAPE nº 2127657 foi nomeado professor da UFG em **17/10/1995**, com regime de trabalho de Dedicação Exclusiva – DE. Conforme ofício emitido pelo Departamento de Pessoal – DP da UFG (OF/DP/UFG nº 632/00) ao docente, de 23/10/2000, cruzamento realizado pela Secretaria de Recursos Humanos do Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG detectou possível situação irregular relativamente ao referido docente, o qual deveria apresentar declaração firmada pela Faculdade de Direito sobre seu horário de trabalho, bem como declaração do outro órgão ao qual mantinha vínculo contendo *"(...) **nome do cargo, a data de admissão, carga horária e horário de trabalho".*** (grifo original mantido)

Ocorre que, no mesmo mês da emissão do ofício que informou o docente sobre a possível irregularidade, qual seja **out/2000**, foi efetuada a mudança de seu regime de trabalho de DE para 40 horas. Assim sendo, na declaração de horário emitida pela Faculdade de Direito, datada de **04/05/2001, portanto apresentada mais de seis meses após a solicitação emitida pelo DP/UFG** , consta o regime de trabalho de 40 horas. Já a declaração apresentada pela Secretaria de Cidadania e Trabalho do Estado de Goiás, onde o docente possuía outro vínculo empregatício, continha documento anexo contendo a data de sua admissão, **que foi 01/02/1999.**

Dessa forma, durante o **período compreendido entre** sua admissão no serviço público do Estado de Goiás **(01/02/1999)** até a sua mudança de regime de trabalho de DE para quarenta horas, que ocorreu em **outubro/2000**, o docente recebeu irregularmente o benefício financeiro referente ao regime de dedicação exclusiva.

Além disso, em consulta realizada no Sistema "CNPJ" da Receita Federal, consta que o docente era o único responsável da Empresa Mizongue Móveis e Decorações LTDA - ME (03.307.022/0001-97), **aberta em 14/04/1987 e baixada em 31/12/2008**, o que além de ser vedado pelo inciso X, do art. 117, da Lei 8112/90, é incompatível com a atividade de Dedicação Exclusiva ocupada pelo docente desde sua posse. Assim, **de 17/10/1995 (posse do docente na UFG) até a sua mudança de regime de trabalho de DE para quarenta horas, que ocorreu em outubro/2000, o docente recebeu irregularmente o benefício financeiro referente ao regime de dedicação exclusiva.** Como não consta no processo qualquer documento sobre a referida empresa, praticamente não havia como a Comissão de Acumulação de Cargos detectar essa irregularidade. Entretanto restava evidenciado para a Comissão o exercício irregular de outra atividade pública concomitante com o regime de DE exercido na UFG.

Mesmo assim, **a Comissão de Acumulação de Cargos concluiu pela legalidade da acumulação do cargo público exercido na UFG, em regime de DE, e outro exercido na Secretaria de Cidadania e Trabalho do Estado de Goiás,** recomendando que o professor, simplesmente, adequasse sua carga horária de 80 horas semanais para 60 horas semanais, de forma a compatibilizá-la com o Parecer GQ -145.

Esta conclusão consta do documento denominado "Parecer: Comissão de Acumulação de Cargos/UFG nº. 79/2001" (fls. 17), de 11/06/2001, emitida pela Procuradoria da UFG, cujos trechos mais importantes transcrevemos:

> *"(...) o professor é titular de um Cargo de Professo 3 Grau – na UFG, em Regime de DEDICAÇÃO EXCLUSIVA, acumulado com outro Cargo de*

Assessor Jurídico junto na AGANP f.12, e mostra também a compatibilidade de horários entre os exercícios dos cargos.
(…)
Os documentos constantes dos autos apontam na direção de que os dois cargos acumulados pelo professor são acumuláveis, e não fere frontalmente as regras esculpidas no art. 37, incisos XVI a XVII da CF combinado com os arts. 118 a 120 da Lei 8.112/90 atualizada, os Atos das Disposições Constitucionais Transitórias e outras leis infra-constitucional (…)

Assim, os dois (2) cargos um de professor 3 grau, com outro cargo de Assessor Jurídico, especificados às f. 01/02 e 10, 12/15 acumulados (pelo Docente de Matrícula SIAPE nº 2127657)*, **são acumuláveis. Cumulação lícita. Todavia, é necessário que se cumpra o que preceitua o parágrafo 2º do art. 118 da Lei 8.112, atualizada aos dias atuais, item acima.***
(...)". (SIC)

Para embasar seu parecer, o Procurador da UFG utiliza manifestação do STJ, conforme Acórdão RESP 97551/PE; RECURSO ESPECIAL (1996/0035318-2) – Fonte DJ DATA: **25.08.1997**. Vejamos o trecho que seu parecer explicitou:

EMENTA: "RESP – CONSTITUCINAL – ADMINISTRATIVO – PROFESSOR – CARGO – CUMULAÇÃO – A HIERARQUIA DAS NORMAS JURÍDICAS AFASTA A VIGÊNCIA DA LEI QUANDO CONTRASTAR COM A CARTA POLÍTICA. ESTA ADMITE A CUMULAÇÃO DE DOIS CARGOS DE PROFESSOR, QUANDO HOUVER COMPATIBILIDADE DE HORÁRIOS (CF/1.988, ART. 37, XVI "A"). **O ATUAL REGIME DE TRABALHO (DEDICAÇÃO EXCLUSIVA), POR SI SÓ, NÃO É OBSTÁCULO**, EVIDENTE, DEVERÁ CONFERIR A NECESSÁRIA ATENÇÃO ÀS DUAS DISCIPLINAS NO TOCANTE AO HORÁRIO". (grifamos)

Entretanto, **ao basear-se na "EMENTA" do citado Acórdão**, de forma desconexa do caso concreto tratado nos votos dos Ministros do STJ, não foi extraída a real determinação emanada pelo STJ, senão vejamos. O Recurso Especial nº 97.551 – PE (96.0035318-2), constante às folhas 23, do processo sob análise, trata de ato praticado pela Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, que negou a investidura de um professor DE, da própria instituição, em outro cargo de professor, também da própria instituição. A análise acurada do mencionado recurso demonstra que **a acumulação foi considerada lícita (acumulação de dois cargos de professor – alínea "a", do inc. XVI, do art. 37, CF), devendo o impetrante não exercer o regime de Dedicação Exclusiva.** Vejamos trechos do referido Recurso Especial, que revelam de forma mais precisa o entendimento nele consubstanciado:

"(...) A hierarquia das normas jurídicas, evidente, afasta a vigência de lei quando contrastar com a Carta Política. Esta, evidente, visou a suprir a notória falta de professores, em parte, conseqüência do lamentável abandono da Educação, no Brasil.
*O argumento trazido pela Recorrente, no sentido de **o Recorrido exercer atividade, em dedicação exclusiva**, data venia, **não configura óbice intransponível**.*
*Impõe-se, a compatibilidade de horários. **Evidente, o Professor precisará modificar seu regime de trabalho**. Não é possível, com dedicação em uma*

matéria, exercer outra, concomitantemente. E mais. Haver compatibilidade de horas, de modo a que haja efetiva dedicação às duas disciplinas. A interpretação jurídica não pode traduzir mera forma, impõe enfrentar a matéria substancialmente. Cumpre deixar evidente o registro do v. Acórdão:
Com relação à compatibilização dos horários, é problema a ser resolvido em momento posterior à investidura, podendo a Universidade, de acordo com sua conveniência, aplicar o disposto no art. 7º do DL 465/69 ou ***liberar impetrante da dedicação exclusiva, de modo a permitir o exercício simultâneo de cargos****".* (grifamos)

Dessa forma, o **entendimento consubstanciado no referido Recurso do STJ corrobora nossa conclusão**, qual seja, de que o exercício do regime de DE pelo docente foi irregular, uma vez que **este regime é incompatível com o exercício de qualquer outra atividade remunerada**, pública ou privada (exceto os casos legalmente admitidos que não alcançam as atribuições do cargo exercido pelo docente na mencionada Secretaria). Mesmo que a acumulação de dois cargos públicos de professor seja lícita, o docente não poderá, em nenhum deles, possuir regime de trabalho com DE.

Como há declaração informando que o cargo exercido pelo docente na Secretaria de Cidadania e Trabalho era de 40 horas, o professor não poderia ter continuado em exercício na UFG com o regime de DE. Quando o fez, passou automaticamente a acumular ilegalmente dois cargos públicos, sendo um deles de natureza não acumulável, em função do regime de trabalho de DE. Dessa forma, o recebimento dos benefícios relativos ao mencionado regime pelo docente foi irregular, também sendo irregular os benefícios de mesma natureza recebidos no período em que o docente, de forma concomitante com o exercício do DE na UFG, exerceu administração de empresa privada, sendo o único dono da empresa.

Além disso, mesmo após a mudança do regime de trabalho do docente, de DE para 40 horas, permaneceu irregular o exercício de suas atividades, uma vez que restou não atendido o Parecer nº GQ – 145/1998, que dispõe que a acumulação de dois cargos públicos está submetida à compatibilidade de horários, **não devendo a carga horária total ser superior a 60 horas semanais**, sendo que, para o caso, a carga horária do servidor somava 80 horas semanais. **Quanto a esta irregularidade a Comissão de Acumulação de Cargos da UFG nada mencionou.**

2ª Acumulação:

Em 23/13/2003, a CGU-Regional/GO emitiu o Ofício nº 409/2003, questionando a UFG sobre a possível acumulação irregular de cargos pelo Professor de Matrícula SIAPE nº 2127657. Instado a apresentar justificativas, conforme OF/CIRC/DP/UFG/N° 002/2004, de 09/01/2004, o docente apresentou declaração da Superintendência de Administração e Finanças da Secretaria de Cidadania do Estado de Goiás, datada de **29/01/2004,** informando que ocupava o cargo de Assessor Jurídico **com carga horária de 40 horas,** no período "*(...) das 12:00 às 18:00 horas de Segunda a Sexta-feira e complementa sua carga horária, aos sábados e domingos nos programas sociais desta Pasta, realizados nas cidades do interior do Estado".* (SIC)

Restou, portanto, comprovada a irregularidade no exercício das atividades do professor, uma vez que o docente acumulava o cargo público de 40 horas semanais, exercido na Secretaria da Cidadania do Estado de Goiás, com o de professor na UFG,

também com carga horária de 40 horas semanais, contrariando o Parecer nº GQ 145/1998, que estabelece, conforme já exposto, uma carga horária máxima de 60 horas. A própria Comissão de Acumulação de Cargos da UFG chegou a essa conclusão, conforme Parecer datado de **21/05/2004**:

> *"Conclui a comissão que a acumulação dos cargos ocupados pelo aludido servidor está ancorada no art. 37, inciso XVI, alínea "b" da CF, ou seja, a de um cargo de professor com outro técnico ou científico, restando, tão somente, ao servidor adequar a carga horária atribuída aos dois cargos, reduzindo-a a sessenta horas semanais e trazer aos autos as declarações dos seus empregadores, onde constem as distribuições, nos dias da semana e respectivos horários, com a agilidade desejada, nos termos da alínea "a", item 23 do Parecer GQ-145 (fls.34/39)".* (SIC)

Somente após o decurso de mais de nove meses, o Professor foi notificado para a adoção de providências, conforme OFÍCIO/DP/UFG/31 0/04, de 26/10/2004 (recebido em 10/11/2004), quando, então, apresentou nova declaração emitida pela Superintendência de Administração e Finanças da Secretaria de Cidadania do Estado de Goiás, **datada de 10/11/2004**, informando que *"(...) o servidor supracitado, desempenha atualmente suas atividades prestando serviços jurídicos, no período vespertino, das 14:00 às 18:00 horas de segunda a sexta-feira"*. Assim, o despacho da Comissão de Acumulação de Cargos, datado de 06/12/2004, concluiu que *"(...) a situação funcional do Professor encontra-se regularizada, uma vez que há compatibilidade de horários"*.

Entretanto, a regularização da acumulação não está submetida somente a compatibilidade de horários, mas também ao somatório das cargas horárias pertinentes a cada cargo. Explicando melhor: o regime de trabalho do docente na UFG é de 40 horas semanais e, independentemente do professor exercer (ou não) efetivamente essas 40 horas, é esse o valor que deve ser considerado para avaliar a adequação da carga horária máxima de 60 horas para a acumulação de cargos públicos. O mesmo raciocínio se aplica para o cargo exercido de Assessor Jurídico exercido pelo Professor de Matrícula SIAPE nº 2127657 na Secretaria de Cidadania do Estado de Goiás, sendo que **a declaração apresentada em 29/01/2004 informa que <u>o cargo de Assessor Jurídico possui carga horária de 40 horas</u>**. Já a declaração emitida pela mesma Secretaria, em **10/11/2004,** se refere à carga horária que o servidor, Professor de Matrícula SIAPE nº 2127657, efetivamente exercia à época, utilizando, inclusive, a expressão "atualmente".

Permaneceu, portanto a acumulação irregular de cargos públicos pelo professor, que teve início assim que assumiu cargo no Serviço Público do Estado de Goiás, **em 01/02/1999,** quando possuía regime de trabalho de DE na UFG, cuja irregularidade não foi sanada com a mudança do regime de DE para 40 horas, em outubro/2000, uma vez que o somatório da carga horária dos cargos no Estado de Goiás e na UFG totalizavam 80 horas, superior, portanto, ao máximo de 60 horas permitidas.

<u>3ª Acumulação</u>:

Em 01/09/2006, foi emitido o Oficio-Circular nº 321/2006/CGU-Regional/GO à UFG, para, mais uma vez, ser analisada a adequabilidade da acumulação de cargos de vários docentes, entre eles o Professor de Matrícula SIAPE nº 2127657. O Departamento de Pessoal da UFG recebeu o citado ofício, para adoção de providências, em **11/09/2006**.

Somente em **17/07/2007, mais de nove meses depois,** foi emitido o OF.CIRC/DP/UFG Nº 07/2007, solicitando justificativas ao docente, que apresentou nova declaração da Superintendência de Administração e Finanças da Secretaria de Cidadania do Estado de Goiás, **datada de 14/08/2007,** com o seguinte teor:

> *"(...)*
> *Informamos, que o servidor supra citado, desempenha suas atividades no monitoramento e acompanhamento da execução dos contratos e convênios em que esta Pasta é signatária, prestando serviços no período vespertino, das 14:00 às 18:00 horas de segunda a sexta-feira."* (SIC)

Apesar da Comissão de Acumulação de Cargos, em 17/09/2007, novamente concluir pela legalidade da acumulação, **o exercício das atividades do docente permanece irregular**, uma vez **que não foi considerada a carga horária pertinente ao cargo de Assessor Jurídico** que o docente ocupava na referida Secretaria de Estado, **mas sim a carga horária que o servidor efetivamente exercia**.

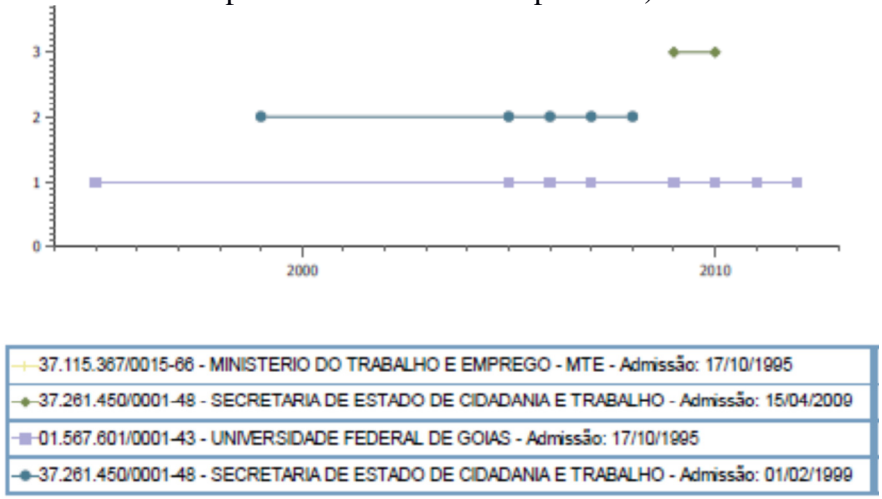
Assim, o docente acumulou irregularmente cargos nos seguintes períodos:

- de 17/10/1995, quando tomou posse na UFG como docente no regime de DE, exercendo de forma concomitante a gerência de empresa privada, onde era o único dono, até outubro/2000 (quando deixou de ser DE). Entretanto, permaneceu a irregularidade de ser servidor público e exercer gerência de empresa privada até a baixa de sua empresa no ano de 2008;

- de 01/02/1999 a outubro/2000, ocupando cargo de professor submetido ao regime de trabalho de DE com cargo de 40 horas na Secretaria de Estado, além de gerência de empresa em que era o único dono ;

- de outubro/2000 até junho/2009, quando acumulou cargos públicos que totalizaram carga horária de 80 horas, em desacordo, portanto, com o máximo permitido de 60 horas (obs.: em julho/2009 foi, mais uma vez, transposto para o regime de Dedicação Exclusiva, sendo cedido em 30/10/2009, conforme Portaria de Cessão nº 2916, cuja informação retirada do SICAD, **uma vez que o processo correspondente de nº 23070.013015/2009-56 não nos foi fornecido**).

Apresentamos a seguir os períodos de acumulação do docente, conforme RAIS (onde não consta o período de atividade empresarial):



Processo nº 23070.006801/95-11 – Docente de Matrícula nº 1154794

O processo contém três apurações de acumulação, das quais apresentamos o resultado da análise das duas últimas, que detalhamos a seguir.

- 1ª acumulação analisada:

Essa acumulação teve origem com o Ofício nº 991/SRH/MP, de **24/09/2004,** quando a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – SRH/MP informou ao Departamento de Pessoal da UFG – DP/UFG sobre a possível ocorrência de acumulação de cargos públicos pelo Professor de Matrícula nº 1154794, cuja análise seria necessária para comprovação de sua licitude. No referido ofício (fls. 26) há um despacho emitido pelo Chefe de Gabinete da UFG, datado **11/10/2004**, para que o DP atuasse.

Somente em **18/04/2005, ou seja, mais de seis meses depois,** o DP encaminhou o processo à Comissão de Acumulação de Cargos, que apenas **10 meses depois**, **em 24/04/2006,** notificou o docente, via Faculdade de Direito (recebido pela Faculdade em 27/04/2006 e pelo docente em 31/05/2006), ou seja: foram necessários **19 meses simplesmente para notificar o docente sobre a análise da acumulação de cargos (período que decorreu de 11/10/2004 a 31/05/2006).**

Após análise da documentação apresentada pelo docente, em 19/06/2006, a Comissão de Acumulação de Cargos constatou que o desempenho de atividades relativas a outros vínculos empregatícios, concomitantemente com o exercício de seu regime de trabalho de 40 horas na UFG, contrariava o entendimento contido no Parecer nº GQ -145, de 16/03/1998, uma vez que sua carga horária excedia o limite de 60 horas semanais estabelecido no referido parecer. Estas atividades foram: um segundo emprego na Universidade Católica de Goiás e um cargo de DAS-6 junto à Prefeitura Municipal de Goiânia, no período de 01/01/2001 a 01/01/2005 (último período em que ocupou cargo na prefeitura, acumulando com o cargo de professor 40 horas na UFG). **A Comissão entendeu, ainda, que, como o docente havia sido desvinculado do cargo de DAS-6**, conforme documento apresentado pela Prefeitura Municipal de Goiânia, **sua situação havia se regularizado**.

Duas situações chamam atenção nesta acumulação:

- a primeira é a morosidade no trâmite do processo, conforme já exposto;

- a segunda é que nenhuma consideração foi emitida (ou providência adotada) pela comissão sobre o período em que o docente esteve com a situação irregular, uma vez que, vale repisar, conforme a própria comissão, a situação do docente só se regularizou em função de seu desligamento do cargo que ocupava na prefeitura.

A manutenção desse padrão de apuração por parte da UFG implica numa consequência bastante importante: a acumulação de cargos pelos docentes, quando irregulares, não trazem quaisquer consequências legais ou administrativas a eles, desde que, à época da emissão do parecer da comissão, já estejam com a situação regularizada. Assim, a morosidade apontada acaba por se transformar em uma "anuência" da UFG para a ocorrência sistemática de casos como este, uma vez que alimenta essa prática. A

seguir apresentamos a 2º acumulação analisada, que evidenciou mais uma acumulação de cargos irregular pelo docente, sem qualquer consequência para o docente.

2º acumulação analisada:

Nova acumulação foi detectada, em **15/03/2010**, conforme Memorando nº 127/GAB/UFG, sendo encaminhado ao Diretor do Departamento de Pessoal/UFG o Ofício-Circular nº 004/2010/AECI/GM/MEC, informando acerca de possíveis situações de acumulação de cargos, em função do cruzamento dos dados da **RAIS/2007 com os do SIAPE (maio/2008)**, solicitando a adoção de providências. Referido ofício foi recebido pela UFG em 17/03/2010, sendo posteriormente encaminhado à Comissão Permanente de Acumulação de Cargos – CPAC, em 01/06/2010.

Em 10/06/2010, a CPAC emitiu primeira notificação (fls. 63) ao professor, para que apresentasse, **no prazo improrrogável de 10 dias contados da data da ciência,** declarações expedidas pelas outras instituições com as quais o docente mantinha vínculo empregatício, informando, entre outros, os seguintes dados: nome do cargo ocupado, data de admissão, carga horária contratada, dias da semana e horários de entrada e saída em que essa carga horária é cumprida.

A referida notificação foi recebida, em **11/06/2010**, pela então Coordenadora Administrativa da Faculdade de Direito, Servidora de Matrícula SIAPE nº 0301590. Em **10/08/2010**, a CPAC emitiu parecer (**fls. 64**) informando que *"(...) **o interessado não atendeu ao solicitado**; o que contraria o art. 116, inciso V, e o art. 117, inciso IV, da Lei 8.112/90"*.

Desta forma, em **27/08/2010**, o Vice-Reitor em exercício, Professor de Matrícula SIAPE nº 1127273, encaminhou o processo para a Faculdade de Direito para que:

1º) manifestasse sobre o despacho de fls. 64 (não atendimento da notificação da CPAC), portanto essa seria a segunda notificação ao docente;
2º) juntasse aos autos decisão de redução de carga horária de 40 para 20 horas do referido professor, conforme **Processo nº 23070.015549/2010-51**, *"(...) na Faculdade de Direito desde 02.08.2010"* e outros documentos.

Em 08/12/2010, ou seja, quase quatro meses depois da solicitação emitida pelo Vice-Reitor em exercício, o Diretor da Faculdade de Direito solicitou ao Professor de Matrícula SIAPE nº 1154794, via Memorando nº 260/FD/2010 (fls. 67), manifestação sobre a notificação contida na folha 64, bem como que juntasse aos autos decisão de redução de carga horária e outros documentos pertinentes. No verso do citado memorando, **em 27/01/2011,** o docente apresentou o seguinte despacho, de próprio punho, informando que:

1º) não havia sido notificado de qualquer procedimento ou averiguação sobre acumulação de cargo;
2º) que assim que assumiu o cargo de Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação da Universidade Estadual de Goiás – UEG, em 2009, encaminhou solicitação de redução de carga horária de 40 para 20 horas, que foi reiterada em 2010.

Em relação às declarações emitidas pelo docente, cabem, respectivamente, as seguintes considerações:

1ª) Constitui fato grave, e não apurado, a alegação do docente (verso da fls. 67), Professor de Matrícula SIAPE nº 1154794, de não ter sido notificado *"(...) de qualquer procedimento ou averiguação sobre acumulação (…)"*. Essa alegação ocorreu em **27/01/2011,** sendo que o primeiro documento produzido pela UFG sobre a acumulação em análise data de **15/03/2010** (Memorando nº 127/GAB/UFG, fls. 54). Em sentido contrário à alegação do Professor de Matrícula SIAPE nº 1154794, existe a notificação (fls. 63) emitida ao docente pela Comissão Permanente de Acumulação de Cargos – CAPC, datata de **10/06/2010,** que contém o recebido da Coordenadora Administrativa da Faculdade de Direito, à época Servidora de Matrícula SIAPE nº 0301590, **com data de 11/06/2010.** Também consta às folhas 66 do processo, despacho emitido pelo Coordenador de Avaliação e Concurso Docente da Faculdade de Direito, Servidor de Matrícula SIAPE nº 0301576, informando, **em 03/12/2010,** que *"(...) **o interessado foi comunicado do referido despacho de fls. 64, desde 31/08/2010 e até a presente data não apresentou/anexou ou deu ciente ao recebimento do processo**. Sendo assim, encaminho à Direção para as devidas providências"* (grifamos).

Caberia, portanto, a apuração da grave divergência apontada, vez que de um lado encontra-se um professor sob procedimento de averiguação de carga horária alegando que não foi notificado, o que fere o seu direito constitucional de ampla defesa (no caso administrativa), com a possibilidade de imputação de responsabilidade àqueles que não lhe deram vistas ao processo, apesar de possuírem a atribuição legal de fazê-lo; do outro lado, um documento revelando o recebimento do processo pela Faculdade de Direito e mais um informando que o docente notificado não deu o ciente no processo, indicando imposição de embaraço injustificado ao seu andamento. Restou, portanto, inconclusiva a questão, por falta da adoção de medidas pertinentes pelos superiores dos servidores envolvidos.

2ª) Consta no processo nº 23070.015549/2010-51 (relativo à alteração de carga horária), protocolado em **22/07/2010, portanto, pouco mais de um mês após o recebimento do processo de acumulação pela Faculdade de Direito,** documento às fls. 03, datado de **20/04/2009,** emitido pelo Professor Matrícula SIAPE 1154794 e dirigido ao Diretor da Faculdade de Direito, à época o Professor Matrícula SIAPE 1127273, para que fosse verificada *"(...) **a possibilidade de redução da minha carga horária de 40 hs semanais para 20 hs semanais, pelo período de um ano**, a partir desta data, tal solicitação se fundamenta em razões de ordem pessoal"*. De acordo com o carimbo aposto no documento, ele foi recebido pela Faculdade de Direito, em **05/05/2009**, pelo servidor de matrícula nº 90298. Acreditamos que esse documento seja o que o Professor Matrícula SIAPE 1154794 tenha se referido, em seu despacho constante no verso da fls. 67. Ocorre que não foi protocolado qualquer processo de alteração de carga horária, em função desta solicitação, o que explica **a ausência de qualquer autorização emitida pela UFG para que docente exercesse o solicitado regime de 20 horas** (só viria a ser protocolado processo de alteração de carga horária em 22/07/2010)**.**

Em que pese não estar autorizado, o documento constante às fls. 02 do Processo nº 23070.015549/2010-51, relativo à alteração de carga horária, datado de **10/06/2010**, emitido pelo próprio Professor de Matrícula SIAPE nº 1154794, dirigido ao Diretor da Faculdade de Direito, à época Professor de Matrícula

SIAPE nº 2305726, evidencia que **o Professor de Matrícula SIAPE nº 1154794 vinha exercendo o regime de 20 horas,** uma vez que solicita *"(...)* ***a manutenção da redução provisória da minha carga horária (reduzida provisoriamente de 40 para 20 horas), por período de um ano, por motivo de interesses particulares, dando continuidade a solicitação formulada no ano de 2009*** *(cópia em anexo)"* (grifamos). Os registros do SIAPE demonstram que o Professor de Matrícula SIAPE nº 1154794 sempre foi remunerado para o regime de trabalho de 40 horas, fato que corrobora a irregularidade do exercício de regime de 20 horas pelo docente.

Há que se registrar que como o professor encontrava-se em regime de 40 horas na UFG e ocupava o cargo de Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação da UEG, também em regime de 40 horas, restaria evidenciada a irregularidade, mesmo que o docente não houvesse efetivamente exercido o regime de 20 horas (conforme ele mesmo alegou que estava exercendo). Neste caso a irregularidade decorre da vedação do exercício simultâneo de cargos públicos com carga horária superior a 60 horas semanais, sendo para o caso, a carga horária total seria de 80 horas semanais (carga horária total afeta aos cargos que o Professor de Matrícula SIAPE nº 1154794 acumulou e não a carga horária efetivamente realizada pelo docente).

Após o despacho proferido pelo professor, em **27/01/2011** (verso da fls. 67), o processo continuou sendo instruído, uma vez que a CPAC considerou que a notificação constante às fls. 63 não havia sido atendida. Notificado mais uma vez (terceira notificação), o Professor de Matrícula SIAPE nº 1154794 emitiu documento, datado **de 08/06/2011**, ao Diretor da Faculdade de Direito informando, entre outras coisas, que *"(...) o exercício do cargo público na Universidade Estadual de Goiás, no ano anterior, foi devidamente comunicado à UFG, quando da solicitação da redução da carga horária, fato que já foi analisado em outro processo, tendo sido aquele devidamente arquivado"*.

Analisamos o processo de alteração de carga horária (Processo nº 23070.015549/2010-51) citado pelo docente e constatamos que nele **não consta qualquer aviso emitido pelo Professor de Matrícula SIAPE nº 1154794 informando à Faculdade de Direito (ou qualquer órgão administrativo da UFG) sobre o exercício de cargo na Universidade Estadual de Goiás – UEG**. Os documentos emitidos pelo docente à UFG trazem como motivação pra a mudança do regime de 40 para 20 horas a ocorrência de ***"interesses particulares"***. **Efetivamente, a UFG só veio a conhecer do exercício de cargo pelo Professor de Matrícula SIAPE nº 1154794 na UEG**, por meio do Ofício/Gab nº 491/10, de 05/07/2010 (recebido pela UFG em **22/07/2010**), emitido pela UEG à UFG solicitando *"(...) a disponibilização (…) de parte da carga horária (20 horas) do Professor (...), sem ônus par a UFG"*.

Mais uma vez a CPAC, em 09/08/2011, entendeu que não foi atendida satisfatoriamente sua notificação (constante às fls. 63), quanto à avaliação da compatibilidade de horários, encaminhando os autos ao Gabinete do Reitor para reiterar os pareceres constantes às fls. 64 e 65, sendo recebido em 01/09/2011. Assim, **depois de pelo menos um ano e cinco meses de tramitação do processo**, o último despacho da CPAC, em **09/08/2011**, foi no sentido de retornar o processo para a Reitoria, para reiterar o parecer contido à folha 64, **repetindo pela quarta vez a solicitação inicial de esclarecimentos ao docente,** conforme notificação datada de **10/06/2010**, revelando a baixa eficácia na apuração da demanda proposta pelo MEC e pela CGU.

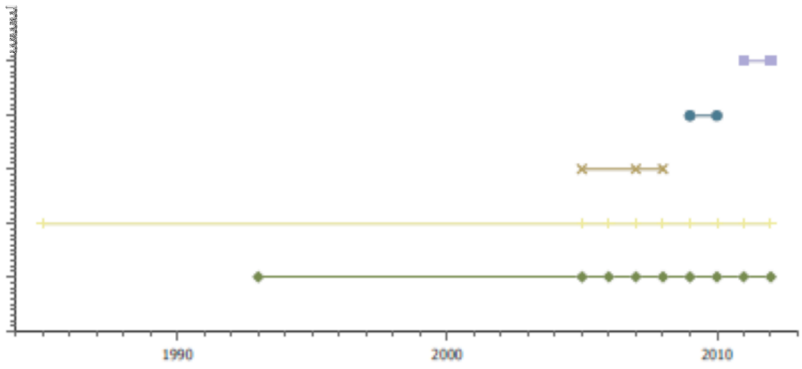
Após isso, **o processo voltou sem providências para a CPAC**, para serem disponibilizados para Auditoria do TCU (meses de setembro e outubro/2011), e, após sua devolução para o DP/UFG, foi remetido, **em 01/04/2013,** para o Centro de Informação, Documentação e Arquivo – CIDARQ, para arquivamento. Portanto, **após mais de quatro anos**, a análise de acumulação iniciada em 15/03/2010, **foi arquivada sem o atendimento das solicitações da CPAC e sem qualquer conclusão sobre a legalidade ou não da acumulação de cargos realizada pelo professor, que constituiu a motivação para a abertura do processo**.

Resta evidenciada a ineficácia da CPAC para a análise da regularidade da acumulação do docente, tendo ele, por duas oportunidades, acumulado irregularmente cargos públicos com carga horária total de 80 horas semanais (superior, portanto às 60 horas permitidas pelo Parecer AGU/GQ nº 45/98), sendo que a primeira acumulação, tardiamente detectada pela CPAC, não impediu a segunda. Seguem os períodos de acumulação irregular, relativos às análises de acumulação:

- primeira análise: de 01/01/2001 a 01/01/2005 (último período em que ocupou cargo na prefeitura);

- segunda análise: de 25/03/2009, data de sua admissão na UEG no cargo de Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação da Universidade Estadual de Goiás, a 01/01/2011, quando foi exonerado do cargo, período no qual o docente possuía o regime de 40 horas na UFG, mas só exercia 20 horas, conforme alegação do próprio docente.

Faz-se pertinente, a apresentação dos vínculos empregatícios exercidos pelo docente, durante o período em que passou a ser Professor da UFG, conforme RAIS/2012:



01.112.580/0001-71 - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIAS - Admissão: 01/05/2005
01.587.609/0001-71 - SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA - Admissão: 06/08/1985
01.567.601/0001-43 - UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIAS - Admissão: 01/01/1993
74.036.161/0001-71 - ASSOCIACAO EDUCACIONAL NOSSA SENHORA APARECIDA - AENSA - Admissão: 01/08/2011
01.112.580/0001-71 - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIAS - Admissão: 24/03/2009

Além disso, o docente exerceu, conforme declaração emitida por ele mesmo, carga horária de 20 horas quando possuía regime de trabalho de 40 horas (e recebia por esse regime), sem que a UFG emitisse autorização expressa nesse sentido.

Cabe, ainda, discorrer sobre denúncia apresentada à Ouvidoria da UFG por estudante do curso de direito, em **09/10/2013**, onde aponta que o professor *"(...) não possuiria, no momento, dedicação exclusiva. Aponta ainda a ausência constate do Diretor da Unidade e o não cumprimento das responsabilidades inerentes ao cargo"*. A Ouvidoria informou que foram adotadas as seguintes providências:

> *"A Direção da FD apresentou alguns esclarecimentos aos fatos e considerou infundados os questionamentos sobre sua ausência na Faculdade, considerando que* ***tratava-se de uma acusação sem provas****. A Reitoria, por sua vez, informou que a eleição para o cargo de Diretor e Vice-Diretor da Unidade foi aprovada pelo Conselho Diretor da Unidade e que, após análise da legislação relacionada,* ***a Reitoria providenciou a posse do professor no cargo de Diretor, com o compromisso no mesmo em regularizar sua situação funcional (com outra instituição em que possui vínculo empregatício) e solicitar alteração do seu regime de trabalho pra 40 horas, com dedicação exclusiva, no prazo de 180 dias****"*. (grifamos)

Em que pese a alegação da Faculdade de Direito sobre a falta de provas, a compatibilização entre o que foi apontado na denúncia e as providências adotadas pela UFG evidencia que o denunciante apontou com correção que o professor não possuía regime de trabalho de Dedicação Exclusiva. Este fato, somado à existência de vínculo empregatício do docente com outra instituição, demandaria da UFG um maior zelo na apuração da denúncia da ausência do docente na Unidade em que era Diretor. As pesquisas realizadas pela Equipe de Auditoria comprovam que a UFG não apurou a denúncia devidamente, senão vejamos.

Ainda quanto à presença do docente na Faculdade de Direito, de acordo com o Ofício nº 170/2013-GR da PUC/GO, de 16/10/2013, emitido em função do Ofício PR/GO nº 6718/2013, de 16/10/2013, é importante mencionar que, no período referido na denúncia (segundo semestre/2013), ele lecionava na PUC/GO nos horários a seguir especificados, para os quais, provavelmente, não esteve disponível para atendimento aos alunos na UFG:

Grade Horária do docente na PUC/GO – 2º Semestre de 2013

Dia	Horário
Segunda	15:10 às 16: 40 – 17:00 às 18:30
Terça	13:20 às 14:50
Quinta	15:10 às 16: 40 – 17:00 às 18:30
Sexta	13:20 às 14:50

Fonte: PUC/GO. Informações para o exercício 2013/2.

Também realizamos consulta no Cadastro Nacional de Informações Sociais, atualizado até dezembro/2013, que registra que o docente recebeu remuneração da Associação Educacional Nossa Senhora Aparecida – AENSA, o que evidencia o exercício de atividades laborais. Não tivemos acesso ao horário em que essas atividades foram desenvolvidas pelo docente, mas consideramos que a mesma possui o potencial de restringir a presença do docente na Faculdade de Direito da UFG.

Neste contexto, torna-se relevante apontar também que, em pesquisa ao cadastro de CNPJ do Sistema da Receita Federal, ficou evidenciado que o docente, a partir de **19/12/2013,** tornou-se sócio-administrador da Empresa Rodoligo Indústria, Transporte de Comércio de Plástico, Metais e Derivados LTDA. – EPP (CNPJ: 19.435.422/0001-18), que, além de constituir uma violação à vedação imposta ao servidor público federal constante do inciso X, do art. 117, da Lei 8.112/90, evidencia o descumprimento da condição imposta pela Reitoria ao docente (em outubro/2013), relativamente ao mesmo passar a exercer regime de trabalho de Dedicação Exclusiva – DE na UFG, no prazo de 180 dias (prazo este já expirado). O exercício da gerência de empresa, além de incompatível com o regime de DE, também tem o potencial de influir negativamente na presença do docente na Faculdade de Direito.

Processo nº 23070.008315/02-67 – Docente de Matrícula SIAPE nº 1282745

Em 20/08/2002, a Diretora do DP/UFG solicitou a apuração da legalidade da acumulação detectada em relação ao Professor de Matrícula SIAPE nº 1282745, conforme "Relatório de servidores com mesmo CPF e com provável acumulação ilícita no âmbito dos Governos Federal, Estadual e Municipal", datado de 02/12/1999. Com a apresentação de declarações pela Faculdade de Direito, informando que o docente exercia carga de 20 horas, e Secretaria da Segurança Pública e Justiça do Estado de Goias, informando que cumpria 40 horas semanais, o processo foi arquivado.

Como nova acumulação foi detectada, em 23/12/2003, conforme Ofício 409/2003/CGU/GO, o docente foi novamente notificado para comprovar a legalidade da acumulação, que se referia ao exercício de 40 horas na UFG (de 30/01/2001 a 29/10/2005) concomitantemente com suas atribuições de Promotor de Justiça do Estado de Goiás.

Em 26/05/2004, a Comissão de Acumulação de Cargos concluiu, com base em documento da CGU (fls. 09), que o docente exercia, conforme cargos que ocupava, carga horária de 80 horas, superior, portanto, à carga máxima de 60 horas estabelecida no Parecer GQ nº 145 (DOU 01/04/1998). Assim, a comissão concluiu pela licitude da acumulação, *"(...) restando, tão somente ao servidor, adequar a carga horária atribuída aos dois cargos, reduzindo-a a sessenta horas semanais (...)"*.

Como exercia regime de trabalho de 40 horas na UFG, em 10/11/2004, o docente apresentou documento (fls. 28) informando que havia procedido a alteração solicitada, uma vez que foi estabelecido *"(...) o horário de atendimento ao público, por parte da Promotoria de Justiça da qual somos titular, das 14:00 às 18:00"*. Tal providência foi acatada pela UFG, conforme Parecer nº AGU-PGF-PF-UFG/JC-052/04, de 08/12/2004, e despacho da Reitora (fls. 36).

Assim, o Vice-Reitor em exercício, Professor de Matrícula SIAPE nº 0298818, encaminhou o Ofício nº 0045/GAB/UFG, de 17/01/2007, para a SECEX/GO-TCU, solicitando *"(...) reanálise da determinação contida no item 1.2 (...)"* do Acórdão TCU nº117/2006 - 1ª Câmara, que determinava o ressarcimento de valores recebidos. Tal solicitação não foi acatada pelo TCU, conforme Ofício nº 116/2007/SERUR/TCU, de 16/04/2007. Em razão disso, o DP/UFG procedeu aos cálculos do período de acumulação imprópria apontado pelo TCU no referido acórdão (outubro/2003 a novembro/2004), passando a lançar em folha os valores a serem ressarcidos a partir de julho/2007.

Há que se mencionar que, inconformado, o Professor de Matrícula SIAPE nº 1282745 impetrou mandado de segurança contra a decisão do Tribunal de Contas da União – TCU, consubstanciada no Acórdão nº 117/2006, que determinou o ressarcimento, pelo impetrante, de valores à UFG, em decorrência da acumulação do cargo de Promotor de Justiça com o cargo de professor assistente da Universidade Federal de Goiás, sujeito à jornada de 40 horas semanais. A liminar solicitada foi indeferida tendo em vista os seguintes motivos:

> 1º) a alegação, pelo impetrante, de que a partir de 04/11/2004 o horário de trabalho de atendimento ao público pelos Promotores de Justiça de Justiça teria sido estipulado em 20 horas semanais, para tentar afastar a conclusão de que estaria jungido a uma jornada de trabalho de 40 horas junto ao Ministério Público de Goiás, não poderia ser aceita, uma vez que não se confunde jornada de atendimento ao público com jornada de trabalho;
>
> 2º) a disposição contida na Resolução nº 3, de 16/12/2005, do Conselho Nacional do Ministério Público, a saber: *"Art. 1º. Ao membro dos Ministérios Públicos da União e dos Estados, ainda que em disponibilidade, é defeso o exercício de outro cargo ou função pública, ressalvado o de magistério, público ou particular, por, no máximo 20 (vinte) horas-aula semanais, consideradas como tais as efetivamente prestadas em sala de aula"*.

Entretanto, não consta no processo informações sobre a realização dos recolhimentos mensais das importâncias impropriamente recebidas pelo docente, inviabilizando a emissão de opinião pela Equipe de Auditoria quanto à regularidade ou não da situação financeira do docente no exercício de 2013.

Processo nº 23070.000274/2004-11 – Docente de Matrícula SIAPE nº 2127243

Nesse processo constam duas detecções de acumulação pela CGU, referentes ao Professor de Matrícula SIAPE nº 2127243, especificadas a seguir.

1ª Acumulação:

A primeira acumulação detectada pela CGU foi comunicada à UFG por meio do Ofício nº 409/2003/CGU/GO, em 23/12/2003, sendo despachado para o Departamento de Pessoal da UFG – DP/UFG, em 29/12/2003.

Já em 09/01/2004, o DP/UFG comunicou o docente, via Faculdade de Direito, sobre a necessidade de comparecer junto ao departamento, **até 16/01/2004**, portando declaração firmada pela sua Unidade de lotação na UFG e outra expedida pela outra instituição que mantinha vínculo trabalhista, contendo: nome, cargo, data de admissão, carga horária semanal, dias de trabalho na semana, início e final de expediente.

Entretanto, somente a declaração da Faculdade de Direito foi apresentada, razão pela qual a Comissão de Acumulação de Cargos emitiu nova notificação ao docente, em 03/06/2004, quando então o docente apresentou declaração emitida pela Universidade Católica de Goiás – UCG, na qual exercia regime de trabalho de 40 horas semanais.

Após análise da documentação, em 15/06/2004, a comissão emitiu parecer favorável, uma vez que considera que *"emprego exercido em entidade de direito privado não é considerado para fins de acumulação, devendo a Unidade Acadêmica da*

UFG apenas verificar se a carga horária do docente está sendo cumprida integralmente".

Há que se observar, entretanto, que, além da UFG e da UCG, nas quais o docente mantinha regime de trabalho de 40 horas em cada uma, também mantinha vínculos com outras duas instituições, para as quais não foram apresentadas as respectivas declarações, quais sejam: Associação Objetivo de Ensino Superior – ASSOBES, admitido em 01/02/2001, e Fundação Educacional de Ituiutaba, admitido em 23/05/2002, conforme consulta realizada na Relação Anual de Informações Sociais – RAIS.

2ª Acumulação:

Em 01/09/2006, a UFG foi comunicada sobre a detecção de nova acumulação, conforme Ofício-Circular nº 321/2006/CGU-Regional/GO, em função de cruzamento dos dados extraídos do **SIAPE 2005 e RAIS 2004.** A Reitoria encaminhou o processo ao DP/UFG, que o recebeu em **11/09/2006.** Entretanto, o DP só deu encaminhamento ao processo **em 17/12/2007, ou seja, mais de um ano e três meses após o recebimento do processo,** quando solicitou que a Faculdade de Direito apresentasse ao docente notificação, que deveria ser atendida no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do recebimento. A notificação estabeleceu que fossem apresentados, em relação aos vínculos de trabalho do docente em outras instituições, os seguintes documentos: nome do cargo, data de admissão, carga horária semanal e de que forma essa carga horária era distribuída ao longo da semana, com os respectivos horários de entrada e saída. Esses outros vínculos se referiam às seguintes instituições, vale frisar, relativamente à RAIS 2004:

- Sociedade Goiânia de Cultura (UCG);
- Sociedade Objetivo de Ensino Superior - SOES;
- Fundação Educacional de Ituiutaba; e
- Associação Educacional Nossa Senhora Aparecida – AENSA.

Para atender a notificação foram apresentados pelo docente os seguintes documentos:

a) declaração emitida pela Faculdade de Direito informando o horário de trabalho do docente na Unidade, relativamente ao primeiro semestre/2008, e que o professor realiza 40 horas;
b) declaração apresentada pela UCG, também para o primeiro semestre/2008, informando que o professor realiza 40 horas, descrevendo, ainda, suas atividades (tendo em vista que não havia informação sobre o horário em que essas atividades eram exercidas, o DP solicitou informações complementares, que foram atendidas em **16/03/2008**);
c) comprovante de desligamento da Sociedade Objetivo de Ensino Superior – SOES, que ocorreu em 10/12/2005;
d) comprovante de desligamento do docente da Fundação Educacional de Ituiutaba, que ocorreu em **08/11/2006**; e
e) comprovante do desligamento do docente da Associação Educacional Nossa Senhora Aparecida - AENSA, que ocorreu em 05/03/2004.

Diante da análise da documentação apresentada, que comprovava o desligamento em três dos quatro vínculos particulares exercidos pelo professor, a

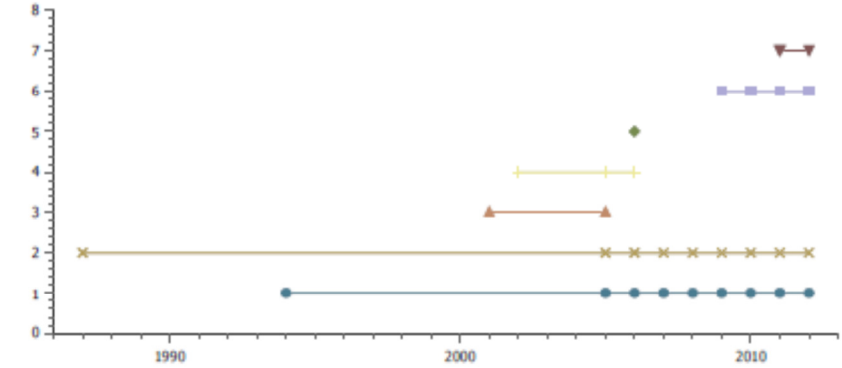
Comissão Permanente de Acumulação de Cargos, em 20/05/2008, constatou que as atividades exercidas pelo docente totalizavam 68 (sessenta e oito) horas semanais de trabalho, contrariando o entendimento consubstanciado no Parecer AGU/GQ nº 45/98, de 01/04/1998, que estabelece carago horária semanal máxima de 60 horas. Baseando-se em caso análogo ao analisado no Parecer AGU-PGF-PF-UFG/bp -13/08, que não considerou o emprego na UCG empecilho para o cumprimento integral da carga horária junto à UFG, a Comissão concluiu que o exercício simultâneo do cargo professor na UFG concomitantemente com ao de professor na iniciativa privada, não constitui acumulação, não contrariando o disposto no art. 37 da Constituição Federal, opinando pela regularidade das atividades exercidas pelo professor.

Além da Comissão ter apresentado erroneamente a carga horária total exercida pelo docente como sendo de 68 horas, quando o correto seria 80 horas semanais (40 horas na UFG e 40 horas na PUC/GO), a conclusão da Comissão se refere à regularidade do docente somente no momento da emissão do seu parecer, no caso, em maio/2008. Nenhuma consideração foi emitida em relação ao período da acumulação do cargo da UFG e da PUC/GO juntamente com outros três na iniciativa privada, cujas cargas horárias somadas totalizariam mais que as 80 horas que o docente exercia em maio/2008. Assim, em que pese a importância da verificação da regularidade da carga horária exercida pelo docente no momento da emissão do parecer, ela não deveria se restringir a esse momento, uma vez que a motivação para a adoção de procedimentos com vistas a verificação das acumulações realizadas pelo docente foi, justamente, os dados decorrentes do cruzamento RAIS/2004 com o SIAPE/2005.

Desta forma, a eficácia das ações realizadas pelos órgãos de controle, no caso específico a CGU, com o intuito de coibir acumulações excessivas, que potencialmente podem trazer prejuízos ao exercício das funções públicas, é mitigada pelo modo de atuação da Comissão, que encontra-se inserido dentro de uma sistemática estabelecida pela UFG. Isto propicia condições para que docente muitas vezes se exceda nas acumulações de cargos da iniciativa privada com a docência exercida na UFG, uma vez que, detectado o excesso, ele pode se desvincular do cargo privado, sem que qualquer consequência prática lhe seja imputada. Agrava esse quadro as retenções que os processos sofrem, sem que qualquer justificativa expressa seja lançada em seus autos ou, raramente, com justificativas insubsistentes. Para o caso, conforme já exposto, o processo ficou no DP/UFG por mais de **um ano e três meses** até que a primeira providência fosse adotada, possibilitando que o docente não apresentasse a carga horária de uma das instituições privadas com a qual mantinha vínculo, a Fundação Educacional de Ituiutaba. O desligamento nessa instituição veio a ocorrer em **08/11/2006,** sendo que o DP recebeu o processo em **11/09/2006.**

Em consulta ao Sistema "CNPJ" da Receita Federal, constatamos que o docente foi sócio-administrador da Empresa "(...) Advogados Associados – ME" (CNPJ: 08.570.578/0001-95), de 07/12/2006 a 28/05/2009, descumprindo a vedação contida no inciso X, art. 117, da Lei 8.112/90, qual seja: *"participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário"*.

O quadro a seguir apresenta os vínculos mantidos pelo docente, durante todo o período em que o mesmo passou a ser servidor da UFG, conforme informações constantes da RAIS, atualizada até 2012.



01.612.092/0001-23 - MUNICIPIO DE GOIANIA - Admissão: 08/02/2011
01.711.282/0001-06 - ASSOCIACAO OBJETIVO DE ENSINO SUPERIOR - ASSOBES - Admissão: 01/02/2001
01.587.609/0001-71 - SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA - Admissão: 17/08/1987
21.332.812/0001-04 - FUNDACAO EDUCACIONAL DE ITUIUTABA - Admissão: 23/05/2002
02.684.686/0002-93 - SOCIEDADE DE EDUCACAO E CULTURA DE GOIANIA LTDA - Admissão: 13/02/2006
28.638.393/0004-25 - ASSOCIACAO SALGADO DE OLIVEIRA DE EDUCACAO E CULTURA - Admissão: 03/03/2009
01.567.601/0001-43 - UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIAS - Admissão: 07/04/1994

Analisando o quadro acima, percebemos que o docente exerceu atividade laboral para a Prefeitura de Goiânia de 2011 a 2012 (admitido em 08/02/2011, cujo desligamento ocorreu em 01/03/2012), período em que não foi verificada a regularidade de acumulação de cargos públicos. Isto ocorre porque não há obrigatoriedade dos docentes comunicarem a UFG quando exercem outros cargos públicos (ou privados), sendo os processos de acumulação instaurados, via de regra, quando da posse do servidor ou quando a UFG é demandada por algum órgão externo.

Consultando o Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS, constatamos que o docente, no **segundo semestre de 2013**, exerceu atividades laborais na PUC/GO e na Associação Salgado de Oliveira de Educação e Cultura. Na primeira o docente atuou em regime de 40 horas, exercendo atividades de sala nos seguintes horários: quarta-feira, das 07:10 às 12:20 horas; e sábado, das 10:50 às 12:20 horas. Na segunda, não temos informação da natureza da sua atuação. Já na UFG, suas atividades em sala, no segundo semestre de 2013, foram realizadas da seguinte forma: segunda-feira, das 09:30 às 11:09 horas; terça-feira, das 14:00 às 15:40 horas; e quinta-feira, das 18:21 às 19:49 horas. Considerando todo o exercício de 2013, conforme relatado em item específico deste Relatório, a carga horária em sala de aula exercida pelo professor sob análise ficou abaixo das 8 horas semanais estabelecidas na Lei de Diretrizes e Bases – LDB.

Processo nº 23070.016335/2006-15 (e Processo nº 23070.016335/2006-15, anexado por tratar do mesmo assunto) – Docente de Matrícula SIAPE nº 1192706

Em 26/10/2006, foi aberto processo nº 23070.016335/2006-15, para verificar indícios de acumulação ilícita do Professor de Matrícula SIAPE nº 1192706, conforme Ofício nº 317/AUDIR/SRH/MP, Auditoria de Recursos Humanos, Secretaria de Recursos Humanos, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, de 25/08/2006. A acumulação registrada no SIAPE se referia aos cargos de Auditor Fiscal do Trabalho e Professor 3º Grau (UFG), ambos exercidos no regime de 40 horas.

Em 13/11/2006, foi aberto outro processo, com a mesma finalidade do primeiro, decorrente do Ofício-Circular nº 321/2006/CGU-Regional/GO, de 01/10/2006. Como a natureza dos processos era idêntica, o segundo foi anexado ao primeiro, tornando-se um só.

Em **03/01/2007**, a Superintendência Regional do Trabalho/GO – SRTE/GO foi notificada pelo DP/UFG e, em **08/01/2007**, a Faculdade de Direto, ambas para a apresentação de informações complementares sobre a carga horária exercida pelo docente. Esta última teve sua notificação reiterada, sendo recebida, também pela segunda vez, em 15/05/2007.

O Diretor da Faculdade de Direito, à época Professor de Matrícula SIAPE nº 1127273, informou, por meio do Ofício nº 63/2007-FD/UFG, de **17/05/2007,** que o Professor de Matrícula SIAPE nº 1192706, exercia regime de trabalho de 40 horas, estando afastado para realização de pós-graduação, pelo período de 01/03/2007 a 28/02/2010, e *"(...) por este motivo, torna-se impossível no presente momento informar-lhe sobre a entrada e saída do referido professor na Faculdade de Direto"*.

Caso a Faculdade de Direto, como Unidade interna da UFG, houvesse agido de forma tempestiva em relação à solicitação emitida pelo DP/UFG, uma vez que a primeira solicitação recebida data de **08/01/2007,** poderia ter realizados os esclarecimentos antes do afastamento do docente, cuja acumulação estava sob análise. É bom mencionar que a SRTE/GO, notificada em 03/01/2007, apresentou resposta à UFG, em 04/03/2007. Outro dado importante é que o referido afastamento do docente, só foi aprovado pelo Conselho Diretor da Faculdade de Direito, **em 25/04/2007,** efetivamente autorizado pela Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-graduação, **em 14/06/2007,** em que pese sua matrícula para pós-graduação ter sido efetivada previamente na Universidade do Vale do Rio dos Sinos, **em 29/03/2007.**

O fato é que a informação solicitada pelo DP/UFG à Faculdade de Direito independia do afastamento do professor, uma vez que o que se pretendia saber era em quais horários o docente exercia sua carga horária de 40 horas na UFG, razão pela qual a frequência pretérita do professor atenderia a solicitação. Tanto é assim que, **em 01/10/2007,** o Diretor da Faculdade de Direito, finalmente, emitiu declaração informando os horários das aulas ministradas pelo docente e as demais atividades realizadas.

Em 26/11/2007, o processo foi enviado para análise da Comissão Permanente de Acumulação de Cargos, que, **em 30/11/2007**, emitiu parecer concluindo que as cargas horárias contratadas pelo Serviço Público Federal ultrapassavam o limite de 60 horas legalmente admitidas, razão pela qual fazia-se necessário a devida readequação, respeitando a compatibilidade de horário entre os dois cargos exercidos: um de auditor com o outro de professor. Deveria, portanto, o servidor ser notificado, e, não havendo atendimento da solicitação, a UFG deveria aplicar procedimento administrativo disciplinar. A despeito dessa conclusão, o Vice-Reitor em exercício, **em 06/12/2007,** Professor de Matrícula SIAPE nº 0298818, decidiu que *"(...) estando o docente regularmente afastado para cursar Doutorado (…) inviabiliza-se a aferição da compatibilidade de horário, razão por que considero regular a situação do servidor, até o seu retorno"* (sic).

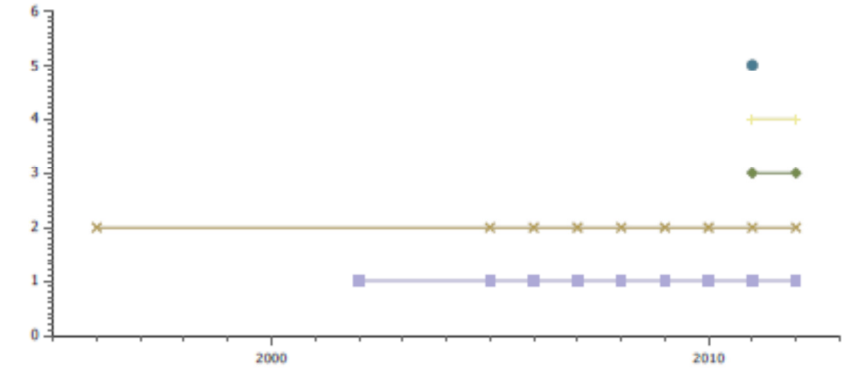
Conforme já exposto, e pela importância frisamos, a avaliação da compatibilidade da carga horária exercida pelo professor com suas funções na

SRTE/GO deveria ser realizada tendo como base seus horários efetivos de trabalho anteriores ao seu afastamento: uma coisa é analisar se no passado houve compatibilidade e outra é verificar se esta compatibilidade (incompatibilidade) permanece ou não. Além disso, **a irregularidade apurada pela Comissão**, ocupar cargos públicos com carga horária superior a 60 horas, **independe da compatibilidade de horários desses cargos**, ou seja: caso a compatibilidade existisse, permaneceria a irregularidade detectada, porque mesmo assim é vedado ao servidor público o exercício de 80 horas (no serviço público). Dessa forma, o Vice-Reitor deveria ter solicitado sua regularização imediatamente e não postergar a decisão até o retorno do servidor de seu afastamento.

Entretanto, às folhas 52 do processo consta a Portaria nº 477, de **04/03/2008**, alterou o regime de trabalho do docente de 40 para 20 horas, **em função de solicitação do próprio docente**, em 15/02/2008. Apesar de não informar expressamente a motivação da mudança, esta nova decisão cessou, com atraso de alguns meses, a flagrante irregularidade de acumulação de cargos públicos com 80 horas, uma vez que o parecer da Comissão data de **30/11/2007.**

Em **03/05/2010,** após o término da licença (28/02/2010), a Comissão, novamente, notificou o docente, via Faculdade de Direito, que recebeu o processo em 05/05/2010, para que apresentasse os horários em que exercia suas atividades nos dois órgãos aos quais se encontrava vinculado. Após vários despachos e tramitação do processo pela Reitoria, Comissão Permanente de Acumulação de Cargos, Faculdade de Direito e Departamento de Pessoal, onde o processo permaneceu sem movimentação pelo período aproximado de **2 anos e 2 meses**, a Comissão de Processos Administrativos, **em 18/06/2013,** concluiu que *(....)* ***não foi possível realizar a compatibilidade de horários, devido às peculiaridades do cargo de Auditor Fiscal do Trabalho e à comprovação de apenas oito horas das 20 referentes ao regime de trabalho do professor na UFG".*** Em função dessa conclusão, o Reitor determinou *"(...) à Direção da Faculdade de Direito – FD/UFG a adoção de providências quanto à verificação da compatibilidade de horários e cumprimento da carga horária de 20 horas semanais referente ao regime de trabalho do referido professor da UFG",* sendo **o processo arquivado em 04/09/2013, sem o atendimento da determinação do Reitor e sem a emissão sobre a conclusão da legalidade da acumulação, após avaliação da compatibilidade de horários das funções públicas exercidas**.

O gráfico a seguir apresenta os vínculos empregatícios do docente, conforme Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, com base de dados atualizada até o exercício de 2012:



Em consulta ao Cadastro de Informações Sociais – CNIS, atualizada até dezembro/2013, verificamos que, além dos dois cargos de Professor da UFG e Auditor do Ministério do Trabalho, o docente também exerceu atividades, no exercício 2013, na União Sul-Americana de Educação.

Processo nº 23070.017502/2006-45 – Docente de Matrícula SIAPE nº 2330011

A abertura do processo foi motivada pelo Ofício-Circular nº 321/2006/CGU-Regional/GO, de 01/09/2006, recebido pelo Departamento de Pessoal – DP/UFG, em 11/09/2006, uma vez que o documento anexo ao citado ofício indicava que a docente, Professora de Matrícula SIAPE nº 2330011, concomitantemente com o cargo na UFG, exercia mais três cargos de professora: um em Ribeirão Preto/SP e os outros dois em Catanduva/SP.

De acordo com o Memorando DP/UFG nº 71/2007, de 17/07/2007, a Faculdade de Direito só recebeu o processo com a notificação solicitando a apresentação de informações sobre os demais vínculos empregatícios da docente em **31/07/2007,** ou seja, **quase 10 meses após a ciência do fato pela DP/UFG.** A Faculdade de Direito, também instada pelo citado memorando a apresentar informações, só apresentou resposta ao memorando em **27/09/2007.** Já em relação à docente, **em 08/11/2007,** o DP/UFG reiterou a solicitação, uma vez que não foi apresentada qualquer informação sobre seus demais vínculos empregatícios.

Por meio do Ofício FD/ Nº127, de 13/11/2007, o Diretor da Faculdade de Direito, Professor de Matrícula SIAPE nº 1127273, alega que encaminhou na data solicitada os documentos pertinentes, que foram extraviados, razão pela qual ele realizou novo encaminhamento. Nos documentos enviados consta que a docente:

- em relação ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Catanduva – IMESC (FAVICA), esteve de licença não remunerada no exercício 2005, nele permanecendo até 03/05/2006, quando solicitou exoneração;
- em relação à Organização Educacional Barão de Mauá, de Ribeirão Preto/SP, se desligou em 20/12/2006, conforme anotação na CTPS;

- em relação à Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP, apresentou declaração, datada de 03/08/2007, informando que a docente exercia atividades na instituição desde 1998 e que encontrava-se credenciada no Programa de Pós-Graduação em Direito e ministraria a disciplina de hermenêutica nos seguintes dias em 2007: 24 e 25/agosto, 28 e 29/setembro, 26 e 27/outubro.

Como não foram apresentados os horários das atividades realizadas e a carga horária semanal, entre outras informações, estando, portanto, em desconformidade com a notificação inicial já reiterada, não houve como a Comissão Permanente de Acumulação de Cargos avaliar a compatibilidade de horários da docente com as atividades exercidas na UFG. Assim, o DP/UFG emitiu novas solicitações à docente em**: 03/12/2007, 05/03/2008 e 04/08/2008.**

Nova declaração, datada de 22/08/2008, da UNAERP foi apresentada informando que a docente cumpria 30 horas semanais, utilizando-se da sexta e do sábado. Então, em **18/09/2008, dois anos depois da emissão de solicitações pelo DP/UFG e da CGU-Regional/GO,** a Comissão julgou pela legalidade da acumulação dos vínculos pela docente, uma vez que havia compatibilidade entre as cargas horárias realizadas na UFG e na UNAERP, e que a docente já havia sido exonerada do Instituto Municipal de Catanduva e se desligado da Organização Educacional Barão de Mauá.

Entretanto, a Comissão Permanente de Acumulação de Cargos não emitiu opinião sobre a regularidade do período proposto no Ofício-Circular nº 321/2006/CGU-Regional/GO, de 01/09/2006, que menciona expressamente o cruzamento da RAIS/2004 com o SIAPE/2005. Assim, até o final de 2006, a docente também possuía vínculo, e exercia atividades, na Organização Educacional Barão de Mauá, da qual só veio se desligar em 20/12/2006. Portanto, em pese a importância de sempre ser verificada a situação de regularidade ou não que servidor se encontra na época em que a comissão está procedendo a análise, também é necessária a análise do período pretérito, inicialmente solicitado. Ademais, as recusas injustificadas de apresentação de documentação por parte da docente, somadas a reiterações excessivas e os prazos extensos, que não raro ocorrem para movimentar um processo de um departamento para outro, geram atrasos suficientes para que à época da emissão do parecer a Comissão se defronte com uma situação já regularizada.

Em **17/03/2010**, o DP/UFG recebeu nova solicitação para verificação de indícios de irregularidades na acumulação de cargos, conforme Ofício-Circular nº 004/2010/AECI/GM/MEC, de 04/03/2008, relativamente ao cruzamento da RAIS/2007 e SIAPE/2008. Também recebeu, em 27/10/2010, o Ofício nº 255/AUDIR/SRH/MP, de 15/10/2010, de teor análogo ao primeiro.

Somente **em 04/01/2011,** ou seja, **mais de noves meses após a primeira solicitação**, o DP/UFG enviou o processo para análise da Comissão de Acumulação de Cargos, que o devolveu ao DP para instrução, em 07/01/2011. Assim, em **27/05/2012,** ou seja, **mais de um ano e quatro meses depois,** o DP/UFG mandou arquivar o processo, mediante o seguinte despacho de sua Diretora Substituta, Servidora de Matrícula SIAPE nº 1127078:

"Os vínculos apontados na auditoria 255/MP, já foram apurados e a situação foi regularizada. Arquive-se". (sic)

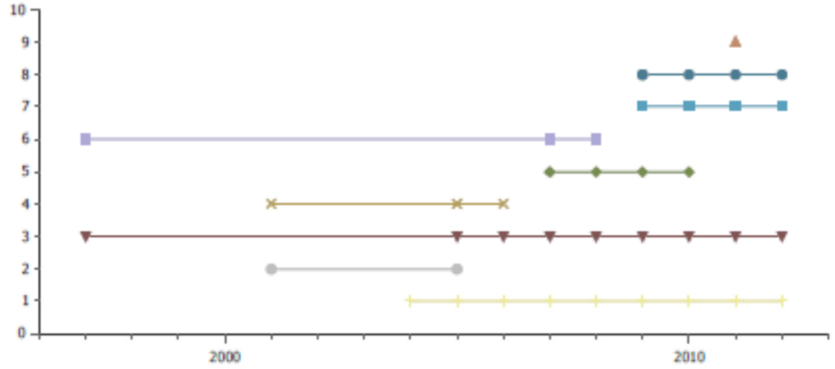
Ocorre que os documentos anexos ao Ofício-Circular nº 004/2010/AECI/GM/MEC, de 04/03/2008, apontavam que a Professora de Matrícula SIAPE nº 2330011, além do cargo de professora 40 horas exercido na UFG, possuía vínculos com mais três entidades, a saber:

- UNAERP, que constava do primeiro indício de acumulação irregular, quando foi apresentada declaração da própria instituição, datada de 22/08/2008, informando que a docente exercia o regime de 30 horas semanais, exercendo suas atividades na sexta e no sábado. A admissão da docente data de 01/08/1997;
- Instituto Paulista de Ensino Superior Unificado, cuja admissão se deu em **04/08/1997**;
- Associação Aparecidense de Educação, cuja admissão ocorreu em **01/08/2007**.

Resta evidenciado o equívoco da solicitação de arquivamento, uma vez que a compatibilidade de horários de todos os vínculos exercidos pela docente não foi verificada. O único vínculo que havia sido apurado, mesmo assim em 2008, foi o relativo ao que a docente mantinha com a UNAERP, que à época da declaração era de 30 horas, mas que poderia ter sofrido alteração, devendo ser novamente analisado. Já os vínculos com o Instituto Paulista de Ensino Superior Unificado e a Associação Aparecidense de Educação simplesmente não foram analisados, constituindo esse arquivamento em negativa de atendimento das solicitações do Ministério da Educação, da CGU, que demandou este Ministério, e do Ministério do Planejamento, que demandou a UFG de forma independente.

Além disso, **o surgimento de um outro vínculo em 2007**, qual seja o da Associação Aparecidense de Educação, que consta na RAIS nos exercícios de 2007 a 2012, demonstra que o parecer emitido pela Comissão de Acumulação Permanente de Cargos, **de 18/09/2008,** não foi realizado com a apreciação de todos os vínculos que a docente efetivamente possuía, uma vez que o vínculo relativo à Associação Aparecidense de Educação não foi detectado pela CGU-Regional/GO, nem informado pela docente. Portanto, o referido parecer só considerou o vínculo da UFG, na qual a professora exercia 40 horas, e o vínculo da UNAERP, na qual exercia 30 horas. Fica demonstrado, ainda, que durante o período em que a Comissão de Acumulação Permanente de Cargos avaliava a regularidade da acumulação de cargos da docente, ela contraiu novo vínculo, sem contudo informar o fato à Comissão.

O quadro a seguir apresenta os vínculos mantidos pela docente, conforme dados constantes da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS:



01.088.830/0001-85 - ASSOCIACAO GOIANA DE ENSINO - Admissão: 01/04/2009
51.843.795/0001-30 - INSTITUTO MUNICIPAL DE ENSINO SUPERIOR DE CATANDUVA - Admissão: 23/08/2001
55.983.670/0001-67 - ASSOCIACAO DE ENSINO DE RIBEIRAO PRETO - Admissão: 01/08/1997
02.684.686/0004-55 - SOCIEDADE DE EDUCACAO E CULTURA DE GOIANIA LTDA - Admissão: 31/03/2011
56.001.480/0012-12 - ORGANIZACAO EDUCACIONAL BARAO DE MAUA - Admissão: 01/08/2001
01.567.601/0001-43 - UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIAS - Admissão: 07/07/2004
01.460.690/0001-24 - ASSOCIACAO APARECIDENSE DE EDUCACAO - Admissão: 01/08/2007
59.622.977/0001-93 - INSTITUTO PAULISTA DE ENSINO SUPERIOR UNIFICADO - Admissão: 04/08/1997
01.587.609/0001-71 - SOCIEDADE GOIANA DE CULTURA - Admissão: 09/02/2009

Causa

- Concessão de regime de trabalho de 40 horas para docentes que se encontram no regime de DE, quando vierem a ocupar cargos de chefia, com a finalidade de propiciar meios para que estes docentes possam acumular outros vínculos empregatícios;
- Falta de análise de regularidade da acumulação, em relação ao período incialmente proposto pelos órgãos de controle;
- Morosidade de análise e tramitação dos processos de acumulação;
- Arquivamento de processos sem o cumprimento das determinações da Reitoria;
- Ausência de apuração de situações que envolvem informações contraditórias que contribuem diretamente para a morosidade dos processos de acumulação, tal como a alegação de não ter sido notificado, por parte do docente, em contraposição a registros processuais que informam que o docente ser recusou injustificadamente a receber as notificações;
- Participação, por parte dos docentes, de gerência ou administração de sociedade privada;
- Exercício de atividade remunerada concomitantemente com o regime de Dedicação Exclusiva.

Manifestação da Unidade Examinada

A Unidade se manifestou por meio do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, que contém 20 (vinte) anexos. O ofício, bem como os anexos, não separa de forma rígida as justificativas apresentadas em relação às irregularidades sobre acumulação e alteração de carga horária, que são apresentadas em constatações distintas neste Relatório de Auditoria. Portanto, apresentamos o teor do citado ofício somente nesta constatação, sendo que na referente à alteração de carga horária será feita apenas uma referência ao documento e a esta constatação. Já em relação aos anexos, cujos arquivos eletrônicos não foram fornecidos à Equipe de Auditoria, serão apenas citadas as partes consideradas mais relevantes. Cabe informar, entretanto, que todo o documento (ofício e anexos) foi integralmente digitalizado para composição dos papéis de trabalho do Relatório de Auditoria.

Segue o teor do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, em relação à constatação de acumulação e alteração de carga horária:

Reportando-nos ao Relatório de Auditoria nº. 201407278, da Controladoria-Regional da União no Estado de Goiás, referente à realização de auditoria na Faculdade de Direito - FD/UFG, encaminhamos os esclarecimentos desta Universidade, conforme segue:

(...)

1.1.1.2 - Constatação
Irregularidades na acumulação de cargos pelos docentes.

Em relação ao entendimento de que a acumulação de cargos públicos com carga horária total de 80 (oitenta) horas semanais estaria em desacordo com o máximo permitido de 60 (sessenta) horas semanais, o Relatório, quando da propositura das recomendações 12 e 13 (processos 23070.003504/00-91, 23070.006801/95-11 e 23070.020847/2008-48), não seguiu a evolução verificada no pensamento do Tribunal de Contas da União, consoante o acórdão 1108/2013-Plenário:

> *"9. Por tudo o que foi descrito anteriormente, eu estaria propenso a acompanhar integralmente a proposta formulada pela Secex/AP, não fosse a recente evolução verificada no pensamento deste Tribunal, a partir do Acórdão nº 1.338/2011-TCU-Plenário, relativamente às jornadas de trabalho superiores a 60 horas semanais.*
> *10. Foi quando o TCU, acolhendo proposta do relator, Ministro Augusto Nardes, em vez de impugnar desde logo tal procedimento, passou a exigir, para o reconhecimento da licitude desses casos, a comprovação, não só da compatibilidade de horários, como também de que a acumulação ocorre sem prejuízo das atividades exercidas em cada um dos cargos regularmente acumulados.*
> *11. Aliás, o novo posicionamento do Tribunal a respeito desse ponto específico impulsionou a aprovação subsequente do Acórdão nº 1.168/2012-TCU-Plenário, de relatoria do Ministro José Jorge, em cujo voto condutor Sua Excelência sustenta, em elogiável arrazoado, ao qual peço licença para me associar, a forma peculiar com que esse aspecto particular da acumulação de cargos públicos deve ser enfrentado pelo Tribunal, conforme se vê na seguinte transcrição:*

"3. Antes de adentrar nas questões específicas tratadas nestes autos, gostaria de tecer algumas considerações adicionais a respeito do tema objeto da auditoria: a acumulação de cargos públicos.

4. As Constituições que precederam à atual já tratavam do assunto, como se pode depreender dos dispositivos abaixo reproduzidos:

Constituição de 1937

'Art 92 - Os Juízes, ainda que em disponibilidade, não podem exercer qualquer outra função pública. A violação deste preceito importa a perda do cargo judiciário e de todas as vantagens correspondentes. (...)

Art. 159. É vedada a acumulação de cargos públicos remunerados da União, dos Estados e Municípios'.

Constituição de 1946

'Art 96 - É vedado ao Juiz:

I - exercer, ainda que em disponibilidade, qualquer outra função pública, salvo o magistério secundário, e superior e os casos previstos nesta Constituição, sob pena de perda do cargo judiciário;

Art 185 - É vedada a acumulação de quaisquer cargos, exceto, a prevista no art. 96, nº I, e a de dois cargos de magistério ou a de um destes com outro técnico ou científico, contanto que haja correlação de matérias e compatibilidade de horário'.

Constituição de 1967

'Art 97 - É vedada a acumulação remunerada, exceto:

'I - a de Juiz e um cargo de Professor;

II - a de dois cargos de Professor;

III - a de um cargo de Professor com outro técnico ou científico;

IV - a de dois cargos privativos de Médico.

§ 1º - Em qualquer dos casos, a acumulação somente é permitida quando haja correlação de matérias e compatibilidade de horários'.

5. A Constituição Federal de 1988, da mesma forma que as anteriores, veda a acumulação de cargos públicos, admitindo expressamente algumas exceções. Nesse sentido, dispõem os incisos XVI e XVII do art. 37 da Constituição Federal, já com as mudanças introduzidas pelas Emendas Constitucionais nºs 19/1998 e 34/2001:

'Art. 37 A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI.

a) a de dois cargos de professor;

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

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

XVII - a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público;
(...)'.
6. Note-se que a nova Carta estendeu a proibição a empregos e funções, abarcando também as entidades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público.
7. Também foram travados, à época da Assembleia Constituinte, intensos debates a respeito da pertinência de se manter as exceções à regra de não acumulação. Já se discutia, naquela oportunidade, que o país vivenciava novo contexto econômico e social, não se justificando a continuação de tais prerrogativas.
8. Ainda que a inclusão das exceções tenha prevalecido, o entendimento sempre foi de que a acumulação deveria ser vista de forma restritiva. E não podia ser diferente, considerando que tal concepção garante, em última instância, o acesso mais amplo às vagas no setor público, circunstância que se coaduna com o princípio constitucional da impessoalidade (art. 37).
9. Aliás, a vedação à acumulação encontra-se, da mesma forma, expressa no estatuto do servidor público, Lei nº 8.112/1990, em seus arts. 117 e118, verbis:
'Art. 117. Ao servidor é proibido:
(...)
XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
(...)
Art. 118 Ressalvados os casos previstos na Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.
§ 1º A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios.
§ 2º A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários'.
10. Pode-se depreender, dos dispositivos constitucionais e legais vigentes, que as hipóteses permitidas de acumulação condicionam-se à compatibilidade de horários, cuja definição, aliás, abriga certa controvérsia, porquanto nem a Constituição Federal nem a lei estabeleceram limites máximos para a jornada dos servidores.
11. Ainda que não expressamente demarcada, penso que a compatibilidade de horários deve sempre observar, prioritariamente, o atendimento ao interesse público, não podendo se circunscrever à simples comprovação de ausência de superposição de jornadas. Decerto, o legislador, ao vedar – via de regra – a acumulação de cargos, ou admiti-la de forma restrita, buscou, dentre outros objetivos, garantir melhor qualidade na prestação dos serviços públicos. Não é demais relembrar que o princípio da eficiência, nos termos do art. 37,

caput, da Constituição, também deve nortear as ações oriundas da administração.

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

13. Reproduzo, por oportuno, trecho do Parecer da AGU nº GT 145, de 16/3/1998 (aprovado pelo Presidente da República), que trata exatamente sobre esse ponto:

'17. Por mais apto e dotado, física e mentalmente, que seja o servidor, não se concebe razoável entenderem-se compatíveis os horários cumpridos cumulativamente de forma a remanescer, diariamente, apenas oito horas para atenderem-se à locomoção, higiene física e mental, alimentação e repouso, como ocorreria nos casos em que o servidor exercesse dois cargos ou empregos em regime de quarenta horas semanais, em relação a cada um. A esse propósito, torna-se oportuno realçar, no respeitante ao sono: (...)

18. Condições tais de trabalho seriam até mesmo incompatíveis com o fim colimado pela disciplina trabalhista, ao estatuir o repouso de onze horas, no mínimo, entre duas jornadas: este tem o fito de salvaguardar a integridade física e mental do empregado e a eficiência laborativa, intenção que, obviamente, não foi desautorizada pelo constituinte na oportunidade em que excepcionou a regra proibitiva da acumulação de cargos, até mesmo porque estendeu aos servidores públicos as normas trabalhistas sobre o repouso, contidas nos itens XIII e XV do art. 7°, a teor do art. 39, § 2°, ambos da Carta Federal'.

14. Obviamente que jornadas excessivas não conduzem ao exercício apropriado das atividades tampouco propiciam uma vida com qualidade, sendo temerário, outrossim, que elas se valham a suprir carências estruturais ou ser instrumento de compensação para distorções salariais.

15. Nesse particular, vale ressaltar que a acumulação admitida na Constituição envolve necessariamente duas áreas estratégicas para o país - a educação e a saúde -, com cujas deficiências crônicas tenho convivido mais proximamente, na condição de Relator da área de saúde, nos biênios 2009/2010, e da área de educação, nos biênios 2011/2012.

16. Certamente a interpretação menos restrita para o termo 'compatibilidade de horários' sana necessidades pontuais, mas de forma alguma contribui para a solução dos complexos desafios que se deparam esses setores.

17. Quando se admite que um servidor com cargo técnico ou científico atue também como professor, há a expectativa que ele compartilhe e dissemine sua experiência no meio acadêmico. Contudo, para que essa medida tenha efeito multiplicador faz-se necessário o envolvimento desse profissional da maneira

apropriada. Nesse sentido, considero oportuno, desde já, o encaminhamento de recomendação ao Ministério da Educação no sentido de estudar a viabilidade de estabelecer políticas destinadas a evitar contratações de docentes cuja acumulação de cargos possa trazer prejuízos para suas atividades acadêmicas, como, por exemplo, a utilização, com mais ênfase, do regime de 20 horas semanais.

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

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

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

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

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

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

24. Especificamente sobre esse tema, a jurisprudência tem admitido, como limite máximo, em casos de acumulação de

cargos ou empregos públicos, a jornada de trabalho de 60 (sessenta) horas semanais, podendo ser citados, nesse sentido, os Acórdãos 490/2011 e 606/2011, do Plenário, 400/2008, 3.283/2009 e 534/2011, da 2ª Câmara e 2.241/2011 da 1ª Câmara.

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

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

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

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

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

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

28 Quanto ao argumento de que não há lei regulamentando a compatibilidade de horários, observo que também inexiste normativo definindo o que seria 'cargo técnico ou científico' de que trata o art. 37, inciso XVI, da Constituição, e nem por isso a jurisprudência deixou de fazê-lo.

29. Nada obstante a adoção do limite de 60 horas semanais em inúmeras deliberações desta Corte, não há também como ignorar a existência de decisões que, no exame do caso concreto, consideraram aceitáveis jornadas superiores a esse limite. No Acórdão 1.338/2011-Plenário, mencionado no Relatório precedente, prevaleceu o entendimento de que a compatibilidade de horários e o prejuízo às atividades exercidas deviam ser verificados caso a caso, ante a ausência de lei específica tratando desse assunto. Tal apuração, ademais, poderia ficar a cargo dos próprios órgãos e entidades a que estivessem vinculados os servidores.

30. Registre-se que, no âmbito do Poder Judiciário, também há várias deliberações admitindo a acumulação de cargos sem a observância do limite máximo de 60 horas semanais.

31. Feitas essas considerações e passando a examinar as questões postas nos autos, tem-se que na Fundação Universidade Federal do Tocantins - UFT e no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins – IFTO vários servidores estão acumulando cargos públicos com jornada total superior a 60 horas semanais. Há casos de servidores ocupando dois cargos, com jornada semanal de 107 horas. Verificou-se ainda uma situação extrema de 120 h/semana, considerados os três cargos acumulados ilicitamente.

32. A Secex/TO, fazendo referência ao já citado Acórdão 1.338/2011-Plenário, propõe o encaminhamento de determinação àquelas entidades para que, no prazo de noventa dias, verifiquem a compatibilidade de horários e a inexistência de prejuízo às atividades exercidas, em cada um dos cargos em que se identificou tal ocorrência, devendo ser aplicado, se cabível, o previsto no art. 133 da Lei nº 8.112/1990.

33. Cabe ressaltar, de início, a informação contida nos autos de que alguns servidores da UFT, com carga horária total superior a 60 horas semanais, têm se mantido no cargo por meio de Mandados de Segurança. Esclareça-se que tais servidores, cuja acumulação foi identificada pela AGU, são distintos daqueles indicados pela unidade técnica.

34. Embora pessoalmente também defenda esse limite de jornada total, não me oponho ao encaminhamento proposto pela unidade técnica, levando-se em conta o posicionamento mais recente desta Corte sobre o tema. Considero necessário, contudo, que a decisão pela licitude da acumulação, mesmo com jornada total superior a 60 horas, além de inserida no processo respectivo, esteja fundamentada devidamente e acompanhada da documentação comprobatória pertinente.

35. Entendo necessária, ainda, a indicação, no mesmo processo e de forma expressa, do responsável pela decisão tomada, que poderá eventualmente vir a responder por omissão ou negligência, caso comprovada violação aos princípios que regem a administração pública. Adotadas tais medidas, a Secex/TO, poderá, em futuras fiscalizações, avaliar os procedimentos levados a efeito no âmbito das entidades.

36. De outra parte, ante a inexistência de lei disciplinando a questão da limitação da jornada e da compatibilidade de horários, reputo como imprescindível o encaminhamento da deliberação que vier a ser prolatada, acompanhada do Relatório e Voto que a fundamentarem, ao Congresso Nacional e à Casa Civil da Presidência da República, para conhecimento e adoção das providências que entenderem convenientes."

12. E, mais recentemente, vimos confirmada aqui essa nova interpretação da Corte de Contas, quando foi aprovado o Acórdão nº 1.397/2012-TCU-Plenário, com idêntica solução proposta pelo relator, Ministro José Jorge, ou seja, é possível o reconhecimento da licitude da acumulação com jornadas de

trabalho superiores a 60 horas semanais, desde que devidamente comprovadas a compatibilidade de horários e a ausência de prejuízo às atividades exercidas em cada um dos cargos acumulados.

13. Portanto, ressalvado o encaminhamento para esse tópico por último examinado (jornadas de trabalho superiores ao limite de 60 horas semanais), que exige o mesmo tratamento conferido pelos Acórdãos nºs 1.338/2011-TCU-Plenário, 1.168/2012-TCU-Plenário e 1.397/2012-TCU-Plenário, acolho o parecer da unidade técnica, pelos seus fundamentos.

14. Ademais, considero de bom alvitre que esta Casa dê ciência dos fatos ora narrados ao Tribunal de Contas do Estado do Amapá, para as providências que entender cabíveis, porquanto os indícios aqui apontados abrangem servidores com vínculos funcionais não apenas na área federal (Ministério da Fazenda), como também na esfera daquela unidade da federação (Governo do Estado do Amapá, Prefeitura Municipal de Macapá, Prefeitura Municipal de Santana, Prefeitura Municipal de Cutias, Prefeitura Municipal de Mazagão, Prefeitura Municipal de Vitória do Jari, Prefeitura Municipal de Serra do Navio, Prefeitura Municipal de Tartarugalzinho, Assembléia Legislativa do Estado do Amapá, Câmara Municipal de Macapá).

15. Mesmo porque, conforme visto nos itens 9 a 12 deste voto, para o reconhecimento da licitude de jornadas de trabalho superiores a 60 horas semanais, faz-se imperiosa a comprovação não só da compatibilidade de horários, como também de que a acumulação ocorre sem prejuízo das atividades exercidas em cada um dos cargosregularmente acumulados, o que exige averiguações junto aos órgãos estaduais ou municipais antes referidos, além da própria Superintendência de Administração do Ministério da Fazenda no Estado do Amapá (SAMF/AP), sendo que apenas esta última é jurisdicionada ao TCU."

O novo pensamento do Tribunal de Contas da União possibilita o reconhecimento da licitude de jornadas de trabalho superiores a 60 (sessenta) horas semanais desde que se verifique a comprovação da compatibilidade de horários e a inexistência de prejuízos das atividades exercidas em cada um dos cargos regularmente acumulados.

No caso, nos processos em que se discute a acumulação de cargos públicos com carga horária superior a 60 (sessenta) horas semanais, o Relatório não demonstrou a incompatibilidade de horários e a existência de prejuízos das atividades exercidas junto à UFG, bem como inexiste elementos comprobatórios dessas causas impeditivas.

Dessa forma, a acumulação de cargos públicos com carga superior a 60 (sessenta) horas semanais é regular.

Quanto às recomendações referentes às irregularidades na alteração de regime de trabalho de professores, o Relatório não seguiu a melhor orientação de acordo com os elementos de fato e de direito.

O novo pensamento do Tribunal de Contas da União (Acórdão 1108/2013-Plenário), transcrito anteriormente, prejudica a conclusão de que seria

inviável ao professor ocupar o regime de 40 (quarenta) horas semanais e, por consequência, diante da regularidade da concessão daquele regime, o ressarcimento ao Erário não é necessário (recomendações 7 e 8 - processo 23070.020847/2008-48).

No que concerne à recomendação 10 (processo 23070.009868/2009), a Portaria 2744 do Reitor da UFG alterou o regime de trabalho de 40 (quarenta) horas para dedicação exclusiva desde 13/07/2009 e a cessão ocorreu em 30/10/2009 consoante a Portaria 2916 da Secretária-Adjunta de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, ou seja, no momento de aprovação da alteração do regime de trabalho, a cessão ainda não havia se efetivado.

A recente alteração do regime de trabalho não constitui motivo suficiente para o impedimento de o professor ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Estados, mormente se a pertinência advém de a cessão significar o reconhecimento da capacidade de o servidor público federal da UFG auxiliar a própria União, os Estados ou os Municípios na implementação de políticas públicas, além do que, terminada a cessão, restabelece-se o cumprimento das atividades previstas no Plano de Trabalho que fundamentou a referida alteração.

Dessa forma, a concessão do regime de dedicação exclusiva não foi irregular.

A regularidade do ato de alteração do regime de trabalho, por sua vez, exige o exame da legalidade dos pagamentos a título de dedicação exclusiva decorrente da acumulação ilegal com o cargo de Superintendente de Administração e Finanças do Estado de Goiás.

Afora a competência da Secretária-Adjunta de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão que autorizou a cessão, a jurisprudência, antes do Decreto 8239/2014, enseja a existência de dúvida plausível a interpretação das normas citadas no Relatório ao dispor que não se trata da acumulação ilegal de cargos já que a cessão implica no exercício de um único cargo (TRF da 5ª. Região, APELREEX 00009014620134058500, Segunda Turma, Rel. Des. Fed. Paulo Roberto de Oliveira Lima DJE 17/10/2013):

> *"PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. DECADÊNCIA. INOCORRÊNCIA. SERVIDOR PÚBLICO. PROFESSOR DE UNIVERSIDADE FEDERAL. DEDICAÇÃO EXCLUSIVA. CESSÃO AO ESTADO DE SERGIPE. MANUTENÇÃO DO REGIME. POSSIBILIDADE. 1. Hipótese em que se discute se a impetrante, professora da UFS, contratada sob o regime de dedicação exclusiva, e que foi cedida ao Governo do Estado de Sergipe (para exercer o cargo em comissão de Secretária de Estado), faz jus à manutenção daquele regime; 2. Sendo certo que o único documento constante dos autos que comprova a apontada lesão a direito data de menos de 120 dias da impetração do mandado de segurança, não há que se falar em decadência; 3. A dedicação exclusiva constitui um tipo de contratação, devendo ser mantido enquanto perdurar o vínculo do servidor com a Administração. Eventual cessão do servidor a órgão/entidade estadual não modifica o tipo de vínculo que fora constituído; 4. Para que a cessão do servidor a órgão/entidade estadual constituísse óbice à manutenção do regime de dedicação exclusiva, seria necessário que houvesse na legislação proibição expressa nesse sentido, e não há; 5. O que a lei proíbe ao servidor contratado sob regime de dedicação exclusiva, é o exercício simultâneo de duas atividades laborais, o que não é a hipótese dos autos, uma*

vez que a impetrante foi cedida para exercer um único cargo; 6. Apelação e remessa oficial improvidas.

Após o Decreto n.º 8.239/2014, sequer a dúvida prospera com a clareza do art. 2º.

Dessa forma, a Equipe de Auditoria precisa apreciar os argumentos que indicam a legalidade dos pagamentos a título de dedicação exclusiva decorrente da acumulação ilegal com o cargo de Superintendente de Administração e Finanças do Estado de Goiás.

Embora o Relatório tenha apenas considerado como inadequada a alteração do regime de trabalho objeto do processo 23070.001190/2007-39, é importante registrar, em contraponto à interpretação emanada da Equipe de Auditoria, que não houve a desconsideração do princípio da legalidade segundo o qual "à Administração Pública somente é permitido fazer o que a lei autoriza," pois, antes do advento da Lei 12772/2012,as normas internas da UFG permitiam expressamente a alteração do regime de trabalho de 40 horas semanais para dedicação exclusiva, independentemente de o servidor encontrar-se em estagio probatório.

Por fim, a partir da jurisprudência do Tribunal de Contas da União coloca para a Equipe de Auditoria a necessidade de apreciar, em todos os processos nos quais determinou-se o ressarcimento, o cabimento da dispensa pela "ocorrência cumulativa das seguintes condições: a) presença da boa-fé do servidor; b) ausência, por parte do servidor, de influência ou interferência para a concessão da vantagem impugnada; c) existência de dúvida plausível sobre interpretação, validade ou incidência da norma infringida, no momento da edição do ato que autorizou o pagamento de vantagem impugnada; d) interpretação razoável, embora errônea, da lei pela Administração" (Acórdão 837/2014-Plenário).

Em relação aos processos seguintes, complementando as informações acima, encaminhamos as manifestações apresentadas pelos servidores citados.

Processo n.º 23070.015185/2011-90

As considerações quanto a este item estão apresentadas no Anexo 3.

Processo n.º 23070.013721/2005-74

Considerando o exposto no Anexo 2, item IV (Quanto à Gestão Acadêmica) e Anexo 4 (Ficha Funcional - SIAPE), a referida docente encontra-se em licença maternidade, motivo pelo qual não foi possível colher sua manifestação neste momento.

Processo n.º 23070.025428/2013-60

As considerações quanto a este item estão apresentadas no Anexo 5.

Processo n.º 23070.002486/2014-04

As considerações quanto a este item estão apresentadas nos Anexos 6 e 7 (Ofício n.º 0778/GAB/UFG, encaminhado à CGU/GO referente à Solicitação de Auditoria n.º 201317500-004) e Item IX (Processos, Conclusão e Encaminhamento de Documentos) do Anexo 2.

Processo n.º 23070.004395/2013-14

As considerações quanto a este item estão apresentadas no Anexo 8.

Processo n.º 23070.003504/2000-91

As considerações . quanto a este item estão apresentadas no Anexo 9.

Processo n.º 23070.006801/1995-11

As considerações quanto a este item estão apresentadas no Anexo 10.

Processo n.º 23070.008315/02-67

Consoante o Anexo 11, verifica-se que o citado docente teve em seus rendimentos a inclusão do débito originado do Processo Administrativo n.º 23070.008315/2002-67.

Processo n.º 23070.000274/2004-11

As considerações quanto a este item estão apresentadas no Anexo 12.

Processo n.º 23070.017502/2006-45

As considerações quanto a este item estão apresentadas no Anexo 13.

(...)

1.1.1.5 - Constatação
Irregularidades na alteração de regime de trabalho de docentes.

As considerações quanto a este item, especialmente quanto à Recomendação 1.5.2. estão apresentadas nos Anexos 2, em seu Item VII, 3, 9, 10 e 11.

(...)

Análise do Controle Interno

Na apresentação das justificativas, conforme Ofício nº 0944/GAB/UFG, datado de 27/06/2014, a Unidade alega que *"Em relação ao entendimento de que a acumulação de cargos públicos com carga horária total de 80 (oitenta) horas semanais estaria em desacordo com o máximo permitido de 60 (sessenta) horas semanais, o Relatório, quando da propositura das recomendações 12 e 13 (processos 23070.003504/00-91, 23070.006801/95-11 e 23070.020847/2008-48),* ***não seguiu a evolução verificada no pensamento do Tribunal de Contas da União****, consoante o acórdão 1108/2013-Plenário (...)"* (grifamos), passando a apresentar tópicos que pertenceriam ao citado acórdão. Posteriormente, a Unidade conclui que:

"O novo pensamento do Tribunal de Contas da União possibilita o reconhecimento da licitude de jornadas de trabalho superiores a 60 (sessenta) horas semanais desde que se verifique a comprovação da compatibilidade de horários e a inexistência de prejuízos das atividades exercidas em cada um dos cargos regularmente acumulados.

No caso, nos processos em que se discute a acumulação de cargos públicos com carga horária superior a 60 (sessenta) horas semanais, o Relatório não demonstrou a incompatibilidade de horários e a existência de prejuízos das atividades exercidas junto à UFG, bem como inexiste elementos comprobatórios dessas causas impeditivas.

Dessa forma, a acumulação de cargos públicos com carga superior a 60 (sessenta) horas semanais é regular*".*

Previamente à análise das justificativas apresentadas pela Unidade é necessário que façamos uma retificação referente ao acórdão citado (Acórdão 1108/2013 – Plenário), cujo teor não guarda qualquer correlação com a matéria aqui tratada. Pesquisa realizada pela Equipe de Auditoria evidenciou que o Acórdão que guarda correspondência com a justificativa apresentada pela Unidade é o de nº **1008/2013 - Plenário**. Passemos, portanto, à análise dos três processos mencionados pela Unidade:

- Processo 23070.003504/00-91 (Docente de Matrícula SIAPE nº 2127657) - o período total analisado vai de 1995 a 2009:

Este processo contém irregularidades de diversas naturezas, conforme o período considerado**. Para o período de 17/10/1995 a outubro /2000**, **a irregularidade se**

refere ao exercício de regime de Dedicação Exclusiva - DE concomitante com atividade privada, quando o docente era o único responsável da empresa de CNPJ nº 03.307.022/0001-97, que só foi baixada em 31/12/2008 (aberta em 14/04/1987). Além disso, de **01/02/1999 a outubro/2000, concomitante com as atividades mencionadas, o docente também exerceu cargo de 40 horas na Secretaria de Cidadania e Trabalho do Estado de Goiás**. Assim, para o período sob análise, **a irregularidade se refere ao exercício de atividade remunerada (pública e/ou privada) concomitantemente com o regime DE, que é vedado pelo Decreto nº 94.664/87**, não se tratando, pois, de acumulação de cargos públicos com carga horária superior a 60 horas. Vejamos o que o inciso I, do art. 14, do anexo do referido decreto dispõe:

> *"Art. 14 O Professor da carreira do Magistério Superior será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:*
>
> *I - dedicação exclusiva, com obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos diários completos* ***e impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada****;".*

No anexo 9 do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, o docente alega que sua empresa (de CNPJ nº 03.307.022/0001-97) deixou de desenvolver suas atividades desde 1990, sendo que para corroborar esta afirmativa buscou junto à Receita Federal informações, mas que o sítio deste órgão só disponibiliza dados desde 2003 (a partir de 2003 a empresa consta como inativa no sítio da Receita Federal). Desta forma, a ausência de documentos comprobatórios impede que a Equipe de Auditoria acate a justificativa apresentada pelo docente.

Alegou, ainda, que em fevereiro/1999 solicitou junto à UFG a mudança de seu regime de DE para 40 horas, sendo prontamente aprovado pelo Conselho Diretor da Faculdade de Direito, sendo que, após a solicitação, o processo tramitou sem interferência por parte do professor, *"(...) portanto, não podendo ser o mesmo responsabilizado pelo tempo decorrido para a emissão do Ato de alteração de Carga Horária (...)"*. Entretanto, não consta no processo de acumulação qualquer documento que comprove a solicitação emitida pelo docente, em fevereiro/2009, para que seu regime de trabalho fosse alterado de DE para 40 horas, também não sendo apresentada documentação comprobatória pelo docente. De acordo com documento constante às fls. 03 do processo analisado (OF/DP/UFG 632/00, de 23/10/2000), a detecção de acumulação de cargo em regime de DE na UFG com outros *"(...) dois cargos no Estado de Goiás (...)"* foi realizada pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, e não apontada pelo próprio docente, conforme alegado, razão pela qual não acatamos as justificativas apresentadas.

Para o período de outubro/2000 a junho/2009, o docente acumulou o regime de trabalho de 40 horas na UFG com cargo de Assessor Jurídico de 40 horas na Secretaria de Cidadania e Trabalho do Estado de Goiás, totalizando 80 horas. Ora, **a própria Comissão de Acumulação de Cargos da UFG, em parecer datado de 21/05/2004, concluiu que caberia ao docente adequar a carga horária atribuída aos dois cargos, reduzindo-as para as 60 horas semanais determinadas pelo Parecer GQ-145, da AGU, sendo que agora a própria UFG quer que se interprete o fato de outra maneira,** conforme o teor do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, assinado pelo Vice-Reitor no exercício da Reitoria.

Ora, o acórdão do TCU que evidencia a alegada *"evolução verificada no pensamento do Tribunal de Contas da União",* decorreu de seção realizada em **24/04/2013, sendo inapropriada sua aplicação a uma situação que ocorreu em 2009**. À época da emissão do parecer, a Comissão de Acumulação de Cargos utilizava como paradigma para julgar casos de acumulação o Parecer GQ-145 da AGU (utilizado e vigente até os dias atuais), que era corroborado pelos acórdãos emitidos pelo TCU, que até então, só consideravam regulares a acumulação de dois cargos públicos com carga horária total de 60 horas, conforme reconhecido no próprio Acórdão TCU nº 1008/2013 – Plenário utilizado pela Unidade em suas alegações. Citamos o item correspondente: *"24. Especificamente sobre esse tema, a jurisprudência tem admitido, como limite máximo, em casos de acumulação de cargos ou empregos públicos, a jornada de trabalho de 60 (sessenta) horas semanais, podendo ser citados, nesse sentido, os Acórdãos 490/2011e 606/2011, do Plenário, 400/2008, 3.283/2009 e 534/2011, da 2ª Câmara e 2.241/2011 da 1ª Câmara".*

Portanto, todas as decisões da referida Comissão (e de qualquer órgão e/ou instância da UFG) deveriam se basear, necessariamente, na referida carga horária máxima (60 horas), afinal inexistia outra possibilidade. É aceitável que a UFG passe a utilizar o Acórdão TCU nº 1008/2013, em complemento ao Parecer GQ-145 da AGU, para situações ocorridas posteriormente à data de sua publicação. Aplicá-lo para uma situação que se iniciou em 2004 e finalizou em 2009, enfim para casos anteriores, traz uma insegurança jurídica para os atos administrativos praticados pela UFG, uma vez que toda mudança de interpretação do TCU validaria (ou invalidaria) todos os atos anteriormente considerados irregulares (regulares) pela Administração, em que pese a utilização de acórdãos pretéritos do próprio TCU, para o julgamento dos referidos atos. Mesmo as leis, via de regra, só regulamentam as ocorrências futuras. Também estaria comprometido o princípio da equidade, uma vez que a aplicação do Acórdão TCU 1008/2013 beneficiaria os casos elencados neste Relatório, possivelmente não abarcando os demais casos pretéritos ocorridos nas demais Unidades Acadêmicas da UFG em que a Comissão de Acumulação de Cargos negou ao docente a possibilidade de acumular dois cargos públicos de 40 horas, tendo como base normativa o Parecer GQ-145 da AGU e os acórdãos do TCU da época.

Assim, a conclusão da Unidade, qual seja, *"(...) a acumulação de cargos públicos com carga superior a 60 (sessenta) horas semanais é regular",* é precipitada e equivocada, em relação ao disposto no próprio Acórdão TCU 1008/2013 - Plenário. **É possível que ela seja regular desde que:** 1º) se verifique a compatibilidade de horários, a qual por si só não é condição que autoriza a acumulação; 2º) a inexistência de prejuízos das atividades exercidas em cada um dos cargos regularmente acumulados; e 3º) haja no processo, de forma expressa, a indicação do responsável pela decisão tomada, que poderá eventualmente vir a responder por omissão e negligência, no caso de comprovada violação aos princípios que regem a administração pública.

Portanto, para que a possibilidade de acumulação de dois cargos públicos com carga horária acima de 60 horas (até o limite de 80 horas) suscitada no Acórdão TCU 1008/2013 – Plenário possa ocorrer é necessário que se faça uma análise do caso concreto com indicação do responsável pela autorização, o que nos leva a conclusão de que a análise deve ocorrer **previamente** à ocorrência da acumulação. Entretanto, não foi o que ocorreu no caso do docente de Matrícula SIAPE nº 2127657, que acumulou o regime de trabalho de DE na UFG com cargo de Assessor Jurídico de 40 horas na Secretaria de Cidadania e Trabalho do Estado de Goiás, até que o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, em outubro/2000, detectasse a acumulação, quando

só então se efetuou a mudança de regime do docente de DE para 40 horas. A partir daí o docente passou a acumular o regime de 40 horas na UFG com o cargo de 40 horas na Secretaria de Administração do Estado de Goiás.

Aliás, para a quase totalidade dos casos analisados, a atuação de órgãos externos é que motivou a UFG a realizar a verificação da regularidade das acumulações detectadas, via de regra comprometida substancialmente pela morosidade processual. É dizer: a UFG, por provocação externa, examinava as acumulações sempre (ou quase sempre) posteriormente a ocorrência destas.

Finalmente há que se citar o Acórdão nº 117/**2006** – TCU 1ª Câmara **que determinou** à Universidade Federal de Goiás:

> *"1.1 - faça monitoramentos constantes, com vistas a evitar que servidores dessa Universidade, submetidos ao regime de Dedicação Exclusiva acumulem irregularmente, em outra instituição, cargos com carga total de 80 horas semanais, de forma a evitar o ocorrido com grande número de servidores dessa instituição, em especial (....);*
> *1.2 – implemente medidas com vistas ao ressarcimento de valores por servidores da Universidade Federal de Goiás – UFG,* ***submetidos ao regime de Dedicação Exclusiva ou não****, pagos indevidamente no período de acumulação irregular, ou seja, quando do desempenho de cargos cuja carga horária supostamente atingia o total de 80 horas/semanais, em especial os seguintes servidores (...);*
> *(...)*
>
> *2 –* ***Determinar*** *à Controladoria Geral da União em Goiás que:*
>
> *2.1. emita, quando da próxima prestação de contas anual da Universidade Federal de Goiás, Parecer conclusivo sobre:*
> *2.1.1. a ocorrência ou não de ressarcimentos de valores por servidores da Universidade Federal de Goiás – UFG, pagos indevidamente no período de acumulação irregular, ou seja,* ***quando do desempenho de cargos com carga total de 80 horas/semanais****, em especial os seguintes servidores (...)".*

- Processo 23070.006801/95-11 (Docente de Matrícula SIAPE nº 1154794) – os períodos analisados foram de 01/01/2001 a 01/01/2005; e de 25/03/2009 a 01/01/2011:

Para o período que vai de 01/01/2001 a 01/01/2005 (último período em que ocupou cargo na prefeitura), a própria Comissão de Acumulação de Cargos da UFG concluiu que a carga horária exercida pelo docente excedia o limite de 60 horas semanais estabelecida no Parecer nº GQ – 145 da AGU. Pelos motivos já expostos no na análise do processo anterior, consideramos imprópria a aplicação do Acórdão TCU Nº 1008/2013 a uma situação que efetivamente ocorreu em período findo oito anos antes da publicação do referido acórdão.

O docente alega, ainda, que:

> *"(...) Consta do relatório um período 2001 a 2005 acumulação de cargo na UFG e na prefeitura de Goiânia. Todavia não se considerou que por três anos, neste período, estive de licença para cursar o doutoramento na Universidade*

Federal de Pernambuco, como de fato cursei, em tempo hábil, defendendo minha tese no primeiro semestre de 2003. Assim, questionável é o fato de se afirmar que em tal período, houve acumulação de cargo, quando eu estava de licença par uma atividade de qualificação, que de fato foi devidamente levada a termo, com a devida aprovação.
(....)".

Tal período de afastamento não foi levado em conta pela Equipe de Auditoria porque não consta do processo de acumulação analisado nenhuma inferência quanto a ele, não sendo este fato apresentado à época para a Comissão de Acumulação de Cargos da UFG. Portanto, do período de 01/01/2001 a 01/01/2005, subtraindo-se o período em que o docente esteve afastado, restou a acumulação irregular de dois cargos públicos que juntos totalizavam carga horária superior a 60 horas semanais.

O docente informa que dois docentes da Faculdade de Direito obtiveram decisão judicial favorável para acumulação, cada um, de dois cargos públicos com carga horária total acima de 60 horas e solicita, em observância ao princípio da isonomia, a aplicação dos referidos julgados a ele e aos demais docentes na mesma situação. Obviamente tal solicitação não pode prosperar, uma vez que as decisões judiciais a que se refere não possuem efeito vinculante, decorrendo da análise concreta dos casos. Em relação ao caso que o docente fez referência expressa, qual seja, do Delegado Federal que logrou êxito em concurso na UFG para professor substituto (40 horas), cumpre informar que a compatibilidade de horários foi analisada pelo judiciário previamente à acumulação, situação totalmente diferente dos casos em que analisamos, onde, via de regra, as acumulações realizadas pelos professores sequer são informadas pelos docentes à UFG, necessitando que órgãos de controle notifiquem a Unidade para a realização de apurações, cuja eficácia está sendo questionada de forma contundente neste Relatório.

No caso do docente há, ainda, dois documentos, lavrados por servidores diferentes, que informam que ele se recusou a receber as notificações para apresentação de esclarecimentos quanto à compatibilidade de horários dos cargos que ocupava, grave situação que não foi apurada pela UFG, tendo em vista a negativa de notificação alegada pelo docente.

Em relação à denúncia de ausência do docente na Faculdade de Direito, em que pese sua condição de Diretor, o docente não apresentou fatos e/ou documentos que pudessem alterar o conteúdo apresentado no campo "Fato" deste Relatório, sendo que as verificações realizadas apontam que, pelo menos parcialmente, a denúncia apresentada à ouvidoria era procedente e não foi apurada adequadamente pela UFG, conforme levantamentos efetuados pela própria CGU.

O docente também apresentou justificativa para o fato do seu nome constar como sócio-administrador no Sistema CNPJ da Receita Federal, nos seguintes termos:

"(...)
Faço juntada de RADOC e SIDAC dos anos mencionados no relatório CGU, bem como junto certidão da Junta Comercial do Estado de Goiás, informando não ser sócio de qualquer empresa, esclarecendo que na condição de procurador e advogado da empresa (...), figurei por poucos meses nesta condição, embora como já esclarecido inicialmente, não estava tal situação vedada a minha pessoa, como professor em regime de 40 horas, como bem explica a jurisprudência dominante do Tribunal de Contas da União (...)".

Há, portanto, um equívoco por parte do docente. Não apontamos como irregular a ocupação da posição de sócio-administrador do docente pela incompatibilidade com o seu regime de 40 horas. Esta irregularidade decorre de vedação legal imposta ao servidor público federal constante do inciso X, do art. 117, da Lei 8.112/90. Além disso, pela atividade privada ser incompatível com o regime de DE, evidencia o descumprimento do compromisso firmado entre a Reitoria e o docente (em outubro/2013), relativamente ao mesmo passar a exercer este regime (DE) na UFG, no prazo de 180 dias (prazo este já expirado). Vejamos a condição imposta pela Reitoria em seus termos originais:

> *"A Direção da FD apresentou alguns esclarecimentos aos fatos e considerou infundados os questionamentos sobre sua ausência na Faculdade, considerando que* ***tratava-se de uma acusação sem provas****. A Reitoria, por sua vez, informou que a eleição para o cargo de Diretor e Vice-Diretor da Unidade foi aprovada pelo Conselho Diretor da Unidade e que, após análise da legislação relacionada,* ***a Reitoria providenciou a posse do professor no cargo de Diretor, com o compromisso no mesmo em regularizar sua situação funcional (com outra instituição em que possui vínculo empregatício) e solicitar alteração do seu regime de trabalho pra 40 horas, com dedicação exclusiva, no prazo de 180 dias****"*. (grifamos)

Para o segundo período analisado, que vai de 25/03/2009 a 01/01/2011, a irregularidade que motivou a recomendação de recolhimento ao erário decorre do **exercício efetivo de 20 horas pelo docente na UFG, apesar de possuir regime de trabalho de 40 horas, conforme alegação do próprio docente**, sem, contudo, possuir autorização expressa da autoridade competente da UFG. Em relação a esta constatação o docente apresentou justificativa, constante do Anexo 10 do Ofício nº 0944/GAB/UFG, alegando que solicitou a redução de cargo horária para 20 horas, pelo período de um ano, *"(...) tornando a ratificar o pedido no ano seguinte solicitando a extensão da redução provisória. Todavia houve demora na informação sobre a redução provisória, de tal forma de tendo me desincompatibilizado com o segundo cargo, entendeu a Administração Pública a pela perda do objeto no processo de acumulação de cargo. Assim provado está, mais uma vez, que não houve dolo, culpa ou má fé de minha parte, uma vez que informei a UFG e solicitei de imediato a redução da jornada de trabalho, ainda que a rigor não fosse necessário, observando os julgando a seguir expostos (...)"* (SIC).

Não há como acatar a justificativa apresentada, uma vez que, conforme já exposto no campo "Fato" deste Relatório, o docente exerceu carga horária de 20 horas, mesmo tendo regime de trabalho de 40 horas, no período de 25/03/2009 a 01/01/2011, sendo que os documentos constantes das folhas 02 e 03 do processo nº 23070.015549/2010-51 (relativo à alteração de carga horária) contradizem a alegação do docente.

- Processo nº. 23070.025428/2013-60 (docente de Matrícula SIAPE nº 1535251):

A docente informa que não advoga desde 2007, como alegado pela Equipe de Auditoria, mas anteriormente a esta data, sendo que, conforme consulta realizada por ela no sítio do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, constam 7 (sete) processos vinculados ao seu nome, na seguinte situação: três na qual atua em causa própria, três sem nenhum ato praticado por ela desde 2005 e um último cujo vínculo decorre de equívoco. Faz, ainda, as seguintes observações sobre os processos:

- 4393-57.1998.8.090051 (9800043934/0012) – processo de inventário em nome de sua tia, sendo que, o último ato praticado por ela teria ocorrido em 2001;

- 37450-37.1996.8.09.0051 (9600374503) – processo parado desde 2005;

- 113740-54.2000.8.09.0051 (200001137403/0006) – processo suspenso desde 2000;

- 65190-91.2001.8.09.0051 (200100651903) – processo no qual foi nomeada defensora dativa, sendo, posteriormente, sucedida por dois advogados (entretanto, não especifica a data da substituição);

- 39813-06.2010.8.09.0051 (2010000398131) – trata-se de processo contra a docente, seu marido e seu cunhado, na qual fez defesas em causa própria.

Conclui a docente que *"(...) fica evidenciado que não exerço nem exerci, desde 2007, a advocacia comercialmente"*.

De acordo com as consultas processuais inicialmente realizadas pela Equipe de Auditoria, o processo mais antigo datava de 2007, razão pela qual indicamos que a docente exercia advocacia desde essa data. Deveríamos ter usado a expressão "pelo menos desde 2007" para conferir um maior rigor técnico ao Relatório. Entretanto, o período relevante da possível prática de advocacia pela docente é o que se inicia a partir do momento em que passa a exercer o regime de trabalho de DE, que ocorreu em **03/09/2008**, já que o Decreto nº 94.664/87, no inciso I, do art. 14, veda o exercício de outra atividade pública ou privada concomitante com o exercício do regime DE:

> *"Art. 14. O Professor da carreira do Magistério Superior será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:*
> *I - dedicação exclusiva, com obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos diários completos e impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada;".*

Dessa forma, mesmo que os processos tenham se iniciado antes da concessão do regime de DE, interessariam para a análise aqueles em que a docente permaneceu como advogada após a data da referida concessão (03/09/2008). Apresentamos, a seguir, os processos consultados por esta Equipe de Auditoria que não constam da relação apresentada pela docente, que, a princípio, reforçam a tese da prática de advocacia pela docente concomitantemente com o exercício de DE.

- Processo nº 359033-48.2009.8.09.0051 (200903590330) – Comarca de Goiânia – na nossa consulta consta como única advogada do processo – com decisões publicadas no Diário da Justiça Eletrônico, na Seção II, em 17/04/2012 e 18/02/2013;

- Processo nº 0026732-93.2006.805.0001-0, da Comarca de Salvador – a decisão consultada foi publicada no Diário da Justiça Eletrônico nº 529, em 01/08/2011;

- Processo nº 0000594-31.2011.8.18.0073 (1ª Vara da Comarca de São Raimundo Nonato) – na nossa consulta consta como única advogada do processo

– a decisão consultada foi publicada no Diário da Justiça do Piauí, em 27/05/2013;

- Processo nº 12957-93.1996.8.09.0051 (960129576) – a decisão consultada no Diário da Justiça de Goiás, em 15/04/2013;

- Processo 14329-94.2011.4.01.4000 – Mandado de Segurança Individual, publicado no E-DJF1, Seção Judiciária do Estado do Piauí, datado de 18/07/2012;

- HABEAS CORPUS nº 71369-5/2007 – Segunda Câmara Criminal de Salvador, decisão datada de 06/11/2008 (a princípio, irrelevante para nossa análise);

- Processo nº 200202142170 – autora e advogada (irrelevante para nossa análise).

Mesmo com a divergência entre os levantamentos efetuados pela Equipe de Auditoria e as justificativas apresentadas pela docente, seria de bom alvitre não recomendar de imediato a devolução dos benefícios recebidos a título de DE, para que se procedesse uma apuração mais completa. Entretanto, o fato da docente constar no sistema da Receita Federal como sócia-administradora de empresa de advocacia, desde **20/07/2009**, exercendo, portanto, atividade incompatível com o regime de trabalho de DE, vincula esta Equipe a manter a Recomendação nº 11 do Relatório, com a devida retificação, uma vez que a docente passou a receber os benefícios de DE somente em **03/09/2008**. Há que se ressaltar que a docente e a Unidade não se manifestaram quanto à condição da docente de sócia-administradora de empresa.

- Processo nº 23070.015185/2011-90 (Docente de Matrícula nº 1316942):

Realizaremos nossa análise conforme o regime de trabalho do docente:

1 – Quanto aos vínculos empregatícios do docente quando possuía o regime de 40 horas:

A Equipe de Auditoria não conseguiu entender a finalidade das alegações apresentadas pelo docente. No Relatório Preliminar reproduzimos a conclusão da CPPD, **que atesta a regularidade das acumulações do docente, que acatamos,** com base na documentação fornecida pela FABIC, FASAM e pelo próprio docente. No Relatório simplesmente apresentamos os argumentos que consideramos mais pertinentes para demonstrar a consistência da análise da CPPD, inclusive a declaração do Diretor da Faculdade de Direito, que atestou o cumprimento do regime de 40 horas pelo docente.

2- Quanto ao exercício do regime de DE:

No Relatório Preliminar consta a seguinte constatação, emitida pela Equipe de Auditoria:

*"O documento emitido pela FASAM (fls. 23) informa que a contratação do docente ocorreu em abril/2011 (**01/04/2011**, conforme RAIS). Ocorre que no mês de abril/2011, o docente encontrava-se no regime de DE, passando para 40*

*horas somente em **junho/2011**. Como o docente devolveu os proventos recebidos a título de DE do mês de maio/2011, **restou um mês de acumulação ilegal do regime de DE com outra atividade remunerada".***

Em relação a essa conclusão, o docente apresenta a seguinte justificativa:

"Essa informação é imprecisa e por isso se equivoca o Relatório. O docente solicitou a mudança de regime para 40 horas ainda em abril. E, ainda naquele mês, obteve a aprovação para o citado regime. Ocorre que até que tramitasse a autorização para regime de 40 horas e chegar a informação ao Departamento de Pessoal para alteração do sistema de pagamento, algumas semanas se passaram e o docente continuou recebendo, até junho, como se fosse DE, mas já havia obtido a autorização formal para mudar de regime a partir de abril. Ressalte-se que o docente somente começou a trabalhar na outra IES após aprovada a mudança de regime, portanto não se podendo falar em acumulação ilegal de cargo, mas em simples pagamento indevido, que foi constatado e devidamente devolvido, não havendo, portanto, nenhuma irregularidade. O máximo que pode ter ocorrido – e é necessário verificar - é a diferença de alguns dias, durante o mês de abril de 2011, ente a formalização do regime de 40 horas nesse mês e a formalização do contrato de trabalho com a FASAM, no mesmo mês. Pode haver acontecido, no plano da formalização desses atos, uma divergência de datas gerando eventual necessidade de devolução do valor relativo a alguns dias. Isso porém, não significa que o professor acumulou cargos irregularmente, pois já havia obtido a autorização da Universidade par a mudança do regime e somente iniciou trabalhos na FASAM depois de formalmente autorizada a mudança no Conselho Diretor da FD-UFG. O professor somente iniciou atividades laborais na FASAM após autorizada a mudança de regime na UFG, registre-se".(SIC)

Não acatamos a justificativa apresentada pelo docente, uma vez que para que se configure a acumulação irregular de DE com outra atividade remunerada pública ou particular, basta que o docente possua vínculo empregatício com outra entidade além da UFG, independendo, ainda, da compatibilidade de horários. Os documentos constantes do processo analisado evidenciam que a contratação do docente pela FASAM ocorreu em **01/04/2011,** sendo que sua mudança para o regime de 40 horas somente se deu em **26/05/2011, com a emissão da Portaria nº 1975** (independente da autorização do Conselho Diretor, o docente só poderia adquirir outro vínculo empregatício a partir da emissão da referida portaria). Na verdade o docente acumulou irregularmente com seu regime de DE o cargo exercido na FASAM no período de abril/2011 a maio/2011, recebendo indevidamente o benefício de DE também no mês de junho/2011. Como os valores recebidos pelo docente a título de DE foram ressarcidos à Unidade, relativamente aos meses de maio e junho/2011, restou um mês de acumulação irregular, uma vez que o pagamento do benefício de DE referente ao mês de abril/2011 foi indevido e irregular.

Em relação à alegação do docente de que *"(...) não existiu nenhuma irregularidade, pois os pagamentos feitos a maior por erro de processamento de informações constatados gerando imediato procedimento de devolução"*, cabem as seguintes considerações:

- esses pagamentos se referem aos realizados ao docente a título de DE, quando ele já possuía regime de 40 horas, no período de **01/06/2012 a 30/11/2012, que totalizaram** R$ 18.930,12, comunicado ao docente pelo DP/UFG, em 07/01/2013;

- mesmo após a detecção da impropriedade, ela não foi corrigida tempestivamente, resultando no pagamento ao docente, também a título de DE, o valor total de R$ 13.382,42, para o período de **01/01/2013 a 30/04/2013.**

Portanto, o que o docente denominou, de forma vaga, como "erro de processamento", consideramos *"(...) falha nos controles internos da UFG, da qual decorreu a realização de pagamentos a maior ao servidor, que continuou a ocorrer por quatro meses após sua detecção pelo DP"*. A despeito da inocorrência de culpa (ou dolo) por parte do servidor, não havendo nenhuma inferência no Relatório em sentido contrário, esta situação não é regular, devendo ser melhorados os controles internos da Unidade. Quanto a esse problema, seria adequado que os Departamentos de Pessoal e/ou Financeiro se manifestassem e não o docente que, mesmo sem culpa, recebeu esses pagamentos.

- Processo nº 23070.013721/2005-74 – Docente de Matrícula SIAPE nº 3454617

A Unidade informa que não foi possível colher a manifestação da docente, tendo em vista encontrar-se em licença maternidade, que vai de 01/02/2014 a 30/07/2014. Entretanto, **em relação aos fatos apresentados, que independem da manifestação da docente, a Unidade não apresentou justificativas**. Restou, portanto, sem a apresentação de justificativas:

- a morosidade do trâmite processual do processo de acumulação, já que entre a data do ofício da CGU (01/09/2006), que cobra providências sobre a acumulação de cargos pela docente, e a emissão do parecer da CPAC (28/10/2008), decorreu o prazo aproximado de dois anos;

- não realização pela CPAC da análise completa de regularidade da acumulação no período inicialmente questionado pela CGU, relativo às informações constantes da RAIS 2004 e SIAPE 2005, se limitando a avaliar a compatibilidade de horários e não emitindo opinião sobre o exercício pela docente de carga horária superior às 60 horas admitidas no Parecer GQ - 145 – AGU, possibilitando que a docente acumulasse irregularmente o cargo da UEG com o da UFG, por aproximadamente 4 anos;

- não atendimento pela docente da notificação emitida pela Coordenação de Processos Administrativos – CPAC, em **10/11/2013,** com prazo de atendimento de 10 dias. Como a licença maternidade da docente só teve início em 01/02/2014 e a análise processual realizada pela CGU teve início em 17/03/2014, resta evidenciado o não atendimento da notificação, já que não constava no processo qualquer resposta emitida pela docente.

- Processo nº 23070.002486/2014-04 - Docente de Matrícula SIAPE nº 1413938:

Apresentamos, de forma resumida, as alegações apresentadas pelo docente:

- é possível a acumulação de cargos, ainda que a soma de carga horária ultrapasse o limite máximo de 60 horas. O docente ainda faz algumas considerações sobre a ilegalidade de exigências contidas no Parecer – AGU GQ-145/1998;

- quanto ao *"(...) vínculo com a UNAERP – Associação de Ensino de Ribeirão Preto, estou em licença sem remuneração conforme documento em anexo, portanto não exerço qualquer atividade remunerada na mesma";*

- em relação ao Centro Educacional HYARTE-ML LTDA, trata-se de consultoria pela qual recebo apenas 4hs. Aulas onde realizo apenas aos sábados e em ocasiões programadas não implicando em qualquer incompatibilidade com meus horários de trabalhos desenvolvidos na Universidade Federal de Goiás, conforme documento anexo"; (SIC)

- em relação aos outros supostos vínculos, trata-se de vínculos antigos com os quais não tenho nenhuma relação contratual"; (SIC)

- "(...) Em relação ao meu credenciamento no mestrado em Direito Agrário da UFG, em anexo documento apresentado ao Conselho Diretor que ainda está em fase de análise, mas, sobretudo, é necessário respeitar o Regulamento de Credenciamento do Mestrado em Direito da UFG, o que a coordenação não faz por que pretende fazer o meu credenciamento de forma compulsória, o que contraria formalmente a própria RESOLUÇÃO nº 001/2013 – PPGDA/UFG, em seu artigo 3º (...)".

O Parecer – AGU GQ-145/1998 é utilizado pela UFG para a análise de todos os casos de acumulação da Unidade. Assim, para manter uma uniformidade em suas decisões administrativas, a UFG não pode, simplesmente, acatar a arguição de ilegalidade deste parecer em relação a qualquer professor, devendo supostas ilegalidades serem arguidas na via judicial, cujas decisões serão aplicáveis, exclusivamente, ao caso concreto analisado.

A Equipe de Auditoria não considerou irregular o exercício de mais de 60 horas de atividade laboral, quando os docentes acumulavam apenas um cargo público com outro (ou vários outros) na iniciativa privada. Também não o fez os órgãos superiores da UFG nas análises de acumulação, tendo como base normativa o Parecer AGU GQ-145/1998. A despeito de algumas inconsistências, para acumulações de um cargo público com outro (ou vários outros) da iniciativa privada, os órgãos superiores da UFG, via de regra, determinavam que os docentes que possuíssem mais de oitenta horas de carga horária semanal, reduzissem sua carga horária para esse limite.

O problema crítico para as verificações das acumulações pela UFG reside no fato dessas se darem sempre posteriormente à ocorrência das acumulações e sempre sendo demandadas por órgãos externos à UFG (TCU, CGU, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG, Ministério da Educação - MEC). Para o docente em questão, o gráfico da RAIS mostra, por exemplo, que de 2005 a 2006, ele exerceu 6 (seis) vínculos empregatícios, e de 2006 a 2008, 5 (cinco), além do exercício das 40 horas na UFG. Tudo isso ocorreu sem que os órgãos superiores da Unidade fizessem qualquer questionamento ao docente. A princípio, não nos parece razoável uma acumulação envolvendo tantos vínculos, razão pela qual a verificação de compatibilidade de horários e/ou ocorrência de prejuízos à atividade do docente deveria ser oportunamente verificada pela UFG, o que, para os casos apontados como exemplos, não veio a ocorrer.

Em relação ao credenciamento do docente no programa de mestrado, permanece indefinida a situação, uma vez a Faculdade de Direito ainda não emitiu uma decisão, conforme informação prestada pelo seu Diretor, a saber:

> *"(...)*
> *Quanto à permanência ou não do Prof. (...) no programa de mestrado da FD, assim como a presença dos demais professores que atualmente não estão vinculados aquele programa, é tão somente uma questão interna de política de pós-graduação da FD a ser resolvida e avaliada internamente em conjunto com a Pró-Reitoria de Pós-Graduação, fato que não indica por si só qualquer ilícito administrativo".*

- Processo nº 23070.004395/2013-14 – Docente de Matrícula SIAPE nº 1334071:

Em que pese este processo ter sido analisado pela Equipe de Auditoria, a descrição de sua análise não deveria ter constado do Relatório Preliminar, já que não foram detectadas impropriedades na sua elaboração, razão pela qual a referida descrição será suprimida deste Relatório. As justificativas apresentadas pela docente se referem a outas constatações e foram consideradas em campos próprios deste Relatório.

- Processo nº 23070.000274/2004-11 – Docente de Matrícula SIAPE nº 2127243:

1ª Acumulação:

O docente se limitou a reproduzir o parecer emitido pela Comissão de Acumulação de Cargos, **cujo parecer favorável foi emitido sem a consideração de outros vínculos que o docente possuía,** conforme apresentado no campo "fato" do Relatório de Auditoria, que pela importância repetimos: *"(...) além da UFG e da UCG, nas quais o docente mantinha regime de trabalho de 40 horas em cada uma, também mantinha vínculos com outras duas instituições, para as quais não foram apresentadas as respectivas declarações, quais sejam: Associação Objetivo de Ensino Superior – ASSOBES, admitido em 01/02/2001, e Fundação Educacional de Ituiutaba, admitido em 23/05/2002, conforme consulta realizada na Relação Anual de Informações Sociais – RAIS".*

Restou demonstrado que a Comissão de Acumulação de Cargos emite pareceres sem a posse de todos os elementos necessários, uma vez que:

- via de regra as verificações de acumulação são demandadas por órgãos externos à UFG (TCU, CGU, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG e Ministério da Educação - MEC), que apresentam as inconsistências detectadas em seus levantamentos;

- quando não detectados vínculos empregatícios que determinado docente possui, este não os apresenta à Comissão, como no caso sob análise, privando-a de elemento essencial para emissão de opinião em seu parecer. Em contrapartida, a própria Comissão não solicita do docente a apresentação de vínculos porventura não detectados pelos órgãos de controle.

Restaram evidenciadas falhas nos procedimentos utilizados pela Comissão de Acumulação de Cargos da UFG, que podem comprometer a correção dos pareceres por

ela emitidos, como ocorreu no caso analisado, sendo que a Administração da UFG não se manifestou quanto às referidas falhas.

2ª Acumulação:

O docente se limitou a reproduzir o parecer emitido pela Comissão de Acumulação de Cargos, datada de 20/05/2008, acrescentando que *"(...) a própria comissão (...) entendeu legal e constitucional a acumulação. Há vasta jurisprudência administrativa e judicial confirmatória dessa situação. Não há mais nada a acrescentar"*.

Portanto, nenhuma justificativa foi apresentada, nem pelo docente nem pela Administração da UFG, em relação à constatação apresentada, que evidencia as falhas cometidas pela Comissão de Acumulação de Cargos na apuração das acumulações de docentes e, por consequência, na emissão de seu parecer, que não mencionou o acúmulo de oitenta horas semanais que o docente possuía, sem considerar os demais vínculos empregatícios relativos ao período em que a verificação de acumulação foi demandada pela CGU. Faz-se necessário reapresentar os problemas detectados:

"Além da Comissão ter apresentado erroneamente a carga horária total exercida pelo docente como sendo de 68 horas, quando o correto seria 80 horas semanais (40 horas na UFG e 40 horas na PUC/GO), a conclusão da Comissão se refere à regularidade do docente somente no momento da emissão do seu parecer, no caso, em maio/2008. Nenhuma consideração foi emitida em relação ao período da acumulação do cargo da UFG e da PUC/GO juntamente com outros três na iniciativa privada, cujas cargas horárias somadas totalizariam mais que as 80 horas que o docente exercia em maio/2008. Assim, em que pese a importância da verificação da regularidade da carga horária exercida pelo docente no momento da emissão do parecer, ela não deveria se restringir a esse momento, uma vez que a motivação para a adoção de procedimentos com vistas a verificação das acumulações realizadas pelo docente foi, justamente, os dados decorrentes do cruzamento RAIS/2004 com o SIAPE/2005".

Já em relação ao apontamento do docente ter sido sócio-administrador de empresa, ele apresentou a seguinte justificativa:

"Entrando na seara interpretativa a Controladoria-Geral da União, em sua apostila de texto, "Treinamento em Processo Administrativo Disciplinar (PAD) – Formação de Membros. Julho de 2008.p.288" nos ensina que para haver configuração de infração de dever funcional tem que haver a efetiva gerência ou administração da empresa, não bastando figurar apenas de direito. (Analisando a literalidade da Lei 8.112/90, esta pede a "efetiva gerência"). Vejamos o que ensina a Douta CGU:

> *"...o mandamento deste inciso pode ser entendido de forma mais restrita, configurando-se apenas com a comprovação da gerência, da administração ou comércio de fato, não bastando figurar de direito. Quanto à gerência ou administração, se a empresa nunca operou ou não opera desde o gerente ou o administrador foi investido em cargo público, pode-se inferir que não haverá afronta à tutela da impessoalidade se o servidor figurara como tal na sociedade, visto que, na prática, não se cogitará de vantagem indevida, tanto a ele mesmo quanto à sociedade"*.

Posteriormente, o docente apresenta considerações sobre o art. 44 do Código Civil, que trata das pessoas jurídicas de direito privado e conclui: *"Portanto, não foi exercida qualquer atividade em conflito com a lei e nem sequer existe mais"*.

Os levantamentos efetuados pela CGU comprovam formalmente que o docente foi sócio-administrador de empresa de prestação de serviços de advocacia (comprovação de direito). Entretanto, apesar de alegar, o docente não apresentou documentos que comprovam que a empresa nunca operou ou que nunca houve efetiva gerência de sua parte, apesar de figurar no Sistema CNPJ da Receita Federal como único administrador da empresa. Faz-se necessário, portanto, que a UFG instaure o devido procedimento administrativo para apurar se realmente houve o não atendimento da vedação contida no inciso X, art. 117, da Lei 8.112/90, pelo docente. Quanto a este problema a Administração da UFG não se manifestou.

- Processo nº 23070.017502/2006-45 – Docente de Matrícula SIAPE nº 2330011

A docente alega que o DP/UFG agiu com correção, quando do arquivamento do processo de acumulação, sendo correta a motivação apresentada por esse departamento, qual seja: *"Os vínculos apontados na auditoria 255/MP, já foram apurados e a situação foi regularizada. Arquive-se"*. Segundo a docente, à época, ela informou à Comissão que não mantinha vínculo com as instituições constantes do pedido de verificação em 2011.

Ocorre que uma das críticas reincidentes neste Relatório se refere ao fato das apurações das acumulações não terem sido realizadas relativamente ao período solicitado, para o caso levando-se em consideração a RAIS/2007 e SIAPE/2008 (sempre ressaltando a necessidade de se apurar a situação em que o docente se encontra à época da verificação, como a comissão faz, no caso para o exercício 2011). Em que pese a docente ter prestado informações sobre os vínculos à Comissão, caberia a esta última formalizar as informações obtidas no processo, não devendo o DP/UFG arquivá-lo da forma como procedeu.

Outra crítica se refere a não solicitação ao docente, pela Comissão de Acumulação de Cargos, de informações sobre vínculos não detectados pelos órgãos de controle demandantes de verificações de acumulação. No caso, o processo foi arquivado sem a análise do vínculo mantido pela docente junto à PUC/GO. Apesar de tal vínculo empregatício não implicar que a docente tenha praticado alguma irregularidade, implica na análise incompleta realizada pela Comissão.

Considerações gerais:

Estão consubstanciados no Relatório vários fatores que causam morosidade na análise dos processos de acumulação, que devem ser adequadamente saneados, entre eles: demora excessiva do Departamento de Pessoal da UFG – DP/UFG para notificar a Faculdade de Direito sobre a acumulação, demora da Faculdade de Direito em cientificar o docente da análise de acumulação; recusas injustificadas de apresentação de documentação por parte dos docentes, combinadas com reiterações excessivas por parte da Reitoria e Comissões da UFG; prazos inadequadamente delongados para movimentar o processo entre o DP/UFG, Comissões, Faculdade de Direito e autoridades da UFG; retenções que os processos sofrem, sem que qualquer justificativa expressa seja lançada em seus autos ou com justificativas insubsistentes. Resta evidenciado o não

atendimento, pela UFG, das disposições contidas na Lei nº 9784/1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Feral (direta e indireta). A título de exemplo mencionamos a discrepância do tempo envolvido na prática de atos administrativos pelas várias instâncias da UFG, que chegam a levar meses e, não raro, anos, e o prazo determinado no art. 24 (e seu parágrafo único) da referida Lei, que passamos a mencionar:

> *"Art. 24. Inexistindo disposição específica, os atos do órgão ou autoridade responsável pelo processo e dos administrados que dele participem devem ser praticados no prazo de cinco dias, salvo motivo de força maior.*
>
> *Parágrafo único. O prazo previsto neste artigo pode ser dilatado até o dobro, mediante comprovada justificação."*

Todas essas causas geram atrasos suficientes para que à época da emissão do parecer a Comissão se defronte com uma situação já regularizada, sem que seja emitida opinião quanto à regularidade da situação do docente relativamente ao período demandado. A manutenção desse padrão de apuração por parte da UFG implica numa consequência bastante importante: a acumulação de cargos pelos docentes, quando irregulares, não trazem quaisquer consequências legais ou administrativas a eles, desde que, à época da emissão do parecer da comissão, já estejam com a situação regularizada. Assim, a morosidade apontada acaba por se transformar em uma "anuência" da UFG para a ocorrência sistemática de casos como este, uma vez que alimenta essa prática.

Desta forma, a eficácia das ações realizadas pelos órgãos de controle, em especial a CGU e o TCU, com o intuito de coibir acumulações excessivas, que potencialmente podem trazer prejuízos ao exercício das funções públicas, bem como prejuízos ao erário, é mitigada pelo modo de atuação da Comissão Permanente de Acumulação de Cargos, que se encontra inserido dentro de uma sistemática obsoleta estabelecida pela UFG. Isto propicia condições para que o docente muitas vezes se exceda nas acumulações de cargos da iniciativa privada ou pública com a docência exercida na UFG, uma vez que, detectado o excesso, ele pode se desvincular do cargo, sem que qualquer consequência prática lhe seja imputada.

A situação apurada de morosidade na análise dos processos de acumulação contrasta com a informação prestada pelo Reitor, à época o docente de Matrícula SIAPE nº 1127293, em 17/10/2012, em "Nota de Esclarecimento" sobre trabalhos realizados pelo TCU na entidade, quando este órgão de controle concluiu que *"A Universidade Federal permite até triplo emprego"*. Vejamos o teor da "Nota de Esclarecimento": *"A UFG cumpre rotinas periódicas de verificação para evitar situações de acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, dotando suas unidades competentes com recursos necessários ao desempenho das atividades de apuração, bem como aplicando medidas que visem ao treinamento de servidores sobre a completa fixação de competências e procedimentos de cada instância envolvida, além de colocar bancos de dados e ferramentas de apoio à disposição. (...)"*. No presente Relatório constatamos a ocorrência de acumulações de até 6 vínculos empregatícios com a docência da UFG.

Também ficou evidenciado que a Faculdade de Direito da UFG não respeita a excepcionalidade do regime de trabalho de 40 horas, já que 38% dos docentes dessa Unidade ocupavam esse regime em dezembro/2013. Uma das causas do não

atendimento da referida excepcionalidade decorre da concessão do regime de trabalho de 40 horas aos docentes que possuem Dedicação Exclusiva - DE que venham a ocupar cargos de Chefia, com a finalidade de propiciar meios para que esses docentes possam acumular outros vínculos empregatícios com o cargo de professor da UFG, gerando, ainda, a "*(...) dificuldade de compatibilizar horários, com as duas cargas-horárias de 40 horas (...)"* e pela *"(...) recorrência dessas situações na Unidade (...)"*, mencionada no Mem. 068/2013 FD-UFG, **de 28/05/2013,** expedido pelo Diretor *pro tempore* da Faculdade de Direito ao Reitor da UFG, onde relata as dificuldades recorrentes encontradas para elaboração da grade horária da Faculdade, em função dos vínculos mantidos por docentes em outras instituições.

Recomendações:

Recomendação 1: Que a UFG se abstenha de conceder regime de trabalho de 40 horas aos docentes que possuam Dedicação Exclusiva - DE que venham a ocupar cargos de Chefia, com a finalidade de propiciar meios para que esses docentes possam acumular outros vínculos empregatícios com o cargo de professor da UFG, tendo em vista a excepcionalidade do regime de trabalho de 40 horas.

Recomendação 2: Que a UFG adote mecanismos para que na análise dos processos de acumulação de cargos seja verificada a regularidade do docente em relação ao período inicialmente proposto pelos órgãos de controle, sem prejuízo de outros considerados pertinentes pela instituição, bem como a situação em que o docente se encontra na época da apuração (período atual).

Recomendação 3: Que a UFG elimine a morosidade constatada na análise dos processos de acumulação e alteração de carga horária, aplicando no que couber a Lei nº 9.784/1999 (Lei do Processo Administrativo), dando cumprimento ao mandamento expresso no caput do art. 37, da Constituição Federal, que estabelece, de forma necessária, a adoção do princípio da eficiência pela Administração Pública.

Recomendação 4: Que a UFG se abstenha de arquivar processos sem o cumprimento das determinações da Reitoria.

Recomendação 5: Tendo em vista que a notificação da possível irregularidade da acumulação ao docente é condição essencial para o desenrolar legal do processo, que garante o princípio constitucional da ampla defesa, quando da ocorrência de alegações contraditórias de ausência de notificação (por parte do docente sob análise) e recusas injustificadas de atendimento da notificação (por parte dos servidores responsáveis pela notificação), a UFG deve proceder a devida apuração dos fatos, de forma a garantir transparência e verificar a ocorrência de culpa ou dolo que possa interferir no andamento do processo e prejudicar a sua celeridade, conforme ocorreu no Processo nº 23070.006801/95-11.

Recomendação 6: Que a UFG verifique quais os docentes da Faculdade de Direito, além dos mencionados neste Relatório, que não obedecem à vedação imposta ao servidor público federal constante do inciso X, do art. 117, da Lei 8.112/90, qual seja: "participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário". Uma vez detectada a irregularidade, solicitar sua imediata regularização e, caso o docente possua regime de DE, não realizar os pagamentos a título deste regime, apurando os valores pretéritos indevidamente pagos, alocando o docente em regime adequado.

Recomendação 7: Que a UFG exija que a Faculdade de Direito aja de forma tempestiva informando à CPAC sobre os horários praticados pelo docente nas solicitações dos órgãos demandantes, para a adequada verificação da legalidade da acumulação, disponibilizando os horários pretéritos praticados pelos docentes, mesmo que estes se encontrem afastados.

Recomendação 8: Com a finalidade de se posicionar de forma preventiva aos problemas que as acumulações podem causar, que seja exigido que os docentes informem à UFG sobre a manutenção de vínculos empregatícios externos (públicos ou privados), propiciando que as análises de acumulações sejam realizadas considerando-se todos os vínculos que o docente efetivamente possui e independentemente da solicitação dos órgãos de controle. Atualmente, quando da análise acumulações, só são levados em consideração os vínculos informados pelos órgãos demandantes (CGU, TCU, MEC e MPOG) e, como não é requerido que o docente declare outros vínculos porventura não detectados, pode ocorrer que a apuração da acumulação não seja realizada de forma completa (caso em que os demandantes não conseguem identificar a totalidade dos vínculos dos docentes).

Recomendação 9: Que a UFG providencie a devolução dos proventos recebidos a título de DE do mês de abril/2011, relativamente ao docente constante do Processo nº 23070.015185/2011-90, uma vez que exerceu regime de trabalho de DE na UFG concomitante com outra atividade remunerada realizada na FASAM (consta no processo o ressarcimento relativo ao mês de maio e junho/2011).

Recomendação 10: Que a UFG verifique se após 10/11/2013, data em que expirou a licença da docente para interesses particulares na UEG (Processo nº 23070.013721/2005-74), ela voltou a exercer atividade remunerada na referida instituição, uma vez que possui regime de trabalho na UFG de Dedicação Exclusiva, que veda o exercício de atividades remuneradas em outros vínculos empregatícios. Em caso positivo, providenciar o recolhimento.

Recomendação 11: Que sejam apurados os valores a serem ressarcidos ao erário, tendo em vista que a docente (Matrícula SIAPE nº 3454617) acumulou irregularmente os cargos públicos na UEG e na UFG, que juntos extrapolavam o limite de 60 horas semanais estabelecido no Parecer GQ - 145 ? AGU, por aproximadamente 4 anos, ou seja: desde sua posse na UEG, que se deu em 22/11/2005, até a concessão de sua licença para interesses particulares, também na UEG, em 11/11/2009 (entendimento consubstanciado no Acórdão TCU nº 117/2006 ? 1ª Câmara).

Recomendação 12: Que sejam apurados os valores a serem ressarcidos ao erário, relativamente aos benefícios percebidos a título do regime de DE pela docente constante do Processo nº 23070.025428/2013-60, em virtude do exercício de atividade remunerada incompatível com esse regime, desde 20/07/2009, quando se tornou sócia-administradora de empresa de advocacia, até os dias atuais, com a consequente apuração de responsabilidade.

Recomendação 13: Tendo em vista os indícios apresentados no Relatório de Auditoria, que a Unidade apure se a docente constante do Processo nº 23070.025428/2013-60 (Matrícula SIAPE nº 1535251), exerceu atividade de advocacia remunerada para o período que vai desde a concessão do regime DE, em 03/09/2008, até 20/07/2009, data em que se tornou sócia-administradora de empresa de advocacia, e, em caso positivo, apurar os valores a serem ressarcidos pela docente.

Recomendação 14: Que a Unidade adote providências para que processos de acumulação não fiquem sem movimentação, como ocorreu com o Processo nº 23070.025428/2013-60, que permaneceu por quatro meses sem instrução, aplicando a Lei nº 9.784/1999 (Lei do Processo Administrativo).

Recomendação 15: Apurar o montante a ser ressarcido pelo docente de Matrícula SIAPE nº 2127657, relativo aos proventos irregularmente recebidos a título de DE: 1º) de 17/10/1995 (posse do docente na UFG) até a sua mudança de regime de trabalho de DE para quarenta horas, que ocorreu em outubro/2000, conforme análise do Processo nº 23070.003504/00-91; 2º) de outubro/2000 até junho/2009, quando acumulou cargos públicos que totalizaram carga horária de 80 horas, em desacordo, portanto, com o máximo permitido de 60 horas (entendimento consubstanciado no Acórdão TCU nº 117/2006 ? 1ª Câmara).

Recomendação 16: Apurar o montante a ser ressarcido pelo docente relativamente aos períodos em que o docente acumulou irregularmente cargos públicos com carga horária de 80 horas semanais, relativamente ao Processo nº 23070.006801/95-11, a saber: 1º) de 01/01/2001 a 01/01/2005 (último período em que ocupou cargo na prefeitura), excetuando-se desse período o tempo em que o docente alega (3 anos) que esteve afastado para a realização de doutorado, a ser apurado pela UFG; 2º) de 25/03/2009, data de sua admissão na UEG no cargo de Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação da Universidade Estadual de Goiás, a 01/01/2011, quando foi exonerado do cargo, período no qual o docente possuía regime de 40 horas na UFG, mas que só exercia 20 horas, conforme alegação do próprio docente.

Recomendação 17: Que a UFG apure adequadamente as denúncias apresentadas à ouvidoria, evitando o que ocorreu no caso referente ao docente de Matrícula nº 1154794, quando aceitou conclusões emitidas pela Faculdade de Direito, que se mostraram incompatíveis com as ações adotadas pela Reitoria.

Recomendação 18: Que a Reitoria se abstenha de dar posse a docentes que não preencham todas as condições exigidas para o cargo de Diretor de Unidade Acadêmica, especialmente quanto à Faculdade de Direito, cujo caso concreto foi objeto de análise deste Relatório, evitando o que ocorreu no caso referente ao docente de Matrícula nº 1154794.

Recomendação 19: Apurar a responsabilidade do docente de Matrícula SIAPE nº 1154794, por descumprimento de compromisso firmado junto à Reitoria para, no prazo de 6 meses, regularizar sua situação funcional para exercer o cargo de Diretor da Faculdade de Direito, passando para o regime de DE.

Recomendação 20: Que a Reitoria exija dos docentes o cumprimento de compromissos firmados e, no caso do descumprimento, adotar as medidas corretivas adequadas.

Recomendação 21: Uma vez que os levantamentos efetuados pela CGU comprovam formalmente que o docente de Matrícula nº 2127243, constante do Processo nº 23070.000274/2004-11, foi sócio-administrador de empresa de prestação de serviços de advocacia (comprovação de direito), que a UFG instaure o devido procedimento administrativo para apurar se a empresa do docente nunca operou e/ou que nunca houve efetiva gerência de sua parte (comprovação de fato da vedação contida no inciso X, art. 117, da Lei 8.112/90).

1.1.1.3 CONSTATAÇÃO

Indefinição e atraso na distribuição de atividades de docente, quanto a sua participação em programa de mestrado, após concluído seu afastamento para doutorado autorizado pela UFG.

Fato

A distribuição de atividades entre os docentes não pôde ser acompanhada por meio de registros de reuniões departamentais nem planejamentos existentes, que não foram apresentados.

Em alguns casos, verificou-se, pela análise das atas das reuniões do Conselho Diretor, algumas referências a esse aspecto.

A Ata da Reunião Ordinária do Conselho Diretor da FD, realizada em 27/09/2013, fez referência ao processo nº 23070.0000808/2010-49 em que o Professor de Matrícula SIAPE nº 1413938 apresentou relatório de conclusão de doutorado. Foi ressaltado na reunião, pelo relator do caso e pelo Chefe de Depto., o compromisso feito pelo professor de retornar para o mestrado da FD/UFG, considerando que já tem compromisso com o mestrado de outra instituição. O professor não concordou e o Diretor da FD propôs que o parecer do relator fosse considerado como manifestação do programa de mestrado e que outro relator fosse escolhido para analisar o processo, o que foi aprovado. O assunto foi novamente discutido na Reunião Ordinária do CD/FD, realizada em 31/10/2013, de forma polêmica, sem finalização, concluindo-se pela necessidade de esclarecer em que condições o afastamento do professor foi aprovado.

O processo nº 23070.0000808/2010-49 foi solicitado para análise nesta auditoria. Em janeiro/2010 o professor solicitou afastamento para cursar pós-graduação *stricto sensu* em nível de doutorado na Pontifícia Universidade Católica do Paraná, em Curitiba, no período de 18/03/2010 a 18/03/2012. O afastamento foi aprovado pelo CD/FD em reunião realizada no dia 10/11/2009. Para análise do pleito por parte da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação do CEPEC foi solicitada a emissão de um parecer conclusivo, destacando a importância do curso pretendido para o desenvolvimento das atividades do requerente no Departamento em que está lotado, homologado pelo CD, conforme art. 11 da Resolução CEPEC/UFG nº 456/1999. O parecer emitido destaca como interesse da FD a contribuição do doutorado para o Curso de Direito e para o Programa de Mestrado. No que se refere ao Programa de Mestrado em Direito Agrário, essa qualificação foi considerada imperativa. O parecer registra que a ausência de programas de doutoramento em direito no Estado de Goiás tem inviabilizado o título de "Doutor em Direito" aos professores. E, a CAPES exige um número mínimo de doutores para se manter um programa de mestrado e que o Programa de Mestrado em Direito Agrário vem lutando com essa dificuldade. Destaca-se, dessa forma, a relevância do afastamento do requerente para a qualificação pretendida, tanto para o curso de graduação como para o de mestrado da Faculdade de Direito da UFG.

O docente em questão havia se licenciado para realizar pós-graduação na Universidade de Coimbra, de 01/11/2006 a 01/12/2007. Houve dúvida por parte da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação do CEPEC em conceder novo afastamento e o

assunto foi submetido à análise da Procuradoria Jurídica que se manifestou pela legalidade da concessão. O afastamento foi então aprovado pela Câmara em abril/2010 e a Portaria 1927, de 10/05/2010, concedeu o afastamento com efeito retroativo a março/2010.

Em 09/04/2012, consta solicitação do requerente, de afastamento para participar de estudos de Doutorado Sanduíche, período de 15/07/2012 a 31/03/2013, na York University Of Toronto – Canadá, tratando-se de estágio do doutorado, conforme declaração da PUC/PR. Em 23/05/2012, foi aprovado *ad referendum* pelo então Diretor da FD, o pedido de renovação do afastamento para cursar pós-graduação no exterior. A solicitação foi aprovada pela Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação.

Após o retorno do professor, consta no processo o Mem. 013/2013 – CPG/FD-UFG, de 25/04/2013, da Coordenadora em exercício do Programa de Mestrado em Direito Agrário, ao então Diretor da FD, que levou ao conhecimento do Professor de Matrícula SIAPE nº 1413938 o seu credenciamento nesse Programa de Mestrado da FD e que o professor informou, por mensagem, ao Coordenador do Mestrado, ao Diretor, e à PRPPG que não autorizava sua inserção como professor permanente no programa de mestrado em Direito da UFG. Esse memorando faz referência ao parecer emitido em fevereiro/2010, que destacou a importância do afastamento do professor para qualificação, vinculada à melhoria do Programa de Mestrado em Direito Agrário da FD.

Consta expediente apresentado pelo professor de que discorda da postura do Coordenador de Mestrado em determinar sua inclusão como professor permanente do Programa de Mestrado e reitera sua intenção de contribuir com o programa na condição de professor colaborador e não de forma compulsória. O último relator desse processo considerou que o interessado não descumpriu o termo de compromisso firmado, indicando que não há exigência legal que, após o afastamento, o interessado preste serviços em determinada área ou programa, apenas se exige que continue prestando serviços à instituição por igual período de seu afastamento. Esse foi o último documento do processo em 31/10/2013.

Na reunião do CD/FD de 31/10/2013, quando o assunto foi novamente discutido, uma professora pediu vistas ao processo e o assunto não foi finalizado.

Verificou-se no RADOC do professor que o mesmo retornou de seu afastamento em março/2013 e, durante esse exercício, não constam atividades de ensino na pós-graduação *stricto sensu,* registradas em seu RADOC. Verificando-se o corpo docente do programa de mestrado em Direito Agrário, no site da Faculdade de Direito, o mesmo não faz parte do quadro também em 2014.

Por meio da Solicitação de Auditoria nº 201317500/005 foi solicitado à FD informar qual a decisão final sobre o caso. Foi apresentada, por parte da Diretora em exercício, declaração de que esse processo não foi apreciado na reunião do CD realizada em 31/03/2014 em função da ausência justificada do professor que também é conselheiro, à reunião. Foi justificado que o professor encontrava-se na Universidade Federal do Paraná em defesa de sua dissertação. Em virtude disso, informou não se ter a decisão final do caso.

A falta de planejamento formalizado pela Faculdade de Direito, que registrasse a distribuição de tarefas entre os docentes e onde constasse a necessidade de inclusão do professor no Programa de Mestrado em Direito Agrário, resulta em indefinições desse

tipo. Em que pesem as ponderações do professor, o parecer que justificou a necessidade de sua qualificação, considerou o benefício que se teria nesse programa de mestrado e essa justificativa era uma das condições estabelecidas pela norma da UFG para análise do pleito, *"a importância do curso pretendido para o desenvolvimento de suas atividades no Departamento e/ou no Órgão"* (art. 11 da Resolução CEPEC/UFG nº 456/1999).

Além disso, no Termo de Compromisso firmado entre o professor e a UFG, o servidor assume o compromisso e a obrigação de, após vencido o prazo do afastamento, reassumir, de imediato, o exercício do cargo na UFG e prestar à mesma igual período ao do afastamento e suas prorrogações.

Esse professor, de acordo com o RADOC/2013, computou 7,5 horas semanais em atividades na graduação, inferior ao limite de oito horas-aula estabelecido na lei e registrou poucas horas em atividades de extensão (60) e nenhuma de pesquisa. Assim, em que pese o professor ter retornado, não exerceu completamente as atividades previstas para o regime de 40 horas.

Causa

As situações referidas são consequência da falta de planejamento e do controle do cumprimento das decisões do Conselho por parte da Direção, a qual cabe supervisionar os programas de ensino, pesquisa e extensão dentro dos limites das deliberações do Conselho Diretor.

Manifestação da Unidade Examinada

A Faculdade de Direito, inicialmente, apenas informou sobre a falta de definição final sobre a inclusão do professor no programa de mestrado, conforme detalhado anteriormente.

Em resposta ao Relatório Preliminar desta auditoria, a UFG, por meio do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, apresentou as justificativas da Direção da Faculdade de Direito, Anexo 2, item IX – Processos, Conclusão e Encaminhamento de Documentos, esclarecendo que, o professor em questão, *"(...) tendo obtido licença para qualificação (doutorado) teve seu retorno questionado pelo programa de mestrado. Tal situação está sendo avaliada pelo Conselho Diretor da FD. Todavia, há de se registrar preliminarmente que o referido docente, após sua licença, retomou suas atividades acadêmicas com aulas na graduação, pesquisa e atividades administrativas, assim deu cumprimento legal e formal aos compromissos firmados anteriormente com a UFG, conforme se depreende do seu SICAD, documento em anexo.*

Quanto à permanência ou não do professor no programa de mestrado da FD, assim como a presença dos demais professores que atualmente não estão vinculados aquele programa, é tão somente uma questão interna de política de pós-graduação da FD a ser resolvida e avaliada internamente em conjunto com a Pró-Reitoria de Pós-Graduação, fato que não indica por si só qualquer ilícito administrativo.

No mais registre-se que após seu retorno à UFG, após licença para qualificação, o referido docente não teve qualquer ajuda financeira da UFG para participação em eventos acadêmicos fora do país.

Aponta, ainda, a Unidade, que as Resoluções da UFG nº 1075 e 001/2013 estabelecem normas para credenciamento de docentes em programas de pós-graduação, indicando ser atribuição da Coordenação de Pós-Graduação deliberar sobre o credenciamento e descredenciamento de docentes do programa e que o pedido de credenciamento é feito pelo docente. Acrescenta que esse *"fato nunca aconteceu, tendo sido uma atitude arbitrária e à margem do colegiado do Programa. Mais grave ainda, incide em afronta total à própria Resolução que estabelece a formalidade de credenciamento de professores"*.

Também foram encaminhadas considerações feitas pelo próprio professor quanto às atividades por ele desenvolvidas, resumidas a seguir:

- seu contrato junto à UFG indica 1760 horas e o mesmo desenvolveu 1863 horas, número de horas acima do limite de contrato de um professor 40 horas;

- que desenvolve atividades de pesquisa com grupo regularmente cadastrado e certificado pela Pró-Reitoria de Pesquisa da UFG;

- destaca o grande número de orientandos de pesquisa e monografia constantes de seu relatório 2013; e

- sua licença para cursar doutorado encerrou-se em 30/03/2013, daí a carga horária de 7,5 horas semanais na graduação.

Análise do Controle Interno

Em que pese a Resolução 001/2013 regulamentar o processo de credenciamento de docentes no Programa de Pós-Graduação em Direito Agrário, partindo de um pedido do docente, há de se considerar que o planejamento e a distribuição de atividades entre os docentes não podem considerar somente o interesse individual do docente, mas também o interesse público. E, no presente caso, o docente em questão se afastou mais de uma vez, com autorização da UFG, mantendo-se sua remuneração, para cursar pós-graduação. Restou claro no processo analisado, que a justificativa para autorizar o afastamento para qualificação considerou *"imperativa"* a contribuição que traria especificamente para o Programa de Mestrado da FD/UFG. Essa contribuição não se concretizou.

Sobre as atividades desenvolvidas pelo docente após seu retorno, considerou-se que esteve abaixo do limite mínimo de 8 horas/aula em sala de aula, embora o cálculo efetuado nesta auditoria tenha sido para o ano todo e o professor só tenha iniciado suas atividades em abril/2013. Por outro lado, contudo, embora se alegue que o mesmo desenvolve atividades de pesquisa, o RADOC/2013 demonstra que nenhum projeto de pesquisa foi registrado para computar horas realizadas e apenas 60 horas de atividades de extensão foram registradas. A pesquisa cadastrada, anexada pelo professor em sua resposta, tem data de início em 10/03/2014, sendo que o período avaliado nesta auditoria foi referente ao exercício de 2013. Verificaram-se outros professores em regime de 40 horas com mais de 200 horas registradas em seus relatórios em atividades de extensão ou de pesquisa. Da mesma forma, a carga horária de orientação do professor, que somou 365 horas, não é superior a de outros do mesmo regime. E, para a grande maioria dos docentes da FD, a carga horária executada é superior à contratada.

As situações referidas demonstram falhas na definição de atividades dos docentes; na auferição de benefícios, após autorização de afastamento de professor para qualificação; e no cumprimento e acompanhamento das decisões do Conselho Diretor.

Recomendações:
Recomendação 2: Que a Faculdade de Direito finalize e agilize a decisão sobre a inclusão do professor no programa de mestrado, considerando a necessidade de auferir benefícios do afastamento autorizado e prorrogado, para realização de doutorado pelo professor.

1.1.1.4 CONSTATAÇÃO

Pendências na apuração de descumprimento ao regime DE por parte da UFG.

Fato

Em 22/10/2013 foi encaminhada, pela CGU-Regional/GO à UFG, a Solicitação de Auditoria nº 201313243/001, contendo indícios de exercício de outra atividade remunerada por professores com dedicação exclusiva; e/ou pertencentes ao quadro societário de Sociedade Privada, na qualidade de acionista, diretor, presidente, administrador ou sócio-gerente. As planilhas apontavam:

- 17 professores DE com vínculos societários com empresas individuais;

- 17 professores DE contendo outros vínculos de acordo com a RAIS; e

- 63 professores DE com vínculos societários com empresas.

A data base para os cruzamentos foi dezembro/2011.

Foi solicitado à UFG que analisasse as ocorrências e encaminhasse à CGU, até 03/12/2013, as justificativas ou medidas adotadas pela Unidade e o preenchimento das planilhas com informações sobre se as ocorrências eram procedentes, se haveria valor a devolver e qual seria.

A UFG encaminhou o Ofício nº 2069/GAB/UFG, de 03/12/2013, solicitando prorrogação do prazo inicialmente concedido, tendo em vista as atividades de encerramento do exercício e da troca de reitor, que impossibilitariam a apuração das situações em tempo hábil. No entendimento da Unidade, o prazo necessário seria de 180 dias, pois muitos dos servidores ainda não tinham processo de análise de acumulação de cargos em andamento e teriam que ser notificados a apresentar documentação para ser ainda analisada, o que demandaria certo tempo, considerando ainda, o final do ano e o período de férias de professores e técnicos administrativos. A previsão para início da notificação dos servidores seria janeiro/2014.

A UFG não preencheu a planilha encaminhada, contudo, apresentou relatório detalhando para quais ocorrências foi solicitada a abertura de processos, ou para quais já havia processos em andamento, mas não finalizados, e para quais já havia uma análise conclusiva. Esclareceu que, quanto aos processos que resultaram em ressarcimento de valores ao erário, a Coordenação de Processos Administrativos - CDPA não tinha

condições de preencher/complementar as planilhas enviadas pela CGU, pois tais dados com valores mensais e totais, bem como a quantidade de parcelas, são de conhecimento e controle do Departamento de Pessoal da Universidade.

Encaminhou documentos demonstrando que:

1) solicitou ao Centro de Informação, Documentação e Arquivo – CIDARQ/UFG a abertura dos processos de acumulação de cargos daqueles servidores apontados nos cruzamentos que ainda não possuíam processos abertos;

2) solicitou junto ao CIDARQ/UFG o desarquivamento dos processos dos servidores que já foram alvo de análise de acumulação de cargos e que já se encontravam arquivados, pois as planilhas enviadas pela CGU apontam indícios de irregularidades que não eram objetos daqueles processos e que, portanto, ainda não foram analisadas;

3) solicitou junto ao Departamento de Pessoal o envio dos processos que se encontravam de posse da Coordenação Financeira de Pessoal/DP, tendo em vista que as planilhas enviadas pela CGU apontam indícios de irregularidades que não eram objetos daqueles processos e que, portanto, ainda não foram analisadas;

4) dos casos constantes do cruzamento, sete não são mais servidores da UFG;

5) para quatro ocorrências, a UFG informa sobre sua regularidade ou que o professor já está ressarcindo ao erário. Para um servidor existe PAD em andamento;

6) a CDPA possui apenas seis técnicos administrativos e um estagiário e também responde pelos processos administrativos disciplinares;

7) a CDPA esclareceu que processos de acumulação de cargos demandam um tempo médio de 45 dias para sua conclusão, pois é necessário notificar o servidor, cujo procedimento é feito via Protocolo Interno da UFG; aguardar a entrega da documentação solicitada, já que, após ciência expressa o servidor possui prazo de 10 (dez) dias para a apresentação da documentação; efetuar análise e elaboração de Parecer, realizada pelos servidores da CDPA; enviar o processo para a apreciação do Reitor da UFG, que neste momento está em processo de mudança; notificar novamente o servidor pelo Protocolo Interno para ciência da decisão final prolatada e a concessão do prazo de 10 dias para, caso queira, apresentar Recurso Administrativo; e findo este prazo, realizar anotações de praxe e arquivamento.

Quando da realização desta auditoria, em março de 2014, foram solicitados relatórios da CDPA sobre os resultados de seus trabalhos no que se refere às apurações sobre acumulação de cargos, empregos ou funções públicas; bem como do descumprimento do Regime Dedicação Exclusiva, conduzidas nos exercícios de 2012 e 2013. Parte da resposta abrangeu os mesmos documentos que já haviam sido encaminhados em dezembro, relativos ao último cruzamento de dados enviados pela CGU. Assim, ainda não se tem uma posição dessas apurações que terão que ser finalizadas em 2014, conforme prazo concedido pelo TCU à UFG. Os processos de apuração quanto à acumulação de cargos analisados nesta auditoria e detalhados nos itens a seguir deste relatório, demonstram bastante morosidade nas apurações ao longo dos últimos anos.

Causa

As apurações morosas e inconclusivas com providências menos enérgicas por parte da Instituição demonstram insuficiência para mitigar o descumprimento ao regime DE e as acumulações de outros cargos públicos pelos docentes em regime de 40 horas ou de expressivo número de vínculos privados por estes, o que denota que o controle da gestão de recursos humanos da UFG não tem sido eficaz em eliminar o problema.

Manifestação da Unidade Examinada

A UFG se manifestou, quando da primeira solicitação de providências de apuração dos casos detectados, sobre a necessidade de maior prazo e dificuldades da equipe da CDPA pela quantidade de processos sob sua responsabilidade e a quantidade de servidores responsáveis por essa e outras tarefas.

Em resposta ao Relatório Preliminar desta auditoria encaminhado, a UFG não teceu nenhum comentário sobre a pendência, apenas apresentou os seguintes documentos:

- "Declaração e Termo de Compromisso – Dedicação Exclusiva" em que o docente declara que tem conhecimento da proibição constante do art. 14, inciso I do Decreto nº 94.664/1997 e que não está desempenhando outra atividade remunerada;

- "Declaração de Acumulação de Cargos" – em que o docente declara que não ocupa nenhum outro cargo, emprego ou função no Serviço Público e não recebe proventos decorrentes de outro cargo no Serviço Público; e

- "Relação de Documentos para Admissão" – em que no caso de o docente ser ocupante de cargo público em outro órgão deve apresentar o último comprovante de rendimentos (contracheque) e declaração do órgão ao qual é vinculado contendo, dentre outros, jornada semanal e horários de entrada e saída.

Análise do Controle Interno

Os documentos apresentados pela UFG não foram acompanhados de nenhum comentário no sentido de esclarecer se já são utilizados ou se passarão a ser. De qualquer forma, o último cruzamento enviado pela CGU aponta professores DE mantendo outros vínculos que, até então, não foram esclarecidos, e, para esses casos, seria necessário utilizar a declaração, se o professor a tiver preenchido, quando da apuração. A UFG não demonstrou como utiliza ou pretende utilizar tais declarações nas apurações que realiza e em que sentido essa providência inibiria os recorrentes casos de descumprimento ao regime DE, acumulação de cargos públicos ou excesso de vínculos privados detectados na Instituição.

As situações de professores dedicação exclusiva mantendo outros vínculos é sempre recorrente na Unidade, a cada cruzamento que a CGU, TCU e outros Órgãos realizam. Os processos analisados nesta auditoria, referentes a acumulações de cargos de servidores da Faculdade de Direito evidenciaram longos períodos para conclusão da apuração (alguns demandaram três ou quatro anos) e processos inconclusivos ou com apuração insuficiente.

Recomendações:
Recomendação 1: Que a gestão de recursos humanos da UFG busque adotar medidas preventivas para evitar o descumprimento ao regime DE e acumulações de cargos por professores, como a certificação de não haver acumulações no momento em que o docente toma posse, buscando junto a outras instituições (Universidades, MEC, Ministério do Trabalho, etc.) dados que subsidiem essa análise.

Recomendação 2: Que a UFG agilize as apurações quanto ao descumprimento do regime Dedicação Exclusiva, bem como de acumulação de cargos por professores 40 horas, incluindo os vínculos privados, evitando excessiva morosidade na apuração, como as constatadas ao longo deste relatório, e certificando-se sobre o cumprimento não só da carga horária do professor na Universidade, mas de sua produtividade, avaliada pelos Departamentos em que estão lotados.

Recomendação 3: Que a Instituição adote sistemática que evite a reincidência dos docentes, relativamente à acumulação irregular de cargos, por qualquer regime de trabalho exercido, uma vez que tal situação evidencia a ineficácia administrativa da Unidade para a resolução do problema e, em determinados casos, a ocorrência de má-fé por parte do docente, que insiste na acumulação indevida.

1.1.1.5 CONSTATAÇÃO

Irregularidades na alteração de regime de trabalho de docentes.

Fato

Processo nº. 23070.020847/2008-48 – Docente de Matrícula SIAPE nº 1282745

Em 01/11/2008, conforme o Memorando nº 020/2008-FD, de 01/11/2008, o Professor de Matrícula SIAPE nº 1282745 solicitou afastamento para cursar doutorado, bem como alteração do regime de trabalho de 20 para 40 horas, com base no inciso III, art. 1º. da Resolução CCEP nº 408, que assim dispõe:

> *"**Art. 1° -** O docente em regime de 20 horas poderá ter seu regime de trabalho alterado para 40 horas nas seguintes condições.*
> ***(...)***
> ***III -** para realizar curso de pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado, livre docência), permanecendo nesse regime por igual período, após a conclusão do curso;".*

Decorrente de sua solicitação foi emitida pelo Reitor (Matrícula SIAPE nº 1127293), a Portaria nº. 3801, de 03/11/2008 (DOU 04/11/2008), que concedeu afastamento para o docente, pelo período de **05/11/2008 a 31/07/2011,** e, posteriormente, a Portaria nº. 2051, de 15/05/2009, emitida pelo Vice-Reitor (Matrícula SIAPE nº 0298818), alterando o regime de trabalho do requerente de 20 para 40 horas. Houve, portanto, uma divergência no rito processual estabelecido pela Resolução CCEP nº 322, uma vez que o *caput* do art. 5º determina ao Departamento realizar a aprovação do plano de trabalho do docente, propondo a alteração de sua carga horária. Vejamos o dispositivo legal citado :

"Art. 5° - Os regimes de Dedicação Exclusiva e Tempo Integral (40 horas) serão propostos à Comissão Permanente de Pessoal Docente, pelo Departamento, após aprovação departamental do plano de trabalho do docente e de sua inserção no plano de trabalho do Departamento."

Todavia, esta última portaria (Portaria nº. 2051, de 15/05/2009) cita, inapropriadamente, como fundamento legal o inciso IV, do art. 1º, da Resolução CCEP nº 408, que não guarda correlação a situação fática verificada, tendo o docente embasado corretamente sua solicitação de mudança de regime de trabalho, quando mencionou o inciso III, art. 1º, da referida resolução.

O erro que a citada portaria contém não passa de uma impropriedade formal, que não traz qualquer prejuízo à regularidade do processo. No entanto, uma série de solicitações do docente combinada com a emissão, pelo Reitor, de portarias para atender essas solicitações tornaram a mudança do regime de trabalho do docente irregular. Vejamos, primeiramente, a cronologia e o teor dessas solicitações e portarias:

- em 20/10/2011, o Reitor da UFG (Matrícula SIAPE nº 1127293), emitiu a Portaria nº. 3535 que, no item I, retificou o prazo final do afastamento concedido (de 31/07/20011 para 04/11/2011) e, no item II, prorrogou-o para 04/11/2012. Entretanto, a Portaria nº. 999, de 21/03/2012, **revoga a pedido a prorrogação** contida no item II (ou seja, revoga a pedido a prorrogação de afastamento);

- em 23/03/2012, o Professor de Matrícula SIAPE nº 1282745 **solicitou** a revogação da portaria que lhe concedeu o regime de 40 horas (Portaria nº 2051, 15/05/2009), ***"tendo em vista a revogação da Portaria que me concedeu o afastamento"***. Diante disso, foi expedida pelo Reitor a Portaria nº 1728, de 18/05/2012, revogando, a pedido, a Portaria nº 2051, de 15/05/2009.

A análise acurada dos fatos narrados demonstra que, **diferentemente do alegado pelo professor, não houve revogação da portaria que lhe concedeu afastamento** (Portaria nº 3801, de 03/11/2008), mas somente a revogação **a pedido** do item II da Portaria nº 3535, que prorrogava o prazo de afastamento de 04/11/2011 para 04/12/2012. Também foi revogada **a pedido** a Portaria nº 2051, de 15/05/2009 (pela Portaria nº 1728, de 15/05/2009), que concedeu a alteração do regime de trabalho de 20 para 40 horas para o professor.

Esta última revogação, que mais uma vez alterou o regime do professor de 40 para 20 horas, foi imprópria, uma vez que o Reitor permitiu, sem a devida motivação, o não atendimento pelo docente do inciso III, art. 1º. da Resolução CCEP nº 408, já que não exigiu que ele permanecesse no regime de 40 horas exercendo atividades na Faculdade de Direito pelo mesmo prazo que esteve afastado, contrariando, inclusive, a decisão plenária da Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD (fls. 04), de 27/11/2008, que condicionou a concessão do afastamento ao exercício do regime de 40 horas pelo mesmo período do afastamento, após seu término. É dizer: com a anuência do Reitor, o docente não cumpriu o compromisso a que se submeteu para obter seu afastamento, impedindo a Faculdade de Direito de auferir o ganho acadêmico decorrente do crescimento profissional que proporcionou ao seu professor.

É premente mencionar, entretanto, que caso o Reitor exigisse que o docente cumprisse a determinação contida no inciso III, do art. 1º da Resolução CCEP nº 408,

qual seja, a de permanecer pelo mesmo período do afastamento no regime de trabalho 40 horas, também estaria incorrendo em irregularidade, uma vez que o professor já exercia cargo sujeito a regime de trabalho de 40 horas semanais no Ministério Público do Estado de Goiás. Neste caso, haveria uma acumulação de dois cargos públicos que totalizariam uma carga horária de 80 semanais, situação essa vedada pelo Parecer GQ - 145 - AGU, que estabelece um máximo de 60 horas semanais, quando há acumulação de dois cargos públicos.

Concluímos, portanto, que a mudança para o regime de 40 horas, em função de afastamento para realização de pós-graduação, foi irregular, uma vez que o docente não poderia, após a conclusão do curso, permanecer no referido regime, estando impossibilitado de atender o disposto no inciso III, do art. 1º, da Resolução CCEP nº 408. Assim, falharam, ao aprovar a alteração de regime de trabalho do docente de 20 para 40 horas, a CPPD (fls. 04) e o Vice-Reitor, à época, Professor de Matrícula SIAPE nº 0298818, ao emitir a Portaria nº 2051, de 15/05/2009. Também falhou o Reitor, à época, Professor de Matrícula SIAPE nº 1127293, ao emitir a Portaria nº 1728, de 15/05/2009, permitindo que o docente não cumprisse o compromisso por ele assumido. Assim, a UFG só poderia conceder o afastamento ao docente no regime de trabalho em que ele se encontrava (20 horas), sendo que a impossibilidade do docente de ocupar o regime de 40 horas na UFG já havia sido tratada no Acórdão TCU nº117/2006 - 1ª Câmara, dirigido à UFG.

- Processo nr. 23070.009868/2009 – Docente de Matrícula SIAPE nº 2127657

Na "Ata de Reunião Ordinária do Conselho Diretor da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Goiás", realizada em **06/04/2009**, consta que o Professor de Matrícula SIAPE nº 2127657 pediu afastamento para o exercício de cargo em outro órgão. Segue o trecho da ata que especifica o fato:

> *"(...) Em seguida, informou que o Prof. (...) foi convidado a assumir a Assessoria de Finanças da Secretaria de Cidadania,* ***não tendo condições de conciliar o cargo com as aulas ministradas na FD, pedindo afastamento da sala de aula, tendo sido votado favorável por unanimidade****"*. (grifamos)

À época desta reunião (**06/04/2009**), o referido professor já havia sido nomeado para o cargo de Superintendente de Administração e Finanças da Secretaria de Cidadania e Trabalho do Governo do Estado de Goiás, conforme Decreto de **03/04/2009** (publicado no Diário Oficial do Estado, em 08/04/2009), sendo que passou a ocupar o cargo em **15/04/2009**, conforme informações constantes da Relação Anual de Informações Anuais – RAIS.

Mesmo na iminência de seu afastamento das atividades docentes, relativas ao regime de trabalho de 40 horas, em função da impossibilidade de conciliação destas com o novo cargo que já ocupava, o professor solicitou a mudança de seu regime de trabalho de 40 horas para Dedicação Exclusiva - DE, que foi autorizada sem restrições pela Faculdade de Direito. Segue o registro do fato na "Ata de Reunião Ordinária do Conselho Diretor da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Goiás", realizada em **26/05/2009:**

> *"(...)*
> *Continuando, o professor (de Matrícula SIAPE nº 2305726) apresentou o processo 23070.0009868/2009-93, de interesse do professor (de Matrícula*

SIAPE nº 2127657) que solicitou ***alteração de Carga Horária de trabalho de 20 horas para Dedicação Exclusiva****. Após discussões a solicitação foi* ***aprovada por unanimidade dos presentes****."* (grifamos)

Da análise do processo de alteração de carga horária (Processo nº 23070.009868/2009-93), verificamos que o Professor de Matrícula SIAPE nº 2127657 apresentou Plano de Trabalho, datado de **18/05/2009**, elencando as atividades a serem desenvolvidas no exercício de 2009 (primeiro e segundo semestres). Constam, no referido plano, atividades de ensino (416 horas/aula na graduação, divididas em oito turmas no período matutino e vespertino; 75 horas/aula na pós-graduação, divididas em duas turmas no período matutino e vespertino), além de atividades administrativas, orientações de trabalhos, participação em bancas de concursos para docentes, projetos de extensão, projetos de pesquisa e outras atividades.

Assim, mesmo alegando a impossibilidade de cumprir o regime de trabalho de 40 horas, o professor solicitou a progressão do seu regime de trabalho para Dedicação Exclusiva – DE, com base em um Plano de Trabalho que, na prática, era impossível de ser cumprido, uma vez que ampliava em muito as atividades do docente, sem que o mesmo afastasse a causa impeditiva do cumprimento do seu regime original de trabalho de 40 horas, que era o cargo que já ocupava na Superintendência da Secretaria de Cidadania e Trabalho do Estado de Goiás. Além disso, em sentido contrário, já havia solicitado, **em 06/04/2009,** o afastamento da Faculdade de Direito para o exercício do referido cargo, cuja nomeação ocorreu em **03/04/2009** (lá permanecendo até **31/05/2011**).

Conforme exposto, não houve óbice para a sua progressão para o regime de DE, uma vez que o Conselho Diretor da Faculdade de Direito a aprovou *"(...) por unanimidade dos presentes"*. Conforme documento datado de 12/06/2009, a CPPD atesta a regularidade do pleito ao considerar que *"(...) de acordo com Resolução CCEP nº 408, o processo encontra-se instruído"*, em que pese a mencionada resolução sequer tratar da espécie de alteração de regime de trabalho requerida pelo docente, ou seja: a Resolução CCEP nº 408 trata da alteração de 20 para 40 horas e, de forma excepcional, de DE para 40 horas, não aplicáveis ao requerimento do docente.

Mas o ato praticado pelo Conselho Diretor inviabilizou o cumprimento do *caput* do art. 5º, da Resolução CCEP nº 322, uma vez que não houve deliberação do Departamento ao qual o docente estava vinculado sobre o plano de trabalho proposto, de forma a incluí-lo no plano de trabalho do próprio Departamento. Segue a íntegra do dispositivo legal citado:

> *"Art. 5° - Os regimes de Dedicação Exclusiva e Tempo Integral (40 horas) serão propostos à Comissão Permanente de Pessoal Docente, pelo Departamento, após aprovação departamental do plano de trabalho do docente* ***e de sua inserção no plano de trabalho do Departamento****"*.

Ora, se a Faculdade de Direito, por intermédio do seu Conselho Diretor, aprovou um plano de trabalho para o exercício 2009, já sabendo que o professor seria cedido no próprio exercício, cessão que foi efetivada em 30/10/2009, já possuía conhecimento prévio da impossibilidade do seu cumprimento. É dizer para o caso: a faculdade já sabia que teria de encontrar um substituto para executar as atividades de ensino planejadas pelo Professor de Matrícula SIAPE nº 2127657, durante o segundo semestre, uma vez que sua cessão já estava aprovada, aguardando somente a ratificação do Reitor.

Em **19/08/2010**, o CPPD, dando cumprimento a sua obrigação regimental de acompanhamento do docente em novo regime de trabalho, solicitou a realização da primeira avaliação, com base no Relatório Anual do Docente registrado no Sistema de Cadastro de Atividades Docentes – SICAD (Ano: 2009). Consta no SICAD 2009, datado de 04/03/2010 e assinado pelo Diretor da Faculdade, Professor de Matrícula SIAPE nº 2305726, somente o registro de execução de atividades de ensino, perfazendo um total de 224 horas/aula: 160 horas/aula no 1º semestre de 2009, divididas em três turmas, e 64 horas/aula no segundo semestre de 2009, divididas em duas turmas.

Percebe-se, portanto, a discrepância entre as atividades propostas no Plano de Trabalho para a solicitação de alteração de regime de trabalho (de 40 horas para DE), já descritas anteriormente, e as tidas como efetivamente realizadas e registradas no SICAD. Sobre a realização efetiva das aulas no 1º semestre/2009, há que se ressaltar, ainda, que há indícios que os dados lançados no SICAD estão majorados, em função das informações constantes do documento datado de **24/06/2009**, elaborado pelos alunos do 5º Período Noturno. Neste documento são descritos transtornos pelos quais a turma teria passado no 1º. Semestre/2009, relativamente à matéria de "Direito Administrativo I", ministrada pelo Professor de Matrícula SIAPE nº 2127657, fato que corrobora a motivação do seu pedido de afastamento (impossibilidade de cumprir seu regime de trabalho de 40 horas), e que, em conjunto com os demais fatos apresentados, teria o potencial de inviabilizar a progressão de seu regime de trabalho. Os principais problemas relatados foram pelos alunos foram:

> *"(...)*
> *Após poucas semanas de aula, o professor que lecionava Direito Administrativo I, (...), saiu de licença.*
> *O referido professor, disse que a Faculdade conseguiria um substituto, e, enquanto isso, ele daria aulas, como um favor. Não apareceu substituto e o professor (de Matrícula SIAPE nº 2127657) poucas vezes foi ministrar o conteúdo ao longo do semestre.*
> *(...)*
> *Há duas semanas o professor voltou a dar aulas e decidiu aplicar mais uma avaliação, tomando por base alguma parte do conteúdo que deveríamos ter visto ao longo do semestre (...)".*

Também houve aprovação da progressão do regime de trabalho do requisitante pelo Reitor, à época Professor de Matrícula SIAPE nº 1127293, por meio da Portaria nº 2744, de **13/07/2009**, que alterou o referido regime de 40 horas para DE, ressaltando a seguinte circunstância: *"(...) tendo em vista o que consta no Processo nº 23070.009868/2009-93"*, ou seja: o Reitor aprovou a alteração com base na requisição do professor, no Plano de Trabalho, na manifestação favorável da Comissão Permanente de Pessoal Docente, existência de vaga de professor equivalente e disponibilidade de recursos orçamentários. Realmente, antes da emissão da referida portaria (fls. 17), não constava nos autos do processo (autuado em 02/06/2009) qualquer documento que fizesse referência ao cargo de Superintendente de Administração e Finanças da Secretaria de Cidadania ocupado pelo professor (nomeação em 03/04/2009), fato que já era de amplo conhecimento da Faculdade de Direito, em função da já citada reunião realizada por seu Conselho Diretor em 26/05/2009.

Entretanto, a abertura do processo para viabilizar a cessão do Professor de Matrícula SIAPE nº 2127657, da UFG para a Secretaria de Cidadania (Processo nº

23070.013015/2009-56), evidencia que a Reitoria tomou conhecimento desta cessão, uma vez que cabe ao Reitor (ou Vice-Reitor no exercício da Reitoria) validar o ato, tendo a oportunidade de avaliar a pertinência da cessão de um docente que recentemente havia solicitado alteração de seu regime de trabalho (de 20 horas para DE), bem como a compatibilidade da alteração do regime de trabalho solicitado com a cessão. Solicitamos o referido processo (Solicitação nº 201317500/003, de 19/03/2014, reiterada pela Solicitação nº 201317500/004, de 01/04/2014), que, todavia, não foi fornecido, nos sendo informado apenas verbalmente que o mesmo não foi encontrado. Após o término dos trabalhos de campo, por meio do Ofício nº 0778/GAB/UFG, de **16/05/2014**, a UFG informou que *"(...) foi aberto o Processo nº 23070.005908/2014/95, com o objetivo de apurar as causas do desaparecimento (...)"* do referido processo.

Diante do exposto, consideramos que no processo de progressão de regime de trabalho do Professor de Matrícula SIAPE nº 2127657 não foram obedecidas as resoluções pertinentes, nem o Decreto nº 94.664/87, sendo que os procedimentos foram realizados com vícios, os quais foram devidamente apontados, razão pela qual o ato de mudança de regime de trabalho é nulo, estando irregulares todas as vantagens pagas a título de DE ao docente, relativamente ao período que vai desde a sua concessão **(jul/2009)** até o término de seu afastamento, que ocorreu em **31/01/2013**.

Em que pese a irregularidade para o período citado, apenas a título ilustrativo, apresentamos duas inferências:

1ª) mesmo se o ato de progressão de regime de trabalho do docente não fosse nulo, ainda assim, permaneceria a ocorrência de pagamentos a título de DE irregulares, decorrente da acumulação ilegal de dois cargos públicos. Ocorre que ao ser efetivada a mudança para o regime de DE, que ocorreu em **julho/2009**, o professor passou, automaticamente, a receber o benefício de forma irregular, uma vez que já ocupava o cargo de Superintendente de Administração e Finanças, sendo expressamente vedado o exercício de qualquer atividade remunerada, seja pública ou privada, neste regime de trabalho. Como a cessão do docente só se efetivou em **30/10/2009**, conforme Portaria nº 2.916 (Processo nr. 23070.013015/2009-56), restou comprovado o pagamento impróprio ao docente de benefícios financeiros a título de DE (relativamente ao período de julho/2009 a 30/10/2009). Entretanto, vale repisar: foram irregulares os pagamentos realizados a título de DE para o docente, relativamente ao período de jul/2009 a 31/01/2013.

2ª) mesmo após a cessão do servidor pela UFG, em 30/10/2009, quando **cessou a acumulação ilegal**, todo benefício pago título de DE para o servidor, que passou a ocupar exclusivamente o cargo de Superintendente de Administração e Finanças da Secretaria de Cidadania e Trabalho do Estado de Goiás, também foi irregular. Isso porque a Lei nº 11.526, de 2007, que fixa as remuneração dos cargos e funções comissionadas da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, dispõe sobre a cessão do docente da Carreira de Magistério, submetido ao regime de dedicação exclusiva, só permitindo o pagamento da vantagem relativa ao DE para determinados cargos de entidades da União. Vejamos o que disciplina art. 2º, da referida lei, especialmente s parágrafos 2º e 3º:

Art. 2º O servidor ocupante de cargo efetivo, o militar ou o empregado permanente de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, dos Municípios ou do Distrito Federal investido nos cargos a que se refere o art. 1o desta Lei

poderá optar por uma das remunerações a seguir discriminadas: (Redação dada pela Lei nº 12.094, de 2009)

I - a remuneração do cargo em comissão, acrescida dos anuênios; II - a diferença entre a remuneração do cargo em comissão e a remuneração do cargo efetivo, do posto ou graduação, ou do emprego; ou (Redação dada pela Lei nº 12.094, de 2009)
(...)
III - a remuneração do cargo efetivo, do posto ou graduação, ou do emprego, acrescida do percentual de 60% (sessenta por cento) do respectivo cargo em comissão. (Redação dada pela Lei nº 12.094, de 2009)

§ 1o O docente da carreira de Magistério, integrante do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, a que se refere a Lei no 7.596, de 10 de abril de 1987, submetido ao Regime de Dedicação Exclusiva, poderá ocupar Cargo de Direção - CD ou Função Gratificada - FG, nas Instituições Federais de Ensino, sendo-lhe facultado optar, quando ocupante de CD, nos termos do inciso III do caput deste artigo;

§ 2o ***O docente a que se refere o § 1o deste artigo cedido para órgãos e entidades da União****, para o exercício de cargo em comissão de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, de níveis DAS 4, DAS 5 ou DAS 6, ou equivalentes, quando optante pela remuneração do cargo efetivo,* ***perceberá o vencimento acrescido da vantagem relativa ao regime de dedicação exclusiva;***

§ 3o O acréscimo previsto no § 2o deste artigo poderá ser percebido, no caso de docente ***cedido para o Ministério da Educação*** *para o exercício de cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, de nível DAS 3".*

Nesse sentido vale citar a Nota Técnica nº 381/2011/CGNOR/DENOP/SRH/MP, de 19/09/2011, da Coordenação-Geral de Elaboração, Sistematização e Aplicação de Normas do Ministério do Planejamento, elaborada em função de "Cessão de professor em regime de dedicação exclusiva", cujo entendimento corrobora o aqui apresentado. Pelo exposto toda remuneração paga ao docente relativa ao regime de DE do período em que o docente esteve cedido para a Secretaria de Cidadania e Trabalho do Estado de Goiás (31/10/2009 a 31/05/2011) é irregular.

Em **01/06/2011,** o Professor de Matrícula SIAPE nº 2127657, ainda cedido, foi nomeado Superintendente Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Goiás, lá permanecendo até 31/01/2013. Assim, em fevereiro/2013, voltou a exercer suas atividades na Faculdade de Direito da UFG, como professor DE. Todavia, como o ato de alteração de regime de trabalho (de 40 horas para DE) é nulo, a UFG deve retornar o docente ao seu regime de trabalho anterior (40 horas) e, caso o docente manifeste interesse em exercer o regime de DE, deve fazer nova solicitação de alteração de carga horária, com nova apresentação de plano de trabalho ao Departamento ao qual se encontra subordinado.

Processo nº 23070.015899/2009-83 – Docente de Matrícula SIAPE nº 1316942 - efetivo exercício 17/08/2009

Segue a análise de cada uma das solicitações de alteração de regime de trabalho:

Quanto à primeira solicitação de alteração de regime de trabalho (de 20 horas para Dedicação Exclusiva – DE, que foi concedida ao docente que permaneceu no regime de DE de **12/02/2010 a 25/05/2011**) :

Em 24/08/2009, sete dias após entrar em exercício (17/08/2009), o Professor de Matrícula SIAPE nº 1316942 solicitou a alteração do seu regime de trabalho de 20 horas para DE, firmando "Termo de Compromisso" (fls. 08) com seguinte teor: ***"Considerando que atualmente pleiteio a alteração de meu regime de trabalho de vinte horas semanais, para Dedicação Exclusiva (...) comprometo-me a trabalhar em regime de Dedicação Exclusiva, pelo tempo mínimo de 05 (cinco) anos"*** (grifamos). O docente se reportou diretamente ao Conselho Diretor da Faculdade de Direito da UFG, que aprovou seu pleito, por unanimidade dos presentes, em reunião ordinária, de 12/11/2009. Já em **12/02/2010**, o Reitor emitiu a Portaria nº 618, que trouxe efetividade ao ato.

Houve, portanto, uma divergência no rito processual estabelecido pela Resolução CCEP nº 322, uma vez que o *caput* do art. 5º estabelece que cabe ao Departamento realizar a aprovação do plano de trabalho do docente, propondo a alteração de carga horária deste. Vejamos o citado dispositivo legal:

> *"Art. 5° - Os regimes de Dedicação Exclusiva e Tempo Integral (40 horas) serão propostos à Comissão Permanente de Pessoal Docente, pelo Departamento, após aprovação departamental do plano de trabalho do docente e de sua inserção no plano de trabalho do Departamento."*

Pouco mais de um ano após a mudança do regime de trabalho do docente, em **07/04/2011** (fls.28), a CPPD solicita a realização da primeira avaliação para verificação do cumprimento, pelo docente, do Plano de Trabalho/2010, para manutenção do docente no regime concedido, qual seja, DE, ***"(...) devendo o resultado com parecer fundamentado e aprovado em reunião do Conselho Diretor ser encaminhado à CPPD para análise".*** Também solicita a apresentação do Plano de Trabalho/2011, para a segunda avaliação, devendo ser explicitado pela Unidade ***"(...) o interesse em manter ou não o docente no atual regime de trabalho"*** (originais grifados). Entretanto, não consta no processo a primeira avaliação do docente, nem o parecer do Conselho Diretor da Faculdade de Direito, aprovando-a ou não, bem como manifestação sobre o interesse na manutenção do docente no regime DE.

Houve, mais uma vez, o não atendimento do rito processual estabelecido pela Resolução CCEP nº 322, uma vez que os artigos 7º, 8º e 9º da Resolução CCEP Nº 322 determinam que cabe ao Departamento, ao final de cada ano, apresentar à CPPD os relatórios individuais dos trabalhos dos docentes, devidamente avaliados por suas chefias imediatas, de forma a fornecer subsídios para que a CPPD possa decidir sobre a manutenção ou não do docente no regime de trabalho para o qual foi transposto. Não há impropriedade na solicitação dos relatórios pela CPPD à Faculdade de Direito, uma vez que tal providência é adotada para o cumprimento de suas atribuições. A Impropriedade está na ausência do envio automático das avaliações dos docentes pelos Departamentos da Faculdade de Direito à CPPD, até dia 30 de dezembro de cada ano, conforme determinação contida no art. 7º da referida resolução, contribuindo para a morosidade da movimentação processual que envolve processos desta natureza, conforme amplamente registrado neste Relatório.

Restou evidenciado o descumprimento por parte do Departamento da Faculdade de Direito ao qual o docente estava submetido, bem como de sua chefia imediata, dos artigos 7º, 8º e 9º da Resolução CCEP Nº 322, a seguir mencionados:

> *"Art. 7° - O Departamento apresentará à Comissão Permanente de Pessoal Docente, até o dia 30 de dezembro de cada ano, relatório individual de trabalho dos docentes onde serão indicadas as atividades de Ensino, Pesquisa, Extensão, Administração e Qualificação desenvolvidas.*
> *Parágrafo Único - O conjunto dos relatórios individuais de trabalho dos docentes constituirá o Relatório de Trabalho do Departamento, que consistirá na base para a avaliação do trabalho docente e para a concessão de qualquer dos regimes de trabalho.*
>
> *Art. 8° - O Departamento fará o acompanhamento e a avaliação do trabalho individual do docente e o resultado será encaminhado à Comissão Permanente de Pessoal Docente.*
> *Parágrafo Único - O acompanhamento e avaliação dos docentes, com exercício em unidades da administração, serão realizados pelos seus superiores imediatos.*
>
> *Art. 9° - O Departamento, com base no resultado da avaliação dos Relatórios Individuais e do desempenho acadêmico do docente, proporá alteração do regime de trabalho, caso se configure o não cumprimento de suas obrigações nos termos da legislação pertinente".*

De suma importância mencionar que o *caput do* art. 38, do Estatuto da UFG, define o Conselho como *"organismo máximo deliberativo e de recurso da Unidade Acadêmica, em matéria acadêmica, administrativa e financeira"*. Entretanto, o Conselho só pode assumir as reuniões a cargo dos Departamentos das Unidades Acadêmicas quando estes não existirem, conforme parágrafo único, art. 38, do citado Estatuto. Não é esse o caso da Faculdade de Direito, que possui dois departamentos, cujo Departamento de Formação Básica e Complementar deveria necessariamente ter se manifestado quanto à transposição do regime de trabalho de seu docente, após análise do plano de trabalho do requerente, bem como efetuado o acompanhamento e as avaliações do docente.

Em que pese o não atendimento da mencionada solicitação da CPPD, datada **07/04/2011** (fls.28), sobre a realização da primeira avaliação do docente pela Faculdade de Direito e seu Conselho Diretor, **em 14/09/2012,** foi emitida outra solicitação de mesma natureza, todavia, referente à segunda avaliação de desempenho do docente, que, mais uma vez, não foi atendida.

O próximo despacho do processo só veio a ocorrer, **cinco meses depois,** quando foi distribuído, em **21/02/2013**, ao Presidente do CAD/FD/UFG, que distribuiu os autos a um Conselheiro do CAD, para emissão de parecer. Conforme documento datado de **23/07/2013**, o Conselheiro evidencia a impossibilidade da emissão do parecer, solicitando que fosse anexado aos autos o Processo nº 23070.009583/2011-77, tendo em vista que *"(...) o interessado apresentou, no dia 09 de abril de 2011, uma nova solicitação de alteração de carga horária (de DE para 40h TI), que foi deferida sem que houvesse avaliação da primeira alteração, conforme os termos dos artigos 7º, 8º e 9º da Resolução CCEP/322"*. O Conselheiro do CAD cita ainda o art. 3º da Resolução CCEP nº 408, que dispõe:

"O professor que teve seu regime alterado, deverá comprovar junto ao Departamento e à CPPD o cumprimento de suas atividades propostas no plano de trabalho, para efeito da manutenção da alteração ou seu cancelamento".

Analisamos o processo anexado (Processo nº 23070.009583/2011-77), que passou a receber numeração sequencial do Processo nº 23070.015899/2009-8 (referente à primeira mudança de regime de trabalho do Professor), e concluímos que neste também não consta qualquer avaliação (muito menos nos termos exigidos pelos artigos 7º, 8º e 9º da Resolução CCEP nº 322) para o período referente à primeira concessão de mudança de regime de trabalho ao Professor de Matrícula SIAPE nº 1316942 (de 20 horas para DE, que ocorreu em fevereiro/2009). Ou seja, a CPPD não foi atendida em sua solicitação ao Conselho Diretor da Faculdade de Direito, uma vez que este não apresentou o *resultado com parecer fundamentado e aprovado em reunião do Conselho Diretor,* com manifestação sobre *"(...) o interesse em manter ou não o docente no atual regime de trabalho".* Resta corroborada a interpretação dada pelo Conselheiro do CAD.

Uma nuance particularmente importante dos procedimentos processuais ora expostos é que a CPPD, apesar de não ter seu pleito atendido, vale repisar, a realização da primeira avaliação pelo Conselho Diretor das atividades do docente que teve seu regime de trabalho alterado, não adotou providências a esse respeito, se limitando a emitir nova solicitação para a realização da segunda avaliação. Portanto, a CPPD não atendeu o disposto no art. 10º, da Resolução CCEP Nº 322, a saber:

"Art. 10 - A Comissão Permanente de Pessoal Docente proporá ao Reitor, mediante expediente fundamentado, as medidas administrativas a serem tomadas nos casos de não observância pelo docente ou pelos Departamentos, das questões definidas nesta Resolução".

Já Faculdade de Direito, em vez de atender o pleito da CPPD, por meio do Memorando/FD/Nº 68, de **20/04/2011,** motivou a abertura de novo processo de mudança de carga horária para o docente (agora de DE para 40horas, que passaremos a chamar de 2ª mudança, sendo analisado mais adiante), sem a realização da primeira avaliação, referente à primeira mudança (de 20 horas para DE, em fevereiro/2009). A falta da avaliação deixou de convalidar a primeira mudança de regime de trabalho, uma vez que sem avaliação não há possibilidade de manutenção no regime transferido, impedindo formalmente que outras progressões ocorressem, conforme o art. 7º, 8º e 9º da Resolução CCEP nº 322, transcritos anteriormente.

Assim, a CPPD foi induzida a tratar o Processo nº 23070.009583/2011-77 (2ª mudança) como um processo autônomo do Processo nº 23070.015899/2009-8 (1ª mudança), tratando a 2ª mudança solicitada pelo docente de forma independente da primeira, ou seja: passou a analisar o pedido da 2ª mudança (de DE para 40 horas) partindo do pressuposto que era regular o regime em que o professor se encontrava (DE), mesmo porque o processo nasce com o pedido de progressão de regime, cabendo à CPPD, a princípio, analisar a viabilidade de transposição, e não a adequação de regime em que o docente se encontra.

A CPPD somente teve acesso aos dois processos (Processo nº 23070.015899/2009-83 e 23070.009583/2011-77), de forma conexa (anexados), no primeiro semestre de 2014 (fevereiro ou março/2014), quando, mais uma vez, em **11/03/2014**, solicitou à Direção da Faculdade de Direito parecer conclusivo sobre a 1ª

mudança de regime do docente (a primeira solicitação ocorreu em **07/04/2011**). Uma vez que todas as mudanças de regime de trabalho solicitadas pelo docente foram concedidas, num total de três, resta patente a inadequação das mesmas, em função da ausência da primeira avaliação da primeira mudança de regime, que deveria ter ocorrido tempestivamente, bem como o não atendimento do art. 8º, e seu parágrafo único, da Resolução CCEP nº 322, pelo Departamento de Formação Básica e Complementar da Faculdade de Direto e pelo superior imediato do docente que teve a carga horária modificada. Pela importância do descumprimento, apresentamos, mais uma vez, a descrição do citado normativo:

> *"Art. 8° - O Departamento fará o acompanhamento e a avaliação do trabalho individual do docente e o resultado será encaminhado à Comissão Permanente de Pessoal Docente.*
>
> *Parágrafo Único - O acompanhamento e avaliação dos docentes, com exercício em unidades da administração, serão realizados pelos seus superiores imediatos.*"

A despeito da conclusão apresentada, analisaremos as demais mudanças de regime de trabalho.

- Quanto à segunda solicitação de mudança de regime de trabalho (de Dedicação Exclusiva – DE para 40 horas, que foi exercido pelo docente de **26/05/2011 a 09/05/2012,** como Chefe de Departamento, **10/05/2010 a 23/05/2012**, como Coordenador Interino do NEP (não comprovado) e de **24/05/2012 a 27/09/2013** – como Coordenador do NEP):

Esta solicitação nasce em **09/04/2011**, no Processo nº 23070.009583/2011-77, sendo aprovada pelo Conselho Diretor da Faculdade de Direito, por unanimidade dos presentes, em **15/04/2011**, desconsiderando a existência de processo de mudança de regime de trabalho anterior (1ª mudança de regime, de 20 horas para DE, Processo nº 23070.015899/2009-8), fato que já torna o processo irregular, uma vez que os requisitos legais para a convalidação da primeira mudança não foram atendidos (Como conceder uma mudança de regime de trabalho ao docente sem a avaliação do seu desempenho no regime anterior?). Somado a isso houve, mais uma vez, o não atendimento do caput do art. 5º da Resolução CCEP nº 322, uma vez que não foi o Departamento que realizou a aprovação do plano de trabalho do docente requerente de mudança de regime de trabalho, submetendo o pleito à CPPD, mas sim o Conselho Diretor, exercendo uma atribuição que, a princípio, não lhe compete. Além disso, houve por parte do docente requerente uma quebra do "Termo de Compromisso" (fls. 08) firmado em 03/09/2009 entre o requerente e a UFG, quando ficou estipulado que ele permaneceria no regime DE pelo período mínimo de 05 anos, nos seguintes termos: *"(...) comprometo-me a trabalhar em regime de Dedicação Exclusiva, pelo tempo mínimo de 05 (cinco) anos. Declaro estar ciente que o descumprimento do presente termo de compromisso, ensejará o imediato retorno ao meu regime de trabalho anterior"*. Não consta do processo qualquer ponderação, por órgão ou autoridade da UFG, sobre o não cumprimento do termo de compromisso firmado pelo docente.

O docente baseou seu pedido com o argumento de fazer jus à excepcionalidade do regime de 40 horas, em razão da Resolução CCEP nº 408 e do parágrafo 2º, art. 14, do Decreto nº 96.664/87, uma vez que havia sido eleito para a Chefia do Departamento de Formação Jurídica Básica (item 2, fls. 78). Apesar de não citar expressamente, o

docente faz alusão ao inciso I, art.1º da Resolução CCEP nº 408, que dispõe da possibilidade do docente exercer regime de 40 horas ao ser designado para exercer funções administrativas. Entretanto, tal artigo, juntamente com seus incisos, se refere à mudança de regime de 20 horas para 40 horas, que não era o caso, uma vez que o docente exercia regime em DE. Concluímos, portanto, que não há na citada resolução uma autorização para a mudança de regime de DE para 40 horas, nos termos inicialmente propostos pelo docente. Segue o art. 1º, e seu inciso I, da referida Resolução:

> *"Art. 1° - **O docente em regime de 20 horas** poderá ter seu regime de trabalho alterado para 40 horas nas seguintes condições:*
>
> *I - ao ser designado pela administração superior para atividades administrativas e/ou coordenação ou desenvolvimento de projetos específicos que não tenham função gratificada e **que exijam tempo superior à sua carga horária**, permanecendo nesse regime enquanto durar a designação;"* (grifamos)

Além disso, quando manifestou pela transferência de regime de trabalho (DE para 40 horas), para ocupar a Chefia do Departamento, o docente já ocupava esse cargo há, aproximadamente, 11 meses, tendo assumido o mesmo em **10/05/2010.** É dizer: o Professor de Matrícula SIAPE nº 1316942 já possuía regime de trabalho adequado (DE), apesar de concedido de forma irregular, para ocupar a Chefia do Departamento, a qual já vinha exercendo por 11 meses, entretanto, solicita a mudança para um regime excepcional (40 horas), por ter sido eleito para o exercício do cargo. Não há nas resoluções e decreto citados qualquer autorização para a mudança que foi efetivada. Ademais, como o docente encontrava-se em estágio probatório, nenhuma mudança em seu regime de trabalho poderia se dar com base na Resolução CCEP Nº 408, uma vez que seu art. 5º contém vedação expressa nesse sentido, senão vejamos:

> *"Art. 5° - Os pedidos de alteração de regime de trabalho previsto nesta resolução observarão o procedimento de **aprovação prévia pelo Departamento** e Conselho Departamental, **após o estágio probatório**"*. (grifamos)

Apesar das inúmeras irregularidades constantes da solicitação e da falta de autorização normativa para o seu atendimento, tanto a PRODIRH/UFG quanto a CPPD manifestaram-se favoravelmente ao pleito, com a seguinte condição: *"durante o período em que o docente estiver no cargo de chefia de Departamento de Formação Jurídica Básica da FD/UFG"*, sendo emitida pela Reitora em exercício, Professora de Matrícula nº 1127037, em **26/05/2011**, a Portaria nº 1975, que alterou o regime de DE para 40 h do docente, inadequadamente embasada no art. 1º, inciso I, da Resolução CCEP nº 408, *"durante o mandato de Chefe de Departamento de formação Básica e Complementar da Faculdade de Direito"* (10/05/2010 a 09/05/2012), sendo que em junho/2011 foi efetivada a alteração da carga horária para 40 horas no SIAPE. Pelos motivos expostos, concluímos que a referida portaria utilizou-se de fundamento legal incompatível com o caso concreto apresentado pelo requerente, concedendo um regime excepcional de 40 horas para que o docente pudesse ocupar um cargo que, efetivamente, já ocupava.

Há que se mencionar, ainda, a confusão financeira causada pela a Portaria nº 1975, de **26/05/2011**, emitida pela Reitora em exercício, para a alteração do regime de trabalho do docente. A citada portaria alterou o regime de DE para 40 h do docente, **de forma retroativa**, uma vez que usa a seguinte expressão: "***durante o mandato*** *de Chefe*

de Departamento de formação Básica e Complementar da Faculdade de Direito" **(10/05/2010 a 09/05/2012)**. Como no período de **10/05/2010 a 09/05/2011** o docente já havia exercido a Chefia do Departamento no regime DE, para dar cumprimento à portaria o Departamento Pessoal da UFG solicitou o recolhimento da diferença financeira entre o regime DE e o regime 40 horas, desde o dia em que ele assumiu o cargo de Chefe de Departamento até o último dia em que recebeu o benefício de DE (10/05/2010 a 31/05/2011), resultando em um valor a ser devolvido ao erário de R$ 41.844,47. Assim, o Vice-Reitor, Professor Matrícula SIAPE 1127273, emitiu, em 28/11/2011, a Portaria nº 3193, retificando o período de concessão do regime de 40 horas para o período de 10/05/2011 a 09/05/2012, resultando numa devolução ao erário de R$ 2.123,56, relativo ao período de 10/05/2011 a 30/05/2011.

Mas a real motivação da transposição do regime DE para 40 horas não foi feita em função ocupação do cargo de Chefia, encontrando-se as razões explicitadas pelo próprio professor requisitante da alteração (Matrícula SIAPE nº 1316942), em documento datado em 20/08/2013 (fls. 148 a 153, em especial na fl. 149), quando em **13/08/2013,** a PRODIRH/UFG questiona a nova solicitação de mudança de regime de trabalho pelo docente, agora de 40 horas para DE (fls. 147). Segue um trecho da resposta apresentada pelo docente: *"(...) Em abril de 2011, (…) solicitei migração para regime de 40 horas, conforme consta nesse processo. Ressalto que naquela ocasião, expliquei ao Conselho Diretor da UFG que ficaria apenas provisoriamente no regime 40 horas, tão somente no intuito de estabilizar minhas condições de vida em Goiânia (...)".*

Confirmando esta razão, há em documento denominado "Resposta Ouvidoria" (fls. 24, item2, Processo nº 23070.015185/2011-90 – Acumulação de Cargo), de 26/06/2012, elaborado pelo Professor de Matrícula SIAPE nº 1316942, em função de denúncia protocolada contra ele na ouvidoria, em 07/06/2012, tendo em vista *"(...) suposto prejuízo das atividades acadêmicas praticadas pelo docente o qual teria vínculo com outra instituição particular (...)"*. Nesta resposta o docente informa que solicitou transposição de regime de DE para 40 horas, para assumir a Coordenação do Curso de Direito na Faculdade Sul-Americana – FASAM, sendo admitido nesta instituição em abril/2011. Já em 16/05/2011, o Professor de Matrícula SIAPE nº 1316942 também adquiriu vínculo com a Faculdade do Bico do Papagaio – FABIC. Restam incontestes as razões do docente que motivaram a quebra do compromisso por ele assumido junto à UFG de permanecer no regime de DE pelo prazo de 5 anos.

Apesar de não ter sido reeleito para a chefia de departamento, que teve termo final em **09/05/2012,** passou a ser Coordenador do Núcleo de Estudos e Pesquisa (NEP), conforme reunião extraordinária do Conselho Diretor, realizada em **23/05/2012**, e Portaria nº 011/2012, de mesma datada, sendo essa nova ocupação utilizada como motivação para manutenção em seu regime de trabalho de 40 horas, uma vez que as autorizações para a transposição do regime de trabalho de DE para 40 horas se baseavam na condição de ocupar a chefia de departamento. A manutenção do docente no regime de 40 horas foi acatada, conforme Portaria nº 4785, de 04/12/2012, emitida pelo Reitor (Matrícula SIAPE nº 1127293), pelo período de 10/05/2012 a 22/05/2014, durante o mandato do NEP. Ocorre que o mandato do NEP constitui motivação frágil para a justificação do regime excepcional de 40 horas, uma vez que a Faculdade de Direito e a UFG já vinham permitindo a professores com regime de trabalho de 20 horas o exercício de coordenação do NEP (conforme constatamos que ocorreu com o Professor de Matrícula SIAPE nº 1192706, que foi Coordenador do NEP possuindo regime de 20 horas).

Cabe ressaltar que não consta no processo qualquer avaliação nos termos exigidos pelo artigo 9º da Resolução CCEP nº 322, referente ao período em que o docente passou a exercer o regime de trabalho de 40 horas (2ª concessão de mudança de regime).

- Quanto à terceira solicitação de mudança de regime de trabalho (de 40 horas para Dedicação Exclusiva – DE, cujo exercício inciou em **28/09/2013 e permanece até os dias atuais**):

Em **13/06/2013**, foi aprovado pelo Conselho Diretor o pedido de afastamento do Professor Matrícula SIAPE 1316942, por unanimidade dos presentes. Essa decisão foi ratificada pela Pró-Reitora de Graduação da UFG, no exercício da Reitoria, Professora de Matrícula SIAPE nº 1127037, com a emissão da Portaria nº 3.338, de **27/06/2013** (publicada em 04/07/2013), que concedeu afastamento do País ao docente, para realizar Pós-doutorado em Direito (Processo nº 23070.005014/2013-14), pelo período de 26/08/2013 a 25/08/2014.

Em documento datado de **20/08/2013** (fls. 148 a 153), o referido docente apresenta nova solicitação de regime de trabalho, agora de 40 horas para DE, apresentando compromisso de ***"(...) retornar para DE e na DE permanecer em definitivo durante todo o restante da minha carreira na UFG (...)"*** (original grifado). Torna-se pertinente ressaltar, mais uma vez, a quebra do compromisso assumido pelo docente em permanecer como DE pelo período de 5 anos, quando de sua primeira mudança para o regime de DE, quando permaneceu nesse regime por menos de um ano e seis meses.

O pleito de mudança de regime de trabalho do docente foi mais uma vez aprovado (fls. 182), em 22/08/2012, **só que agora de forma isolada pelo Diretor da Faculdade de Direito**, Professor de Matrícula SIAPE nº 1154794, sem apreciação do Departamento, nem deliberação do Conselho Diretor, uma vez que a deliberação realizada pelo Conselho tratou apenas do afastamento do docente. Houve, mais uma vez, o não atendimento do *caput* do art. 5º da Resolução CCEP nº 322, uma vez que cabe ao Departamento propor a mudança de regime de trabalho à CPPD. Há que se ressaltar, ainda, que **desta vez o pleito do docente sequer foi submetido à CPPD.**

Em que pese a aprovação ter se dado em desacordo com os normativos da UFG, esta decisão foi ratificada pela emissão da Portaria nº 4.862, de **27/09/2013**, **pelo Vice-Reitor em exercício na Reitoria**, Professor de Matrícula SIAPE nº 1127273, que revogou a Portaria nº 4.785 (mudava o regime de trabalho do Professor de Matrícula SIAPE nº 1316942 de DE para 40 horas), de 04/12/2012, **transpondo de forma direta e imprópria** o regime de trabalho do requerente de 40 horas para DE, desconsiderando, ainda, que **nenhuma** avaliação relativa às duas outras mudanças de regime de trabalho do docente foi realizada.

A análise do processo evidencia que as alterações de carga horária foram feitas em razão das necessidades pessoais do servidor. A princípio, tais necessidades podem perfeitamente ser atendidas pela Administração Pública, desde que compatíveis com o interesse público, tal é o caso do professor 20 horas que, preenchendo os requisitos legais pertinentes, solicita sua progressão para o regime de DE: o servidor fará jus a uma gratificação específica, gerando, em contrapartida, uma produção acadêmica e científica demandada pela Universidade.

O que observamos, entretanto, foi algo diverso, qual seja a supremacia do particular em detrimento do público, tanto é que todas as alterações feitas não estão amparadas pelas resoluções da própria Universidade. Para ocorrer uma alteração no regime de trabalho é necessária a manifestação do Departamento (quando esse está formalmente constituído, conforme o caso). De modo diverso, não consta no processo qualquer manifestação do Departamento. Como órgão de assessoria da Reitoria, cabe à CPPD validar a mudança de regime proposta pelo Departamento. Entretanto, a última alteração de carga horária do docente sequer foi avaliada pela CPPD, fato que não foi empecilho para a aprovação do pleito, de forma irregular, pelo Vice-Reitor. Conforme oportunamente citado, os normativos legais da UFG não permitem uma alteração do regime de trabalho sem a adequada avaliação da mudança anterior: de modo diverso, na última página do processo (fls. 117), datada de **11/03/2014,** a própria CPPD solicita à Direção da Faculdade de Direito o atendimento da folha 55, que, por sua vez, solicita documentos a mesma Direção para que seja procedida a segunda avaliação da primeira mudança de regime de trabalho do professor, sendo que a primeira avaliação, solicitada pela CPPD **em 07/04/2011,** sequer foi realizada.

Os normativos da UFG estabelecem de forma clara a excepcionalidade do regime de trabalho de 40 horas semanais, estabelecendo como regra os regimes de 20 horas e Dedicação Exclusiva. Na análise dos processos de acumulação, verificamos que alguns documentos fazem menção à referida excepcionalidade, em especial documentos produzidos pela PRODIRH. Todavia, a maneira adotada pela Faculdade de Direito, e indevidamente ratificada pelas instâncias superiores da UFG, para realizar a concessão do regime de trabalho de 40 horas aos docentes, fez com que esse regime perdesse seu caráter de excepcionalidade, contrariando, portanto, os normativos pertinentes. Prova disso é que, para o exercício de 2013, dos 42 docentes da Faculdade de Direito 16 (38%) possuíam o regime de trabalho de 40 horas.

Processo nº 23070.015968/2013-35 – Docente de Matrícula SIAPE nº 2413736

Em 01/07/2013, a Professora de Matrícula SIAPE nº 2413736 solicitou a alteração do seu regime de trabalho de 40 horas para DE, em razão da sua eleição para o cargo de Vice-Diretora da Faculdade de Direito, tendo sido aprovada pelo Conselho Diretor da Faculdade de Direito, por unanimidade dos presentes, em 27/09/2013.

Houve, portanto, uma divergência no rito processual estabelecido pela Resolução CCEP nº 322, uma vez que o caput do art. 5º determina que cabe ao Departamento realizar a aprovação do plano de trabalho do docente, propondo a alteração de carga horária deste, posteriormente, ao Conselho Diretor. Vejamos o citado dispositivo legal:

> *"Art. 5° - Os regimes de Dedicação Exclusiva e Tempo Integral (40 horas) serão propostos à Comissão Permanente de Pessoal Docente, pelo Departamento, após aprovação departamental do plano de trabalho do docente e de sua inserção no plano de trabalho do Departamento."*

O *caput do* art. 38, do Estatuto da UFG, define o Conselho como *"organismo máximo deliberativo e de recurso da Unidade Acadêmica, em matéria acadêmica, administrativa e financeira"*. Entretanto, o Conselho só pode assumir as reuniões a cargo dos Departamentos das Unidades Acadêmicas quando estes não existirem, conforme parágrafo único, art. 38, do citado Estatuto. Não é o caso da Faculdade de

Direito, que possui dois departamentos, sendo que o respectivo Departamento deveria, necessariamente, ter se manifestado quanto à transposição do regime de trabalho de seu docente.

Há que se ressaltar, todavia, que o próprio formulário de "Alteração de Regime / Jornada de Trabalho" do Departamento de Pessoal da UFG – DP/ UFG não requer a manifestação do Departamento, também divergindo da citada resolução. É exigido, entre outros documentos, a manifestação do Conselho Diretor (Certidão de ata do Conselho Diretor, opinando sobre a solicitação) e o *"Plano de Trabalho para o novo regime a que se propõe"*.

Processo nº. 23070.017852/2009-54 – Docente de Matrícula SIAPE nº 4330655

Em 25/09/2009, o Professor de Matrícula SIAPE nº 4330655, solicitou a mudança de seu regime de trabalho de 20 horas para DE, retificando seu pedido, em 15/12/2009, para mudança de 20 horas para 40 horas.

A apreciação da solicitação da mudança de regime não foi submetida ao Departamento ao qual o requerente estava vinculado. A primeira análise foi realizada pelo Diretor em exercício da Faculdade de Direito (pág. 17), Professor de Matrícula SIAPE nº 2305726, que, *"considerando o término do exercício e a excepcionalidade dos trabalhos desenvolvidos no Núcleo de Prática Jurídica (…)",* aprovou *ad referendum* o pleito do requerente. Entretanto, em 22/12/2009, o Pró-Reitor da PRODIRH/UFG, Professor de Matrícula SIAPE nº 0299008, não considerou uma excepcionalidade os trabalhos desenvolvidos no citado núcleo, ao qual o docente estava afeto, indeferindo a mudança de regime de trabalho. Segue um trecho onde fundamentou sua decisão:

> *"(...) 2. que é política atual da administração superior da UFG a não concessão do regime de 40 horas sem dedicação exclusiva, a não ser em caso de excepcional interesse da UFG e por demanda da Unidade Acadêmica de lotação do docente, para trabalho relevante em programas de pós-graduação ou para posse em cargo de direção; Somos pelo indeferimento da solicitação (…)".*

Em 04/05/2010, em reunião ordinária do Conselho Diretor, por unanimidade dos presentes, foi ratificada a solicitação de mudança de regime de trabalho de 20 para 40 horas do Professor de Matrícula SIAPE nº 4330655, sendo que em 14/05/2010, nova reunião do Conselho homologou sua eleição para Chefe do Departamento Profissionalizante.

Mais uma vez, o pleito de mudança de regime de trabalho foi submetido diretamente à PRODIRH/UFG, sem a prévia aprovação do Departamento, conforme determina o art.5º da Resolução CCEP Nº 408. Mais uma vez a PRODIRH, em 25/05/2010, negou o pleito nos seguintes termos:

> *"De acordo com o que consta no presente processo e a política atual da administração da UFG em não conceder o regime de 40 horas sem dedicação exclusiva, pedimos que a mudança do regime de trabalho do professor (Matrícula SIAPE nº 4330655) para o regime de dedicação exclusiva, seja novamente avaliada pelo docente e pela unidade acadêmica".*

Em 28/05/2010, em documento encaminhado à PRODIRH, o Professor de Matrícula SIAPE nº 4330655 reitera seu pedido, alegando que foi eleito para ocupar a chefia do Departamento Profissionalizante da Faculdade de Direito, *"(...) função esta que não é gratificada e que exige tempo superior à minha carga horária atual. Tal situação fática enquadra-se perfeitamente, portanto, naquilo que dispõe o supracitado art. 1º, inc. I, da Resolução CCEP n. 408, de 10 de dezembro de 1996"*. Informa, ainda, que existe precedente favorável no Processo nº 23070.009233/01-59, quando foi concedido regime de trabalho de 40 horas para o docente de Matrícula SIAPE nº 1282745, por ter assumido a chefia do Departamento Profissionalizante, também da Faculdade de Direito.

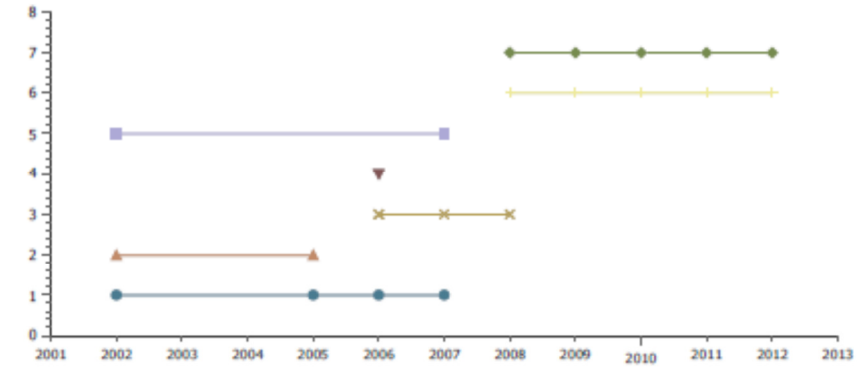
Mais uma vez a PRODIRH negou o pleito, em 03/09/2010, nos seguintes termos:

> *"Informamos que é política atual da administração da UFG a não concessão do regime de quarenta horas, sem dedicação exclusiva, aos professores efetivos da UFG. A obrigatoriedade restringi-se aos casos em que o professor ocupa cargos de direção (CD)"*.

O docente requerente solicitou, então, que o processo fosse analisado pelo *"(...) Órgão Colegiado da Universidade Federal de Goiás competente (...)"*, no caso a Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD. Entretanto, o processo não foi remetido para a CPPD, tendo sido analisado, em **02/12/2010**, pelo Vice-Reitor no exercício da Reitoria, Professor de Matrícula SIAPE nº 1127273, que se manifestou favoravelmente à mudança de regime de trabalho solicitada, ponderando que o encargo de Chefe do Departamento Profissionalizante exige, de acordo com a estrutura administrativa da UFG, carga horária de 40 horas, estando a concessão compatível com o disposto na alínea "e", do inciso II, artigo 3º, da Resolução CCEP Nº 322.

Concordamos com a análise legal procedida pelo Pró-Reitor da PRODIRH/UFG, qual seja: a mudança adequada em função da excepcionalidade normativa do regime de trabalho de 40 horas combinada com a política estabelecida pela UFG, seria para o regime de Dedicação Exclusiva – DE. Ocorre que o regime de trabalho de 40 horas, apesar de sua excepcionalidade normativa, é muito concedido a professores que ocupam o cargo de Chefe de Departamento, via de regra porque possuem outros vínculos empregatícios, o que impossibilitaria sua transposição do regime de 20 horas para DE, como no caso em questão. Há casos, inclusive, de mudança de regime de DE para 40 horas (ver alteração de carga horária do Professor de Matrícula SIAPE nº 1316942), de forma a viabilizar a acumulação pretendida pelo docente. Como consequência direta dessas concessões, a excepcionalidade normativa do regime de 40 horas, não ocorre na prática na Faculdade de Direito, sendo que, em dezembro/2012, 38% dos professores desta Unidade possuíam esse regime (16 dos 42 professores), conforme já exposto em item específico deste Relatório.

Na análise em questão, a decisão da PRODIRH em não permitir a mudança de regime do docente do regime de 20 para 40 horas, impossibilitaria que ele exercesse o cargo de Chefe de Departamento, já que não poderia ser transposto para o regime de DE, em função da manutenção de outro vínculo empregatício junto à PUC/GO (Sociedade Goiana de Cultura), conforme informação extraída da RAIS, atualizada até o exercício de 2012. Vejamos o gráfico da RAIS, relativa aos vínculos empregatícios do docente:



Além disso, a mudança de regime de trabalho deveria, necessariamente, ter sido submetida **previamente** à aprovação do Departamento e da CPPD, conforme disposto no art. 5º, da Resolução CCEP nº 322:

> *"Art. 5° - Os regimes de Dedicação Exclusiva e Tempo Integral (40 horas) serão propostos à Comissão Permanente de Pessoal Docente, pelo Departamento, após aprovação departamental do plano de trabalho do docente e de sua inserção no plano de trabalho do Departamento".*

Portanto, além de não seguir o rito legal estabelecido, o Vice-Reitor no exercício da Reitoria não considerou a política estabelecida na UFG para a emissão de sua decisão.

Somente em **01/07/2011**, sete meses depois do Vice-Reitor no Exercício da Reitoria ter aprovado a mudança de regime de trabalho, a CPPD emitiu parecer favorável à referida mudança, que foi efetivada pelo Reitor, em 12/08/2011, conforme Portaria nº 2608. Essa portaria efetivou a mudança do regime de 20 horas para 40 horas, para o período em que o docente foi eleito Chefe do Departamento Profissionalizante (10/05/2010 a 09/05/2012), possibilitando o pagamento da diferença salarial ao docente, desde o início em que o mesmo assumiu a chefia do departamento.

O período inicial da concessão de 40 horas foi prorrogado, em função de sua reeleição para a chefia do departamento, para o período de 10/05/2012 a 09/05/2014. A efetivação ocorreu com a emissão pelo Vice-Reitor da Portaria nº 2.803, de 06/09/2012. Como o retorno do servidor para o regime de 20 horas foi feito automaticamente pelo DP/UFG, coube o pagamento de diferença salarial impropriamente descontada do servidor, relativamente à diferença entre os regimes de 20 e 40 horas, para o período de 10/05/2012 a 31/08/2012.

Em 04/02/2014, foi emitida pelo Vice-Reitor no Exercício da Reitoria a Portaria nº 0644, que revogou a Portaria nº 2803, de 06/09/2012, retornando o docente ao regime de 20 horas, tendo em vista sua solicitação de dispensa da chefia do departamento, em

função da concessão de afastamento para cursar Doutorado em Sociologia na própria UFG.

Processo 23070.001190/2007-39 – Docente de Matrícula SIAPE nº 1535251

Em **01/02/2007,** a Professora de Matrícula SIAPE nº 1535251 solicitou a mudança do seu regime de trabalho de 40 horas para DE, que foi aprovada pelo Conselho Diretor da Faculdade de Direito da UFG, por unanimidade dos presentes, em 15/03/2007.

Assim, houve divergência no rito processual estabelecido pela Resolução CCEP nº 322, uma vez que o *caput* do art. 5º estabelece que cabe ao Departamento realizar a aprovação do plano de trabalho do docente, propondo a alteração de carga horária deste, posteriormente, à CPPD. No caso, não houve manifestação do Departamento, mas do Conselho Diretor. Vejamos o dispositivo legal citado:

> *"Art. 5° - Os regimes de Dedicação Exclusiva e Tempo Integral (40 horas) serão propostos à Comissão Permanente de Pessoal Docente, pelo Departamento, após aprovação departamental do plano de trabalho do docente e de sua inserção no plano de trabalho do Departamento."*

O *caput do* art. 38, do Estatuto da UFG, define o Conselho como *"organismo máximo deliberativo e de recurso da Unidade Acadêmica, em matéria acadêmica, administrativa e financeira"*. Entretanto, o Conselho só pode assumir as reuniões a cargo dos Departamentos das Unidades Acadêmicas quando estes não existirem, conforme parágrafo único, art. 38, do citado Estatuto. Não é o caso da Faculdade de Direito, que possui dois departamentos, sendo que o Departamento ao qual encontrava-se subordinada a docente deveria, necessariamente, ter se manifestado quanto a sua mudança de regime de trabalho.

Processo nº 23070.015549/2010-51 – Docente de Matrícula SIAPE nº 1154794

O processo de alteração de carga horária do Professor de Matrícula SIAPE nº 1154794 foi protocolado em **22/07/2010, pouco mais de um mês após o recebimento do processo de acumulação pela Faculdade de Direito,** instruído com o Ofício/Gab nº 491/10, de **05/07/2010**, da UEG, solicitando à UFG a *"(...) disponibilização (…) de parte da carga horária (20 horas) do Professor (...), sem ônus para a UFG. Informamos que o referido docente já registrou tal solicitação em caráter provisório, junto à Faculdade de Direito, em 2009 e 2010*". Em que pese a confusa solicitação da UEG, presumimos que foi o processo foi aberto para a alteração de regime de trabalho do docente de 40 para 20 horas.

Em **19/07/2010**, o então Diretor da Faculdade de Direito, Professor de Matrícula SIAPE nº 2305726, aprovou o pleito da UEG "*ad referendum"* do Conselho Diretor da Faculdade de Direito, conforme despacho de próprio punho, sem, contudo, apresentar as necessárias motivações para justificar o ato. Tal autorização, mesmo que tivesse sido emitida na forma legal prevista, necessitaria de convalidação por ato do Reitor, que não veio a ocorrer, razão pela qual jamais chegou a produzir efeitos.

O fato da remuneração do servidor ter permanecido inalterada, correspondente ao regime de 40 horas, mesmo após a autorização *ad referendum* do referido Diretor, comprova a ineficácia do ato. Há que se mencionar, ainda, a intempestividade da

solicitação da UEG, uma vez que o ingresso do docente nesta instituição se deu em **24/03/2009**, e o modo como incomum que o processo foi instruído, uma vez que, para todos os demais processos analisados, a alteração de carga horária é instruída com o pedido do próprio docente dirigido à instituição, conforme previsão contida nos normativos próprios da UFG.

Também constam no processo dois documentos de lavra do Professor de Matrícula SIAPE nº 1154794 e dirigidos aos respectivos Diretores da Faculdade de Direito à época:

> - um, datado de 20/04/2009 (fls. 03), dirigido ao Diretor da Faculdade de Direito, à época, Professor de Matrícula SIAPE nº 1127273, solicitando *"(...) **a possibilidade** **de redução da minha carga horária de 40 horas semanais para 20 horas semanais,** pelo período de um ano, a partir desta data, tal solicitação se fundamenta em **razões de ordem pessoal**"*. (SIC) (grifamos);
>
> - outro, datado de 10/06/2010 (fls. 02), solicitando *"(...) **a manutenção** **da redução provisória da minha carga horária** (**reduzida** provisoriamente de 40 para 20 horas semanais), por período de um ano, **por motivo de interesses particulares**, dando continuidade à solicitação formulada no ano de 2009 (cópia anexa)"*.

O documento datado de 10/06/2010 dá a entender que a solicitação de alteração de carga horária constante do documento datado de 20/04/2009 foi atendida, uma vez que fala em *"manutenção da redução da carga horária"*. Entretanto, não consta deste processo (ou do processo de acumulação deste mesmo docente) qualquer autorização emitida pela UFG para que o docente passasse a exercer regime de 20 horas, conforme alegou exercer desde 2009. Além disso, de acordo com o já exposto, o docente permaneceu recebendo remuneração relativa ao regime de trabalho de 40 horas (ver análise do processo de acumulação deste mesmo docente), o que, evidentemente, torna os benefícios recebidos irregulares.

Em 27/07/2010, o DP/UFG envia o processo à PRODIRH, para que esta delibere sobre a alteração da carga horária do professor, quando o então Pró-Reitor de Desenvolvimeno Intitucional e Recursos Humanos, Professor de Matrícula SIAPE nº 0299008, em 02/08/2010, solicita que a Faculdade de Direito informe o cargo ocupado pelo docente na UEG. Tal solicitação é reiterada em 29/11/2010, pela Presidente da Comissão de Avaliação Docente – CAD. Em 18/02/2011, o Professor de Matrícula SIAPE nº 1154794 informa sobre sua desvinculação dos quadros da UEG (que ocorreu em 01/01/2011), alegando que o processo perdeu o objeto e requer seu arquivamento.

Em 01/03/2011, o Vice-Reitor em exercício na Reitoria, Professor de Matrícula SIAPE nº 1127273, conclui pela perda do objeto do processo e o encaminha para o Centro de Informação, Documentação e Arquivo – CIDARQ, para arquivamento. Assim, o processo é arquivado sem qualquer análise, ou mesmo menção, sobre a irregularidade praticada pelo Professor de Matrícula SIAPE nº 1154794 ao exercer 20 horas semanais sem autorização validamente emitida por autoridade competente da UFG, recebendo, todavia, pelo regime de 40 horas, o que implica, inclusive, na acumulação irregular de dois cargos de 40 horas, cujos detalhes apresentam-se relatados na análise do processo de acumulação de cargos do mesmo docente.

Processo nº 23070.014680/2012-62 – Docente de Matrícula SIAPE nº 0720299

Em 18/06/2012, o docente solicitou mudança de regime de trabalho de 20 para 40 horas semanais, tendo seu pedido negado, conforme despacho do Pró-Reitor (Matrícula SIAPE nº 0299008) da PRODIRH/UFG:

> *"Ainda que amparada no artigo 1º, da Resolução 408/96 do Consumi da UFG a presente solicitação fica impossibilitada de ser atendida, visto que, primeiramente, devemos dar cumprimento ao disposto no referido Decreto, para correta manutenção do Banco.*
> *Por sua vez, a alteração de regime de 20 h para 40h pode ser realizada caso a Faculdade de Direito disponha de créditos disponíveis para isso.*
> *Além do exposto, a atual Administração Superior da UFG entende que o regime de trabalho de 40h sem dedicação exclusiva só deverá ser concedido em caso de interesse da Administração e para atender determinações estabelecidas em lei, por exemplo, o cargo de diretor da unidade acadêmica requer que o regime de trabalho seja de 40 horas.*
> *Diante do exposto, indeferimos o pedido de mudança do regime de trabalho do professor (...), de 20h para 40h sem dedicação exclusiva".*(SIC)

Diante do indeferimento, o Professor de Matrícula SIAPE nº 0720299 solicitou, em 17/01/2013, a mudança de seu regime de 20 horas para DE, que foi aprovada por unanimidade dos presentes na reunião ordinária do Conselho Diretor, realizada em 21/02/2013. Assim, houve divergência no rito processual estabelecido pela Resolução CCEP nº 322, uma vez que o *caput* do art. 5º estabelece que cabe ao Departamento realizar a aprovação do plano de trabalho do docente, propondo a alteração de carga horária deste, posteriormente, à CPPD.

Até o momento não houve mudança de regime de trabalho, uma vez que, para que ela efetivamente ocorra, é necessária a disponibilização de vaga no banco de horas da Faculdade de Direito, com reflexo direto na disponibilidade dos recursos orçamentários, fato que ainda não ocorreu.

Processo nr. 23070.006129/2009-40 – Docente de Matrícula SIAPE nº 3454617

Processo instruído regularmente, havendo a manifestação do Diretor da Faculdade de Direito, que encaminhou o processo para o Departamento Profissionalizante, ao qual a requerente estava submetida. Posteriormente, a solicitação de mudança de carga horária, de 40 horas para DE, foi aprovada pelo Conselho Diretor, por unanimidade dos presentes, em novembro/2009. A menção da análise deste processo no presente Relatório se justifica por ter sido o único processo em que houve apreciação do Departamento previamente a do Conselho Diretor.

Causa

- Falta de análise dos processos de alteração de regime de trabalho pelos respectivos Departamentos da Faculdade de Direito;
- Concessão excessiva de regimes de 40 horas, violando o caráter excepcional atribuída pelas normas ao referido regime;
- Análise de processos pela CPPD com a aplicação de resolução não pertinente para o caso;
- Não envio dos relatórios individuais dos docentes pelos Departamentos da Faculdade de Direito à CPPD, sem que haja solicitação deste último;

- Permissão tácita e, portanto, não motivada para que docentes não cumpram compromissos mantidos junto à Faculdade de Direito;
- Emissão de decisões *ad referendum* sem expressa motivação;
- Alteração de regime de trabalho de docente, realizada conjuntamente pelo Conselho Diretor, Diretor da Faculdade, CPPD e Reitoria, sem a realização prévia da avaliação do regime em que o docente se encontrava;
- Exercício pelo docente, sem autorização de autoridade competente, de regime de trabalho de 20 horas, quando formalmente pertence ao regime de 40 horas.

Manifestação da Unidade Examinada

A Unidade se manifestou por meio do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, que contém 20 (vinte) anexos. Como a manifestação da Unidade não separa de forma rígida as justificativas apresentadas em relação às irregularidades sobre acumulação e alteração de carga horária, que são apresentadas em constatações distintas neste Relatório de Auditoria, as justificativas apresentadas foram transcritas somente no campo "Manifestação da Unidade" da Constatação – "Irregularidades na acumulação de cargos pelos docentes".

Análise do Controle Interno

Apresentamos a análise das justificativas apresentadas:

- Processo nº 23070.020847/2008-48 (docente de Matrícula SIAPE nº 1282745):

A irregularidade desse processo não decorreu da acumulação de cargos públicos, mas, principalmente, da anuência do Reitor, sem a devida motivação, em relação ao não atendimento pelo docente do inciso III, art. 1º da Resolução CCEP nº 408, já que não exigiu que o professor permanecesse no regime de 40 horas exercendo atividades na Faculdade de Direito pelo mesmo prazo que esteve afastado, contrariando, inclusive, a decisão plenária da Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD (fls. 04), de 27/11/2008, que condicionou a concessão do afastamento ao exercício do regime de 40 horas pelo mesmo período do afastamento, após seu término.

Na descrição do fato desta constatação, apontamos que *"(...) a UFG só poderia conceder o afastamento ao docente no regime de trabalho em que ele se encontrava (20 horas),* ***sendo que a impossibilidade do docente de ocupar o regime de 40 horas na UFG já havia sido tratada no Acórdão TCU nº117/2006 - 1ª Câmara, dirigido à UFG****"*. Assim, com a emissão da Portaria nº. 2051, de **15/05/2009**, o Vice-Reitor, Professor de Matrícula nº 0298818, alterou irregularmente o regime de trabalho do docente que requereu o afastamento e a alteração do seu regime de trabalho (de 20 para 40 horas), uma vez que desconsiderou o citado acórdão do TCU, que já havia tratado de forma específica da impossibilidade do exercício do regime de 40 horas na UFG pelo docente beneficiado com o afastamento. Portanto, não é razoável acatar a justificativa apresentada pela Unidade, que não aplicou o acórdão a ela dirigido de forma específica (Acórdão TCU nº 117/2006 – 1ª Câmara) e solicita a aplicação de um Acórdão do TCU que à época das tomadas de decisões não existia, uma vez que foi **publicado em 2013** (Acórdão nº 1008/2013 – Plenário), o qual vislumbra **a possibilidade** de acumulação de dois cargos públicos de 40 horas, **em tese e com o atendimento de determinadas condições específicas, que não foram analisadas à época (15/05/2009).** Além disso, o docente teve seu caso concreto analisado pelo judiciário, que negou a ele o pedido de liminar de mandado de segurança impetrado contra decisão do Tribunal de Contas da

União consubstanciada no Acórdão nº 747/2007, que manteve o decidido no Acórdão 117/2006. Não acatamos, portanto, as justificativas apresentadas.

- Processo nr. 23070.009868/2009 (docente de Matrícula SIAPE nº 2127657):

Apesar do texto integral constar do campo "Manifestação da Unidade Examinada", da "Constatação 1.1.1.2 - Irregularidades na acumulação de cargos pelos docentes da Faculdade de Direito da UFG" deste Relatório, apresentamos de forma resumida as alegações da Unidade, em relação ao Relatório Preliminar. Alega a Unidade que:

1º) a cessão do servidor ocorreu em **30/10/2009**, posteriormente, portanto, à alteração do seu regime de trabalho, que ocorreu em **13/07/2009**;

2º) que a alteração do regime de trabalho não constitui motivo suficiente para o impedimento do professor ser cedido para ter exercício em outro órgão. Das duas primeiras alegações decorreria que a concessão do regime de dedicação exclusiva não foi irregular;

3º) que não se trata de acumulação ilegal de cargos já que a cessão implica no exercício de um único cargo, apresentando uma decisão do TRF da 5ª Região, quanto a um mandado de segurança, que em síntese estabelece: em seu item 4, que o fato do servidor possuir regime de dedicação exclusiva não constitui óbice à sua cessão; e em seu item 5, que o que a lei proíbe ao servidor sob regime de dedicação exclusiva é o exercício simultâneo de duas atividades laborais.

Ocorre que na análise de alteração de carga horária do docente constam exatamente as datas apresentadas na alegação da Unidade. Além disso, concordamos que o regime de dedicação exclusiva não constitui óbice para a cessão do servidor.

O que concluímos da análise processual realizada, e passamos a reiterar, é que ao ter o seu regime de trabalho alterado para DE (em 13/07/2009), o docente passou a acumular irregularmente o cargo de DE na Faculdade de Direito com o cargo de Superintendente de Administração e Finanças que já exercia, **uma vez que ainda não se encontrava cedido** (a cessão só ocorreu em **30/10/2009**). Em documento datado de 20/06/2014, o docente contesta nossa conclusão informando que:

"(...) a responsabilidade pela tramitação do processo não é do Professor, cabendo a esse encaminhar a solicitação ao Conselho Diretor da Unidade, e que uma vez aprovado o pleito, o processo segue sem a interferência do professor. Ademais nenhum Cargo de Direção a ser assumido por professores cedidos, poderá aguardar sete meses, como é o presente caso, pra que a Portaria de cessão fosse devidamente publicada, uma vez que o prazo legal para a posse é de trinta dias, ou seja, o professor, como dito, não pode ser responsabilizado por algo que não depende de sua atuação".

Não acatamos a justificativa apresentada pelo docente, uma vez que a cessão só se materializa com o ato próprio (que no caso só ocorreu em 30/10/2009), sendo que a morosidade na publicação da portaria de cessão, alegada pelo docente, constitui uma falha interna da própria UFG (se a Unidade tem o alegado interesse na cessão, deve praticar atos com a tempestividade necessária para que ela ocorra).

Mais grave, entretanto, foi a aprovação pelo Conselho Diretor da mudança do regime de trabalho do docente de 40 horas para DE, o qual, conforme ata registrada por esse mesmo conselho, não estava conseguindo exercer seu regime de 40 horas de forma adequada, conforme alegação do próprio docente, alegação essa que serviu para motivar sua cessão para a Secretaria de Administração e Finanças, onde já trabalhava. Por outro lado, o Reitor, mesmo sabendo que o docente seria cedido, ratificou sua mudança para um regime de trabalho DE, regime este que, obviamente, não poderia ser cumprido com sua cessão. Portanto, a mudança de regime de trabalho do docente para DE apresentou-se incompatível com os princípios constitucionais afetos à administração pública, elencados no *caput do* art. 37 da CF.

Situação bem diferente, e regular, seria o docente, que já possui o regime de Dedicação Exclusiva, exercendo adequadamente suas atribuições, ser cedido para outro órgão com o benefício do cargo.

- Processo nº 23070.001190/2007-39 (docente de Matrícula SIAPE nº 1535251):

Preliminarmente, em relação aos argumentos apresentados pela docente, há que se ressaltar que:

1º) não procede a alegação da docente, de que foi considerada a Lei nº 12.772/2012 na análise da sua alteração de carga horária, que ocorreu em 03/09/2008. A referida lei foi citada apenas para que constasse no Relatório a informação da pacificação e uniformização de entendimento do tema discutido a partir da publicação desta Lei (vedação da mudança de regime de trabalho para docentes em estágio probatório);

2º) não consta no processo analisado a nova informação trazida pela docente na sua apresentação de justificativas, qual seja, que a Faculdade de Direito precisava de mais professores em regime DE, sendo o pedido de alteração de regime de 40 horas para DE realizado para atender necessidades da faculdade.

A apresentação de justificativas pela docente, além de ser suficiente para a realização de uma nova análise do processo, veio reforçada com nova informação (2ª consideração do parágrafo anterior). Assim, após nova análise do processo e das resoluções afetas constatamos que:

- a Resolução CCEP nº 322, em seu art. 4º, estabelece os critérios para a concessão do regime de DE, todos atendidos pela docente em sua requisição. Além disso, em seu Parágrafo Único, apresenta a hipótese em que é vedada a transposição, que não diz respeito ao docente em estágio probatório. Assim, ao contrário da primeira interpretação apresentada pela Equipe de Auditoria, a referida norma tratou de forma expressa das vedações de mudança de regime (na verdade, apresentando caso único) o que torna a analogia realizada pela Equipe de Auditoria utilizando-se a Resolução nº 408 imprópria;

- a questão da isonomia foi adequadamente tratada no PARECER N° AGU-PGF-PF-UFG/LC-090108, que autorizou a mudança de regime solicitada pela docente, quando faz a seguinte sugestão:

"(...)

Finalmente, convém, por oportuno, sugerir que a Superior Administração da UFG, diante da autonomia constitucional de que dispõe, e ainda, por meio da CPPD, no uso de suas atribuições e competências, providencie um instrumento normativo, englobando as demais situações de alteração de regime de trabalho dos docentes, com determinação criteriosa dos requisitos que expressamente abranjam a todos os docentes que busquem tal alteração, e que estejam em estágio probatório".

- outra questão não arguida pela docente, que não consta do processo, mas que na nova análise a Equipe de Auditoria entende que está presumida, é o interesse da UFG na mudança de regime de trabalho dos docentes de 40 horas para DE, totalmente de acordo com a política estabelecida nas normas da Unidade, relativamente à excepcionalidade do regime de 40 horas.

Restaria, unicamente, a recomendação aos Órgãos Superiores da UFG, que não se movimentaram para regular de forma completa a matéria (mudança de regime de docentes em estágio probatório), mas que diante da publicação da Lei nº 12.772/2012, torna-se desnecessária.

Dessa forma, entendemos regular a mudança de regime de trabalho da docente, razão pela qual a correspondente constatação apresentada no Relatório Preliminar foi suprimida desta versão final, permanecendo, entretanto, a questão da divergência no rito processual estabelecido pela Resolução CCEP nº 322, uma vez que o *caput* do art. 5º estabelece que cabe ao Departamento realizar a aprovação do plano de trabalho do docente, propondo a alteração de carga horária deste, posteriormente, à CPPD, o que não ocorreu na quase totalidade dos processos analisados. Quanto a este problema a Administração da UFG não se manifestou.

- Processo nº 23070.015899/2009-83 (Docente de Matrícula nº 1316942):

Alega o docente que *"(...) não firmou nenhum termo de compromisso de permanecer nesse regime por cinco anos nos termo ditos. O que firmou foi um compromisso relativo a regras de aposentadoria, previsto para a hipótese de professores prestes ou já com direito de aposentar-se (o que não é o caso do docente). Esclarecido isso, deve-se ressaltar que manifestou, por liberalidade sua, esse compromisso, no próprio requerimento que, a permanecer nesse regime por 5 (cinco) anos. Não há nenhuma exigência legal de realização desse compromisso; tampouco o termo de compromisso oficial da UFG (que foi firmado pelo docente) exige essa condição (como esclarecido); tampouco a aprovação do Regime de DE para o docente estabeleceu como condição na decisão o cumprimento desse prazo. (...)".* (SIC)

O termo de compromisso ao qual nos reportamos para a realização da análise, consta às fls. 08 do processo. Em função das alegações apresentadas pelo docente, faz-se necessário reproduzir o documento:

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E DO DESPORTO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
DEPARTAMENTO DO PESSOAL

TERMO DE COMPROMISSO

Considerando que atualmente pleiteio a alteração de meu regime de trabalho de vinte horas semanais, para Dedicação Exclusiva.

Considerando ainda, o disposto no artigo 4º da Resolução CCEP 422/91, que não permite a atudida alteração, quando ao solicitante, faltar menos de 5 (cinco) anos para aposentar-se, situação esta na qual me enquadro, comprometo-me a trabalhar em regime de Dedicação de Exclusiva, pelo tempo mínimo de 05 (cinco) anos. Declaro estar ciente que o descumprimento do presente termo de compromisso, ensejará o imediato retorno ao meu regime de trabalho anterior.

Goiânia, 03/09/2009

A análise minuciosa do documento apresentado leva a Equipe de Auditoria a reiterar sua conclusão, qual seja *"(...) houve por parte do docente requerente uma quebra do "Termo de Compromisso" (fls. 08) firmado em 03/09/2009 entre o requerente e a UFG, quando ficou estipulado que ele permaneceria no regime DE pelo período mínimo de 05 anos"*. A princípio, não podemos desconsiderar a oficialidade de um documento que, além de possuir o Brasão da República e a assinatura do docente, encontra-se inserido em um processo da Unidade. Não acatamos, portanto, as justificativas apresentadas pelo docente, mesmo porque a Unidade, da mesma forma que não se manifestou no processo sobre o não compromisso firmado pelo docente, também não apresentou justificativas em relação ao apontamento dessa impropriedade no Relatório.

Em relação a apontamentos bem mais importantes, entretanto, a Unidade também não apresentou qualquer justificativa, qual seja, a permissão para que o docente passasse do regime de DE para o regime de exceção de 40 horas, utilizando fundamento legal incompatível com o caso (utilizou inciso I, art.1º da Resolução CCEP nº 408, que

também foi utilizado inadequadamente pela Reitora em exercício), bem como fundamento fático também incompatível, uma vez que já possuía o regime de trabalho adequado (DE) para ocupar a Chefia do Departamento, função que já vinha ocupando há, aproximadamente, 11 meses. Agrava a situação, a apresentação pelo docente, em data posterior, de fundamentação fática incompatível com a inicialmente apresentada para a mudança de regime, quando informa que a mudança de regime (de DE para 40 horas) era necessária para que pudesse acumular vínculos empregatícios em outras instituições de ensino (fls. 147 do processo), conforme devidamente detalhado na descrição do fato deste Relatório. Quanto a esses problemas a Administração da UFG não se manifestou no processo, nem apresentou justificativas relativamente ao Relatório de Auditoria Preliminar a ela apresentado. Já as alegações do docente quanto às motivações para a mudança do regime não trouxeram fatos novos que pudessem modificar a constatação.

Em relação à ausência das avaliações que eram necessárias para convalidar as mudanças de regimes, as alegações do docente também em nada modificam a constatação, uma vez que não constam nos processos essas avaliações, conforme conclusão tanto da Equipe de Auditoria, quanto da CPPD.

Em relação à terceira solicitação de mudança, o docente informa que o Relatório apresentou alegação equivocada, nos seguintes termos:

> *"O Relatório alega que o professor elaborou mudança de regime de retorno ao regime DE em documento datado de 20/08/2013. Trata-se de alegação equivocada (...)".*

Tal documento, conforme já relatado, encontra-se às fls. 148 a 153 do processo analisado, é de lavra do próprio docente e dirigido à PRODIRH (como o próprio docente informa), solicitando o seu retorno ao regime de DE nos seguintes termos:

> *"(...)*
> *Assim sendo, por todas as considerações acima expostas,* ***venho apresentar meu compromisso de retomar para a DE e na DE permanecer em definitivo durante todo o restante de minha carreira na UFG****; e, por ser assim, venho solicitar que a PRPPG me devolva ao regime anterior, que é o de dedicação exclusiva (...)".* (grifamos)

Não entendemos, dessa forma, onde se encontra o equívoco apontado pelo docente, restando saber qual é a consistência desse novo compromisso assumido pelo docente, uma vez que, em relação ao compromisso anteriormente tratado, o docente informou não tratar-se de *"(....) um compromisso resultante de exigências legais(...)"* e que *"(...) manifestou, por liberalidade sua, esse compromisso (...)".*

Finalmente, não acatamos a justificativa do docente de que *"(...) terminada a situação de excepcionalidade que justificava a manutenção do professor no regime de 40 horas, deve-se regressar o professor automaticamente ao regime anterior (que era DE). Isso era o que estava previsto na autorização excepcional para o regime de 40 horas e isso é a praxe nesses casos".* Isso porque, os normativos da UFG dispõem sobre o rito necessário para a mudança de regime de trabalho, que não foi seguido e que consideramos preponderante, até para avaliar se o docente preenche as condições para ocupar o regime pretendido. No caso sob análise o docente sequer apresentou novo plano de trabalho, alegando que já possuía plano de trabalho aprovado, que, entretanto,

havia sido elaborado, e aprovado, para o exercício de 2009, sendo que a requisição do professor para mudança de regime datava de 20/08/2013.

- Processo nº. 23070.017852/2009-54 – Docente de Matrícula SIAPE nº 4330655:

Não foram apresentadas justificativas relativamente a esse processo.

Considerações gerais:

Em relação às alterações de regime de trabalho dos docentes da Faculdade de Direito verificamos que não estão sendo atendidas, na sua integralidade, as Resoluções CCEP nº 322 e 408, pelas diversas "instâncias" da UFG: Reitoria, CPPD, Diretores da Faculdade de Direito e seu Conselho Diretor. Como exemplos de não atendimentos das normas citamos: não submeter o processo de alteração de regime de trabalho aos respectivos Departamentos; excesso de concessões de regimes de 40 horas (em dez/2013 havia 16 docentes neste regime, correspondendo a 38% do total de docentes da Faculdade de Direito); alteração de regimes sem a necessária avaliação do cumprimento do regime anterior em que o docente se encontrava; concessão de regime de DE para docente que possui outro vínculo empregatício; dispensa tácita dos compromissos assumidos por docentes, quando do pleito da alteração de regime, entre outros.

Como as alterações de regime de trabalho e as cessões não são submetidas aos Departamentos respectivos, trazem reflexos diretos no planejamento da Unidade Acadêmica, chegando a afetar a grade horária do curso, com reflexo direto nos alunos, que algumas vezes se veem privados de aulas de determinadas matérias.

No anexo 2 do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, elaborado pelo Diretor da Faculdade de Direito, em seu item "VII – Quanto a apreciação de processos pelos departamentos", é apresentada a seguinte justificativa:

"Aponta o relatório que processos administrativos de afastamento de docentes e outros não foram aprovados inicialmente nos departamentos da FD. Todavia, os chefes de departamento são membros natos do Conselho Diretor (CD) e este é instancia máxima da FD, contanto inclusive com a representação estudantil. Assim não houve qualquer processo que não tenha sido apreciado pelo CD, quer seja diretamente ou mesmo após decisão preliminar do Diretor para posterior apreciação do CD.

Agindo de forma colegiada, transparente e democrática, os ex-diretores mencionados, o Vice-Reitor e o atual diretor na presidência do CD da FD, permitiram e permite que nos pedidos apresentados, as partes interessadas façam sustentação oral facilitando os esclarecimentos para os membros votantes.

Desta forma, a FD entende que a apreciação dos processos administrativos, quando não aprovados inicialmente nos departamentos, não trouxe esse fato, qualquer prejuízo a administração pública uma vez que não deixaram, tais processos, de terem apreciação em órgão colegiado, de instância superior aos departamentos e com representatividade dos mesmos.

A FD atenderá as recomendações de apreciação prévia dos mencionados processos nos departamentos, para posterior apreciação pelo seu CD".(SIC)

Não há como acatar a justificativa apresentada, em função do disposto no *caput* do art. 5º, da Resolução CCEP nº 322:

> *"Art. 5° - Os regimes de Dedicação Exclusiva e Tempo Integral (40 horas) serão propostos à Comissão Permanente de Pessoal Docente, pelo Departamento, após aprovação departamental do plano de trabalho do docente* ***e de sua inserção no plano de trabalho do Departamento****"*.

O parágrafo único do art. 38, do Estatuto da UFG, também corrobora nossa conclusão, uma vez que estabelece que o Conselho Diretor, *"organismo máximo deliberativo e de recurso da Unidade Acadêmica, em matéria acadêmica, administrativa e financeira",* só pode assumir as reuniões a cargo dos Departamentos das Unidades Acadêmicas quando estes não existirem, não sendo esse o caso da Faculdade de Direito, que possui dois departamentos. Além disso, os reflexos da falta de apresentação das alterações de carga horária dos docentes aos departamentos aos quais se encontram vinculados impedem um planejamento adequado, cujas consequências já foram expostas. Outrossim, é necessário que o Departamento emita opinião quanto às alterações de carga horária, de modo a se vincular formalmente às decisões tomadas.

Em que pese as normas da UFG e a legislação pertinente tratarem o regime de trabalho de 40 horas como uma "concessão excepcional", tal situação não se verifica na Faculdade de Direito, uma vez que, em dezembro/2013, 38% do total dos docentes possuíam esse regime (16 docentes de um total de 42).

Recomendações:

Recomendação 1: Que a UFG exija que as Unidades Acadêmicas, em especial a Faculdade de Direito, sigam o rito determinado pela Resolução CCEP nº 322 para a alteração de carga horária dos docentes, remetendo os processos aos Departamentos pertinentes, o que, além do atendimento do art. 5º da referida resolução, possibilitará a eles a adoção de um planejamento consistente de suas atividades, evitando, por exemplo, que alunos fiquem sem aulas, em função da ausência de professores.

Recomendação 2: Que a UFG, em conjunto com a Faculdade de Direito e a CPPD, zele para que a excepcionalidade da concessão de regime de trabalho de 40 horas seja cumprida, uma vez que a quantidade de docentes mantidos neste regime implica no não atendimento dessa premissa.

Recomendação 3: Que a CPPD exija, como condição prévia de sua análise dos processos de alteração de carga horária, a decisão dos Departamentos sobre a alteração de carga horária pleiteada, com a devida consideração do impacto desta em seu planejamento. Também deve ser realizada uma análise mais acurada dos processos, evitando a propagação de erros, tal como ocorreu no Processo nº. 23070.009868/2009, quando cita a correta instrução do processo com base na Resolução CCEP nº 408, sendo que esta resolução sequer se aplica à mudança de regime pleiteada, no caso, de 40 horas para DE.

Recomendação 4: Que a CPPD dê cumprimento ao disposto no art. 10º da Resolução CCEP nº 322, propondo ao Reitor, mediante expediente fundamentado, as medidas administrativas a serem adotadas nos casos de não observância pelo docente ou pelos Departamentos das questões definidas na mencionada Resolução. No caso do Processo

nº 23070.015899/2009-83, apesar de não ter seu pleito atendido, qual seja, a realização da primeira avaliação pelo Conselho Diretor das atividades do docente que teve seu regime de trabalho alterado, não adotou providências a esse respeito, se limitando a emitir nova solicitação para a realização da segunda avaliação.

Recomendação 5: Que os Departamentos da Faculdade de Direito deem cumprimento aos artigos 7º, 8º e 9º da Resolução CCEP nº 322, apresentando à CPPD, até o dia 30 de dezembro de cada ano, o relatório individual de trabalho dos docentes, antecipando-se às solicitações da CPPD e provendo uma maior celeridade aos processos de alteração de carga horária dos docentes.

Recomendação 6: Que o Reitor, o Vice-Reitor e a CPPD/UFG abstenham-se de autorizar alterações de carga horária de 20 para 40 horas, em decorrência de afastamento para pós-graduação de professores que não possam, após o retorno, cumprir a condição imposta no inciso III, do art. 1º, da Resolução CCEP nº 408, qual seja a de permanecer no mesmo regime durante o mesmo período do afastamento, conforme ocorrência constante do Processo nº. 23070.020847/2008-48, cabendo neste caso a apuração de responsabilidade em relação às autoridades que realizaram a autorização de forma irregular.

Recomendação 7: Que seja ressarcida ao erário a diferença financeira entre o regime de 20 horas que o professor exercia e o regime de 40 horas, irregularmente concedido, referente ao Processo nº. 23070.020847/2008-48, relativamente a todo o período de afastamento.

Recomendação 8: Que seja providenciado o ressarcimento dos recursos pagos a título de DE ao docente de Matrícula SIAPE nº 2127657 (Processo nº. 23070.009868/2009), em função de concessão irregular, relativamente ao período de julho/2009 a 31/01/2013.

Recomendação 9: Que seja apurada a responsabilidade do docente de Matrícula SIAPE nº 2127657 (Processo nº. 23070.009868/2009), relativamente ao exercício inadequado da disciplina de ?Direito Administrativo I?, no 1º semestre de 2009.

Recomendação 10: Que o Conselho Diretor da Faculdade de Direito se abstenha de conceder regime de trabalho de DE com o objetivo de aumentar a remuneração do professor na iminência de ser cedido, conforme aconteceu no Processo nº. 23070.009868/2009.

Recomendação 11: Que apure adequadamente os casos de alteração de carga horária, abstendo-se de utilizar fundamento legal incompatível com o caso concreto analisado, conforme ocorreu no Processo nº. 23070.009868/2009 (utilizou inapropriadamente a Resolução CCEP nº 408, para justificar a mudança de regime de trabalho do docente de 40 horas para DE, que não é amparada pela referida resolução).

Recomendação 12: Que seja apurada a responsabilidade do servidor de Matrícula nº 1127293, à época Reitor da UFG, bem como dos componentes do Conselho Diretor, que produziram a ata datada de 26/05/2009, por terem concedido regime de trabalho de Dedicação Exclusiva para docente que comprovadamente não estava conseguindo desempenhar suas funções no regime de 40 horas e que seria cedido para um órgão onde já trabalhava.

Recomendação 13: Que o Diretor da Faculdade de Direito, seu Conselho Diretor, o Chefe do Departamento pertinente e o Reitor exijam dos docentes o cumprimento dos compromissos assumidos perante a instituição, abstendo-se de dispensá-los das obrigações assumidas sem emissão de motivação expressa, de modo a evitar situações como a do docente constante do Processo nº 23070.015899/2009-83, que se comprometeu a permanecer no regime de trabalho de DE por 5 anos, nele permanecendo por pouco mais de um ano.

Recomendação 14: Que a UFG abstenha-se de permitir a mudança de regime de trabalho previamente à realização de avaliação do docente no regime anterior, como ocorreu no Processo nº 23070.015899/2009-83.

Recomendação 15: Que o Conselho Diretor, o Diretor da Faculdade de Direito, a CPPD e a Reitoria abstenham-se de alterar a carga horária de docentes que não tenham sido avaliados no regime de trabalho em que se encontravam antes da alteração, como aconteceu no Processo nº 23070.015899/2009-83 (docente de Matrícula SIAPE nº 1316942), devendo ser procedida a apuração de responsabilidade dos gestores que participaram de alguma forma das concessões irregulares ocorridas no referido processo.

Recomendação 16: Que sejam apurados e ressarcidos os valores indevidamente percebidos pelo docente de Matrícula SIAPE nº 1154794 (de 24/03/2009 a 31/12/2010), quando ocupou o cargo de Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação da Universidade Estadual de Goiás - UEG, uma vez que exerceu irregularmente o regime de trabalho de 20 horas na UFG, já que não possuía a autorização pertinente, continuando a perceber remuneração relativa ao regime de 40 horas.

Recomendação 17: Que seja apurada a responsabilidade do Servidor Matrícula SIAPE nº 1127273, à época Vice-Reitor no exercício da Reitoria, uma vez que aprovou alteração de carga horária do docente de Matrícula SIAPE nº 4330655, transpondo-o do regime de 20 horas para 40 horas, em que pese a existência de três negativas emitidas pela PRODIRH, devidamente motivadas, que encontravam-se em conformidade com a política estabelecida pelas normas da UFG. Além disso, a aprovação emitida pelo Vice-Reitor no exercício da Reitoria ocorreu seis meses antes da análise do processo pela CPPD, alterando o rito estabelecido pelas normas da UFG (art. 5º da Resolução CCEP nº 322).

1.1.1.6 CONSTATAÇÃO

Falhas na aprovação e registro das atividades de pesquisa da Faculdade de Direito da UFG.

Fato

As informações sobre as atividades de pesquisa da UFG constam cadastradas no site da Universidade (Sistema de Acompanhamento de Pesquisas). Para a Faculdade de Direito, estão registrados três projetos de pesquisa em andamento, iniciados em 2013. Em 2012, constam quatro projetos de pesquisa que ainda estão em andamento. Em 2011, constam dois – um encerrado e um em andamento. Em 2010, constam onze projetos cadastrados – três em andamento e oito encerrados.

Não há Núcleo de Pesquisa cadastrado para a FD em 2014 e 2013. Há um Núcleo de Pesquisa cadastrado em 2012, cujo projeto está em andamento. Em 2011 não há Núcleo cadastrado e em 2010 há dois Núcleos de Pesquisa cadastrados, ambos com projetos em andamento.

Foram verificados nesta auditoria os projetos de pesquisa da Faculdade de Direito, discriminados a seguir, sendo que quatro projetos estão em andamento e dois encerrados.

Nº do Projeto*	**Título do Projeto***
38.051	PESSOA E PROPRIEDADE: NOVAS TITULAÇÕES E NOVOS CONTORNOS DOS OBJETOS DA RELAÇÃO JURÍDICA
38.479	OS INSTRUMENTOS LEGAIS PARA O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E CULTURAL DAS COMUNIDADES AGRÍCOLAS SITUADAS NO ESTADO DE GOIÁS
38.813	DIREITO, COMPLEXIDADE E DESENVOLVIMENTO: TRANSVERSALIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO CONTEXTO DO MACRO-PROJETO CONSTITUCIONAL DE DESENVOLVIMENTO HUMANO DEMOCRÁTICO
39.362	DEFESA SOCIAL E SEGURANÇA PÚBLICA: DESAFIOS PARA A RACIONALIZAÇÃO DO SISTEMA PENAL BRASILEIRO
35.255	VIABILIDADE DE UM NOVO DIREITO CIVIL NACIONAL - DIREITOS DA CIDADANIA, DA FAMÍLIA E DIREITO À SAÚDE.
37.631	A VIOLÊNCIA DA JUSTIÇA: UM ESTUDO DA DECISÃO JUDICIAL NOS CASOS DE CONFLITOS AGRÁRIOS

*Conforme dados do Sistema de Acompanhamento de Pesquisas disponível no site da UFG.

Para a amostra selecionada foram solicitados:

- dados do projeto;

- documentos de aprovação pelo Departamento e pelo Conselho Diretor da Unidade; e

- resumo anual do andamento do projeto feito por seu Coordenador à Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa – PRPPG, conforme previsto na Resolução CEPEC 462/1999.

Os documentos foram encaminhados pela UFG por meio do Memorando Nº 025/2014/GAB/PRPPG/UFG, de 20/03/2014.

Quanto à aprovação, verificou-se que o projeto 38.479 foi aprovado *ad referendum* pelo Presidente do Conselho Diretor da Faculdade de Direito, conforme Certidão de 20/09/2012, embora a Resolução CEPEC 462/1999 estabeleça que essa aprovação deva ser feita pelo Departamento e pelo Conselho Diretor.

O projeto 38.051 foi aprovado em reunião do Conselho Diretor, conforme certidão e ata apresentadas. Não constou documentação ou referência que demonstrasse a análise por parte do Departamento.

Foi confirmada a aprovação do projeto 39.362, cuja ata de reunião do Conselho Diretor demonstrou haver um relator.

O projeto 38.813 foi aprovado *ad referendum* e na reunião do Conselho Diretor teve referendada sua aprovação.

No que se refere ao projeto 37.631 foi verificado pela Ata da Reunião Ordinária do Conselho Diretor da FD, realizada em 08/03/2012, que foi aprovado o relatório parcial do projeto, em que pese a Certidão de mesma data referir-se à aprovação do projeto.

O projeto 35.255 teve seu período de vigência de 11/03/2010 a 31/07/2012, tendo sido apresentado seu cadastro no sistema, mas nenhuma referência a sua aprovação.

Os documentos analisados sobre o projeto 38.479, que está em andamento, continham o Plano de Trabalho do projeto, explicando seus objetivos, justificativa, metodologia, resultados esperados, produtos e fonte de fomento, dentre outros; demonstrando, ainda, sua vinculação a um programa de pós-graduação da UFG. Os artigos produzidos como parte do produto da pesquisa constavam desta documentação, além da avaliação da Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação - PRPI da UFG, sobre os produtos serem consistentes e haver diversas orientações vinculadas ao projeto, indicando o pleno atendimento dos objetivos propostos até então.

Para o projeto de pesquisa 38.051, também em andamento, foram apresentados o projeto com os dados detalhados anteriormente, inclusive um cronograma de execução das atividades relativas à pesquisa. Em que pese o período do projeto de pesquisa estar aprovado para 05/03/2012 a 18/02/2014 e o cronograma prever atividades para 2012 e 2013, verificou-se nos RADOCs do professor coordenador do projeto e dos professores participantes que o projeto estava registrado, mas não constaram horas para sua execução em ambos os exercícios. A PRPI informou que o docente foi contatado para inclusão dos produtos no SICAD 2014 ou no Sistema de Acompanhamento de Pesquisas. Para esse projeto não foram apresentados produtos resultantes da pesquisa em andamento.

Para o projeto 39.362, em andamento, verificaram-se os documentos que detalharam o projeto e alguns artigos apresentados como produtos resultantes da pesquisa. A avaliação da PRPI foi de que o projeto já apresentou produtos consistentes.

O projeto de pesquisa 38.813 está em andamento, constando da documentação o projeto apresentado com os detalhamentos pertinentes. Não houve registro do projeto no RADOC 2012 do professor coordenador do projeto, somente no de 2013. Não foram apresentados à equipe de auditoria os produtos resultantes da pesquisa até então. A PRPI considerou que o projeto está vinculado a aluno de iniciação científica, caracterizando formação de recursos humanos.

O projeto 37.631 encontra-se encerrado. Para essa pesquisa também foram apresentados o projeto detalhado, artigo publicado resultante da pesquisa e produto final. A avaliação da PRPI foi de que o projeto apresentou produtos consistentes, indicando o pleno atendimento dos objetivos propostos. Embora o projeto conste registrado nos RADOC 2012 da professora coordenadora e dos professores participantes, não foram computadas horas para essa pesquisa no exercício.

O projeto 35.255 também já estava encerrado. Foram apresentados os produtos do projeto: curso de extensão, resumo em periódico, artigos publicados e resumo em

congresso. A avaliação da PRPI foi a mesma do projeto anterior. O projeto de pesquisa estava registrado no RADOC 2012 do professor coordenador, mas não foram computadas horas para essa atividade no exercício. Da mesma forma, estava registrado nos RADOCs dos participantes, mas somente foram registradas horas para um professor e para outros quatro não (Matrícula SIAPE nº 1727950, 2305726, 2140992 e 1214158).

De acordo com a Resolução CEPEC 462/1999 as atividades de pesquisa, bem como a produção delas resultantes, serão descritas no relatório anual do docente e encaminhadas em forma de resumo à Coordenadoria Geral de Pesquisa da PRPPG.

Ao final de cada ano de execução do projeto, contado a partir de sua aprovação no Conselho Diretor da Unidade ou Órgão equivalente, o Coordenador do Projeto terá 10 (dez) dias úteis para enviar o resumo do andamento do projeto à Coordenadoria Geral de Pesquisa da PRPPG, sob pena de sua retirada automática do cadastro de pesquisa da PRPPG e do RADOC do professor coordenador e seus colaboradores.

Causa

Falhas no acompanhamento por parte da Chefia de Depto. e do Conselho Diretor da Faculdade de Direito na verificação dos registros dos projetos de pesquisa.

Manifestação da Unidade Examinada

A UFG, por meio do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, em resposta ao Relatório Preliminar encaminhado, apresentou as justificativas da Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação – Memorando Nº 034/2014/GAB/PRPPG/UFG, resumidas seguir:

- A UFG necessita manter um sistema de cadastro de projetos de pesquisas por diversas razões administrativas e operacionais, que abrangem inclusive a distribuição de recursos por parte do MEC. Entretanto, o projeto em si representa a capacidade de construir uma imagem mental de uma situação futura, de conceber um plano de ação a ser executado em um tempo determinado. A finalidade do projeto não é a sua existência, mas os resultados decorrentes deles, os produtos gerados. Entende-se por produto a obtenção de financiamento, a formação de recursos humanos de diversos níveis e a geração de produtos científicos e tecnológicos. Nesta categoria estão incluídas todas as formas de comunicação de resultados científicos e tecnológicos, bem como as ações de transferência do conhecimento.

Todas essas considerações foram feitas para explicar, porque para a UFG a geração de produtos é mais importante que a produção e aprovação de relatórios. Ou seja, o relatório ainda pode estar no domínio da intenção enquanto o produto constitui-se em uma ação finalística.

A resolução que regulamenta as atividades de pesquisa na UFG está em vigor desde 1999 e não contempla mais a abrangência das atividades de pesquisa desenvolvidas na instituição. Considerando o grande número de projetos e a modificação da compreensão da função do projeto, a antiga PRPPG optou por substituir o relatório formal apontado pela resolução, pela indicação no Relatório Anual do Docente dos produtos gerados pelos projetos, incluindo neles as orientações acadêmicas nos diversos níveis. Esta resolução está sendo discutida e será modificada em breve a fim de permitir a adequação à nova realidade da pesquisa na UFG. Neste momento,

entende-se que as Recomendações apontadas pela CGU são pertinentes e serão acatadas no âmbito da nova resolução.

Ou seja, os projetos com produtos estão sendo e continuarão sendo "automaticamente" validados e o docente poderá aportar horas a ele no Relatório Anual.

A mais importante ação da UFG na direção de um acompanhamento adequado de suas atividades está sendo a mudança do sistema operacional com a implantação dos Sistemas Integrados de Gestão Universitária (SIG).

Especificamente em relação ao acompanhamento das atividades de pesquisa nas unidades, a PRPI está solicitando que seja instituída uma Coordenação de Pesquisa, cujo coordenador será o interlocutor junto a PRPI, bem como deverá auxiliar na sistematização das atividades de cadastro e acompanhamento dessas atividades.

A PRPI entende que a enorme transformação ocorrida no âmbito da UFG decorrente do aumento do número de pesquisadores, pesquisas, programas de pós-graduação e geração de produtos exige resoluções mais modernas e sistemas de gestão e acompanhamento mais eficientes, que está sendo implantados.

Análise do Controle Interno

Consideram-se pertinentes as ponderações da PRPI apontadas no Memorando Nº 034/2014/GAB/PRPPG/UFG, detalhadas anteriormente. Contudo, o que se verificou foi que parte dos docentes computaram em seus Relatórios Anuais, as horas relacionadas a projetos de pesquisa e parte não, o que traz uma distorção quando se considera os RADOC para, por exemplo, somar a carga horária docente em atividades de pesquisa.

No que se refere a seis projetos de pesquisa analisados, para quatro houve falhas de registros de horas nos RADOC e para dois não foram apresentados os produtos resultantes da pesquisa à equipe de auditoria.

Recomendações:
Recomendação 1: Que as atividades de pesquisa sejam acompanhadas pelo Departamento e/ou Conselho Diretor da Unidade e encaminhadas em forma de resumo, à Coordenadoria Geral de Pesquisa da PRPI para efeito de supervisão, com base no cronograma previsto nos projetos de descrição constante do relatório anual do docente.

1.1.1.7 CONSTATAÇÃO

Falta de cumprimento do limite mínimo de oito horas-aula semanais em sala de aula por uma parte dos professores da Faculdade de Direito.

Fato

Para analisar os dados contidos nos RADOC e a distribuição das atividades entre os docentes foi considerado, ainda, se os docentes da Faculdade de Direito estão obedecendo ao limite mínimo de oito horas-aula semanais em sala de aula, conforme estabelecido no art. 57 da Lei Federal 9.394/1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Analisando os dados dos RADOC do exercício de 2013, dos professores efetivos da FD, verificou-se que parte dos docentes não cumpriu o mínimo de oito horas-aulas semanais durante o ano.

Para essa análise foram consideradas as aulas na graduação e na pós-graduação *stricto sensu* e não consideradas as aulas da pós-graduação *lato sensu*, pois estas são pagas por meio da gratificação por encargo de curso ou de concurso. Também foram excluídos os professores afastados e os que ocuparam cargos ou funções fora do Departamento.

As horas lançadas como carga horária de atividade de ensino foram somadas e divididas por 32 semanas no ano, conforme indica a Resolução CONSUNI 21/2009.

Não atingiram o limite de oito horas-aula semanais:

- Um dos doze professores DE:

a) Professor de Matrícula SIAPE nº 0446483 (7,91 horas semanais em atividades na graduação e pós-graduação *stricto sensu*) – não computou horas em atividades de pesquisa, apenas de extensão (223).

- Cinco dos dez professores em regime de 40 horas semanais:

a) Professor de Matrícula SIAPE nº 0300448 (6,5 h semanais em atividades na graduação) - que se dedicou às atividades de extensão (256 h), mas a nenhuma de pesquisa;

b) Professor de Matrícula SIAPE nº 1413938 (7,5 h semanais em atividades na graduação) – que tem poucas horas em atividades de extensão (60) e nenhuma de pesquisa;

c) Professor de Matrícula SIAPE nº 4330655 (5,5 h semanais em atividades na graduação) - que tem poucas horas em atividades de pesquisa (36) e nenhuma de extensão;

d) Professor de Matrícula SIAPE nº 2127243 (6,88 h semanais em atividades na graduação e pós-graduação *stricto sensu*) – que se dedicou mais a atividades de pesquisa (216 hs.) do que de extensão (4hs.); e

e) Professor de Matrícula SIAPE nº 0299654 (7,00 h semanais em atividades na graduação) – se dedicou bem mais a atividades de extensão (570hs.) e embora estejam cadastradas pesquisas, não há registros de horas.

- Seis dos dezesseis professores em regime de 20 horas semanais:

a) Professor de Matrícula SIAPE nº 1736489 – 7,5 h semanais em atividades de graduação. Registra 36 hs. em atividades de extensão e nenhuma de pesquisa;

b) Professor de Matrícula SIAPE nº 1127596 - 7,5 h semanais em atividades de graduação. Não registrou horas nem de pesquisa nem de extensão;

c) Professor de Matrícula SIAPE nº 2697968 – 4,0 h semanais em atividades de graduação. Não registrou horas nem de pesquisa nem de extensão;

d) Professor de Matrícula SIAPE nº 1214158 - 7,5 h semanais em atividades de graduação. Não registrou horas nem de pesquisa nem de extensão;

e) Professor de Matrícula SIAPE nº 1282747 - 7,0 h semanais em atividades de graduação. Registrou 80 hs. de atividades de extensão e nenhuma de pesquisa; e

f) Professor de Matrícula SIAPE nº 1282745 – 5,0 h semanais em atividades de graduação. Registrou 90 hs. em atividades de extensão e nenhuma de pesquisa.

Verificou-se que, por meio da Resolução FD/UFG Nº 002/2013, a Faculdade de Direito estabeleceu normas provisórias para a elaboração do horário 2013/2, até que se normatizasse definitivamente a matéria. A Resolução baseou-se em reunião ocorrida em 20/05/2013 entre o Diretor *pro tempore, a* Coordenação de Graduação, os Chefes de Departamento e o Diretor e Vice-Diretor eleitos. Os critérios aprovados forram:

- Jornada de Trabalho dos professores DE – 16 horas-aula na graduação se não tiver projeto de pesquisa ou extensão na Graduação ou no Programa de Mestrado;

- Jornada de Trabalho do professor 40 horas – mínimo de doze horas na graduação se não tiver projeto de pesquisa ou extensão na Graduação ou no Programa de Mestrado; e

- Jornada de Trabalho do professor 20 horas – mínimo de oito horas na graduação se não tiver projeto de pesquisa ou extensão na Graduação ou no Programa de Mestrado.

Em que pese estarem delineados esses parâmetros, mesmo que provisoriamente, há uma diferença entre a quantidade de horas dedicadas à pesquisa ou extensão. Um professor que se dedicou a 500 horas de extensão não pode ser comparado com o mesmo parâmetro a um que se dedicou apenas 30 horas. Assim, o critério de estar se dedicando à extensão valeria para os dois, mas não seria medido com equidade.

Na Ata da Reunião Ordinária do Conselho Diretor da Faculdade de Direito, realizada em 31/10/2013, consta que o presidente informou sobre a implantação dos turnos contínuos na UFG para os servidores técnico-administrativos, e quanto aos professores, indicou que, a partir do próximo semestre, todos sem exceção, seriam obrigados a cumprir no mínimo 8 horas-aula em sala de aula. Essa informação demonstra que há deficiências no estabelecimento de carga horária na Unidade.

De um total de 39 professores da FD, comparados em 2013, treze superaram as oito horas-aula mínimas e mesmo assim realizaram, em maior ou menor grau, atividades de pesquisa, extensão ou função administrativa.

Causa

Falhas de atuação das chefias de Departamento, Coordenação e Direção na distribuição de atividades entre os docentes e no seu acompanhamento, avaliação e revisão.

Manifestação da Unidade Examinada

A UFG, por meio do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, em resposta ao Relatório Preliminar encaminhado, apresentou as justificativas da Direção da Faculdade de Direito, Anexo 2, descritas a seguir:

"Em observância aos ditames legais e as normas da UFG, cuidou a direção da FD, com amplo apoio do Conselho Diretor, em organizar o horário de aulas e a distribuição de carga horária para o corpo docente de tal forma que todos os professores da FD passassem a ter pelo menos o mínimo de 08 (oito) horas semanais em aulas na graduação, devendo as atividades na pós-graduação, na pesquisa e na extensão preencher o restante da carga horária dos docentes. Entendemos assim, que nesse particular estão contempladas as recomendações da CGU."

Análise do Controle Interno

A justificativa apresentada pela Faculdade de Direito para o não cumprimento do limite mínimo de oito horas/aula em sala de aula demonstra uma providência futura, que para 2013 não se confirmou. Os dados relativos a 2014 ainda terão que ser considerados para confirmar se a providência indicada se efetivou. Em que pese a indicação da FD em sua resposta, a distribuição da carga horária atual demonstrando o cumprimento de oito horas/aula na graduação e o preenchimento do restante da carga horária pelas atividades de pesquisa e extensão, não foram explicitados.

Além da justificativa apresentada pela Direção, alguns docentes teceram discordância quanto aos cálculos efetuados que resultaram inferiores ao limite de oito horas/aula semanais, sendo que tais explicações não alteraram os dados calculados. Ressalte-se que o aspecto considerado diz respeito à distribuição de carga horária pela Unidade Acadêmica e seu planejamento e não especificamente a uma falha individual do docente.

Do exposto, conclui-se que a distribuição de atividades de ensino na FD não foi satisfatória. E, mesmo que todas as disciplinas tenham sido preenchidas em 2013, o excedente de horas não ministradas poderia ser preenchido com mais atividades de pesquisa, extensão, orientação, etc., por meio de um planejamento e aferição adequados.

Recomendações:
Recomendação 1: Que a Faculdade de Direito distribua as atividades de ensino de forma a cumprir as oito horas-aula semanais mínimas em sala de aula, conforme estabelecido no art. 57 da Lei Federal nº 9.394/1996.

1.1.1.8 CONSTATAÇÃO

Morosidade na análise dos processos de progressão horizontal por parte da CAD da Faculdade de Direito.

Fato

A análise dos processos de progressão funcional teve o intuito de verificar o trâmite das solicitações e sua celeridade, conforme descrito a seguir.

1) Processo nº 23070.020878/2009-80:

Expediente da professora solicitante da progressão relata, em março/2011, atraso na decisão sobre o pleito, cujo pedido iniciou-se em outubro/2009, protocolado em novembro/2009. O relato explica as diversas tentativas da professora em buscar informações sobre o andamento do processo e foi dirigido à presidente da CAD à época, e ao então Diretor.

A professora DE não possuía carga horária de ensino na graduação por problemas de saúde e limitação física, havendo uma portaria do DP que autorizou seu trabalho no Museu Antropológico enquanto perdurasse essa limitação.

O despacho da CAD para dirimir dúvida a respeito de como se daria a avaliação da professora por não ter carga horária de graduação foi de abril/2011. Somente em dezembro/2011, a CPPD encaminhou o processo ao Reitor, que solicitou parecer jurídico a respeito, emitido em janeiro/2012, voltando o processo à CPPD em fevereiro/2012, cuja plenária entendeu que as atividades exercidas não substituíam as atividades de ensino. Somente em outubro/2012, a professora solicitou reconsideração à CPPD e o caso foi levado ao CONSUNI, que, em novembro/2012, acatou o recurso da professora.

Em janeiro/2013 o processo volta à CAD para avaliação da docente, considerando a decisão do CONSUNI. Em julho/2013, a CAD se manifesta aprovando a progressão horizontal, também aprovada pelo CD em agosto/2013. Após apreciação da CPPD, a progressão foi concedida com efeitos financeiros retroagindo a janeiro/2008, data em que a professora completou o interstício de dois anos.

Assim, esse processo registra diversos atrasos, da CAD, da CPPD e da própria solicitante.

2) Processo nº 23070.008013/2011-60: trata-se da mesma docente do processo anterior.

A solicitação da docente foi protocolada em abril/2011. Esse processo foi aberto antes que o outro, descrito anteriormente, fosse concluído. Em fevereiro/2013 o processo foi distribuído a um professor. Em maio/2013 esse professor foi substituído por outro a quem o processo foi repassado. Em outubro/2013 a avaliação da CAD foi feita por um terceiro professor. Em novembro/2013 a progressão foi aprovada pelo Conselho. Após apreciação da CPPD, a progressão foi concedida a partir de janeiro/2010.

Em virtude dos atrasos na análise e concessão da progressão solicitada no processo nº 23070.020878/2009-80, a professora registrou denúncia (processo nº 23070.012958/2013-48) junto à Ouvidoria da UFG, em maio/2013, acusando que até aquele momento seu processo estava parado na FD. Diante das informações prestadas pela FD, por sua vez questionadas pela denunciante; e pela CPPD sobre os prazos que devem ser cumpridos em processos dessa natureza, a Ouvidoria sugeriu apuração dos fatos e responsabilidades dos envolvidos.

O Reitor, em julho/2013, determinou a instauração de sindicância para apuração dos fatos. Em seu Relatório Final, de 29/11/2013, a comissão de sindicância concluiu pelo arquivamento do processo pelo fato de a progressão horizontal ter sido deferida à solicitante. A comissão recomendou que a CPPD notificasse oficialmente a FD sobre os

prazos que devem ser seguidos nos processos da CAD e sobre a composição das comissões, já que no caso analisado foi identificada uma professora em estágio probatório como membro da CAD.

Quanto à alegação de improbidade das ações da CAD da FD, o entendimento da comissão foi de que a Unidade tem enfrentado uma série de problemas na constituição e tramitação dos processos da CAD, mas isso não configuraria improbidade por parte das ações da CAD. E que, as mudanças na Diretoria e nas comissões da CAD podem ter gerado problemas no encaminhamento dos processos que tendem a ser solucionados na atual gestão que constituiu novas CAD.

Em que pese o entendimento da comissão de sindicância que analisou a situação, outra demanda por sindicância envolvendo a atuação da CAD foi registrada, conforme relatado anteriormente, demonstrando que não se trata apenas de problemas de constituição da comissão e de tramitação dos processos, mas de atrasos nas avaliações pela chefia, pela CAD e pelo Conselho Diretor, conforme tratado na análise de outros processos descritos nesse e no próximo item.

3) Processo nº 23070.017571/2011-16:

Processo protocolado em setembro/2011. A avaliação da CAD foi proferida em novembro/2011. A aprovação do CD somente se deu em abril/2012. O processo foi remetido pela CPPD para ciência do interessado em maio/2012. Somente em 12/11/2012 foi registrada a ciência (época de greve na UFG). A apreciação da CPPD ocorreu no mesmo mês com a concessão da progressão retroativa a fevereiro/2011.

4) Processo nº 23070.002387/2011-71:

Processo protocolado em fevereiro/2011 e encaminhado à professora Matrícula SIAPE 2413736 em abril/2011. A avaliação da CAD foi feita somente em abril/2012 e a aprovação do CD se deu no mesmo mês. A apreciação da CPPD se deu em maio/2012 com efeitos retroativos a janeiro/2011, data em que o professor completou o interstício.

5) Processo nº 23070.017340/2009-98:

O processo foi protocolado em setembro/2009 por requerimento do interessado. Somente em 12/09/2011 houve um despacho no processo para proceder à avaliação. Antes disso, somente foram anexados os RADOC de 2007 a 2009 e as portarias de designação do professor para cargo em comissão. Em 28/05/2010, outro processo (23070.011405/2010-25) com o mesmo requerimento foi protocolado pelo professor e, em 09/12/2011, a CPPD solicitou à FD/UFG apensá-lo ao primeiro e encaminhá-los à CAD da FD para avaliação da solicitação inicial. Somente em abril de 2012 a CAD procedeu à avaliação, favoravelmente à progressão. A avaliação da CAD ocorreu dois anos e 7 meses após a solicitação do interessado. A CAD responsável era a designada pela Portaria Nº 08/2011, de 20/04/2011. O parecer da CAD foi aprovado em reunião do Conselho Diretor da FD, em 09/04/2012. Em maio/2012, a progressão foi aprovada pela CPPD e os valores foram pagos retroativamente.

De acordo com a análise das atas das reuniões do CD verificou-se, pela Ata 007/2013 – da Reunião Ordinária do Conselho Diretor da FD/UFG, realizada em 06/06/2013, informação de que foi apreciada, em caráter excepcional, a aprovação dos *"SICAD's 2012"* e ratificação da aprovação dos *"SICAD's"* anteriores a partir de 2006.

Assim, a avaliação da CAD bem como a aprovação do CD sobre a progressão horizontal dos três últimos processos relatados, se deu sem que os RADOC estivessem validados, confirmando a forma desordenada em que os processos de avaliação são conduzidos pela FD.

O art. 24 da Resolução CONSUNI 21/2009 estabelece que o desempenho acadêmico do docente será avaliado pela CAD da Unidade por meio de relatórios anuais e/ou parciais do docente (RADOC), aprovados pelo Conselho Diretor da Unidade.

Todos os processos de progressão horizontal analisados resultaram em pagamentos de despesas de exercícios anteriores, em virtude dos atrasos em sua concessão.

6) Processo nº 23070.009243/2013-16:

Trata-se de progressão por avaliação de desempenho de um professor. Ressalte-se, sobre esse processo, que o requerimento foi protocolado em maio/2013 e a avaliação da CAD ocorreu em novembro/2013.

De acordo com o art. 30 da Resolução CONSUNI 21/2009, a CAD tem um prazo de trinta dias, a partir do recebimento do processo, para emitir parecer conclusivo pela habilitação ou não do docente à progressão horizontal e encaminhar o processo ao Conselho Diretor da Unidade Acadêmica, com o relatório de avaliação do docente, contendo os procedimentos utilizados. O Conselho Diretor deve apreciar e julgar o relatório da CAD, também em trinta dias. Em nenhum dos processos analisados esses prazos foram observados.

Causa

- Atrasos em várias gestões da CAD e da CPPD, gerando efeitos prejudiciais em cascata.

- Retenção de processos pela Faculdade de Direito.

- Avaliação da CAD e aprovação do CD de progressões horizontais sem que os RADOC estivessem validados, confirmando a forma desordenada em que os processos de avaliação são conduzidos pela FD.

- Não observância pela CAD (para apreciação da progressão horizontal e emissão de relatório) e Conselho Diretor (para homologação do relatório do CAD) dos prazos estipulados para análise dos processos.

Manifestação da Unidade Examinada

As justificativas apresentadas pela UFG em resposta ao Relatório Preliminar desta auditoria encaminhado foram as já citadas no item precedente deste relatório, que trata de deficiências na atuação da Comissão de Avaliação Docente da Faculdade de Direito.

Análise do Controle Interno

Valem aqui as mesmas observações já efetuadas na análise do item precedente deste relatório. A atuação da CAD deve ser acompanhada pela Direção e Conselho Diretor para providências e resolução dos problemas de forma mais tempestiva.

Recomendações:
Recomendação 1: Que a Direção da Faculdade de Direito passe a acompanhar a tempestividade dos trabalhos da CAD nas avaliações de progressão funcional.

1.1.1.9 CONSTATAÇÃO

Desaparecimento de processo de apuração de acumulação de cargos pendente de solução.

Fato

Em que pese o regime de 40 horas semanais ser concedido à título de exceção, conforme dispõe o § 2º do art. 14 do Decreto nº 94.664/1987, verificou-se, em dezembro/2013, que a FD possuía a seguinte distribuição:

- 10 professores DE (23,81%);

- 16 professores 40 horas (38,10%); e

- 16 professores 20 horas (38,10%).

Considerando-se que o regime de 40 h deve ser autorizado, excepcionalmente, a quantidade de professores 40 h da FD demonstra o mesmo percentual do regime de 20 h, sendo ainda, superior ao regime DE.

Assim, foram solicitados doze processos de professores que solicitaram/tiveram alteração em seu regime de trabalho, mesmo que em exercícios anteriores, visto que tal alteração reflete na realidade atual. Esses processos também foram objeto de comparação com os processos de análise sobre acumulação de cargos desses e de outros docentes, conforme registrado nos itens seguintes deste relatório.

Para um dos casos analisados, Professor de Matrícula SIAPE nº 2305726, que ingressou no cargo de Professor do Magistério Superior em 2002 e alterou seu regime de trabalho de 40 para 20 horas em jul/2009, ao solicitar o processo dessa alteração, foi apresentado o Mem. 195/2012 FD-UFG, de 17/12/2012, informando do desaparecimento do processo.

No referido memorando, o então Diretor *pro tempore* da FD informa ao Vice-Reitor que fez todas as diligências possíveis para localizar o processo nº 23070.009512/2002-01, mas não obteve notícia de sua localização, a não ser pelo Sistema que informava que o processo havia sido encaminhado para a FD em 26/09/2011. Esse Memo. atendeu ao Memorando nº 676/GAB/UFG, de 10/12/2012, do

Vice-Reitor que buscava localizar o processo por necessidade de consulta e resposta ao TCU.

O processo nº 23070.009512/2002-01 foi informado pela CDPA como sendo de acumulação de cargos. À época do último trâmite do processo, indicado pelo sistema (26/09/2011), o Professor de Matrícula SIAPE nº 2305726 era Diretor da FD.

Foram solicitadas pelo Vice-Reitor, manifestação do Departamento de Pessoal - DP/UFG e do Centro de Informação, Documentação e Arquivo – CIDARQ/UFG sobre o processo.

O DP esclareceu que o processo tratava da análise referente à acumulação de cargos do Professor de Matrícula SIAPE nº 2305726 e culminou na emissão da Portaria nº 2621, de 02/07/2009, que alterou seu regime de trabalho de 40 para 20 horas semanais, em cumprimento ao Acórdão nº 117/2006 – TCU/1ª Câmara. Informa que o processo foi remetido, em 26/09/2011, à FD, à pedido da então Diretoria.

O CIDARQ informou ter confirmado que o processo não se encontrava no arquivo, e verificou as remessas de processo na data de envio (26/09/2011) e em datas próximas, indicando que não foi encontrada a guia de remessa encaminhada pelo DP, que deveria ter sido devolvida assinada pela FD.

Em consequência, foi solicitada pelo Reitor, a apuração dos fatos por comissão de processo administrativo disciplinar, em fevereiro de 2013 (processo nº 23070.001131/2013-17) e, por falta de indicação nos autos da autoria dos fatos, foi sugerido pela CDPA que, primeiramente, fosse nomeada Comissão de Sindicância para maiores averiguações.

A comissão foi designada pela Portaria 4254, de 22/08/2013. Foram tomados depoimentos de uma servidora e do professor envolvido.

A servidora que era Coordenadora Administrativa à época declarou ter entregado o processo original e uma cópia ao então Diretor que era o interessado.

O Professor de Matrícula SIAPE nº 2305726, em seu depoimento, esclareceu que o processo em questão iniciou-se porque ele acumulava cargo de 40 horas na UFG com o de procurador do Estado de Goiás, também de 40 horas, e que foi comunicado pelo DP a reduzir seu regime para 20 horas. Em razão desse fato, propôs um mandado de segurança nº 2004.35.00.019552 - 5 no TRF-1ª Região, ainda pendente de julgamento. Foi feito um termo de aceitação de alteração de sua carga horária, com a ressalva de que isso não representava sua desistência do mandado de segurança. Sobre o processo desaparecido, informou não ter ficado com ele.

A sindicância concluiu pelo não esclarecimento do desaparecimento e falta de comprovação da tramitação do processo e, considerando que o possível extravio ocorreu quando o processo estava sob a guarda e responsabilidade do professor, a comissão concluiu que há indícios de irregularidades, manifestando-se pela instauração de Processo Administrativo Disciplinar. Assim, a sindicância encerrou-se em 15/10/2013.

Por meio da Solicitação de Auditoria nº 201317500/005 foi solicitado à UFG informar se foi instaurado o PAD, apresentando a Portaria de designação da comissão,

posição atual em que se encontra o processo e, caso houvesse, relatório final e encaminhamentos.

A UFG, por meio do Ofício nº. 0589/GAB/UFG, de 11/04/2014, informou que o processo foi encaminhado à Procuradoria para análise e emissão de parecer, para posterior decisão do Reitor.

Assim, mais de seis meses após o encerramento dos trabalhos da Comissão de Sindicância, a conclusão sobre o desaparecimento do processo permanecia pendente.

Causa

Demora para a nomeação de Comissão de Sindicância para apuração dos fatos e, posteriormente, morosidade para atender a recomendação da referida comissão, que concluiu pela instauração de Processo Administrativo Disciplinar, em função da ocorrência de indícios de irregularidades na tramitação de processo de acumulação.

Manifestação da Unidade Examinada

A UFG, por meio do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, em resposta ao Relatório Preliminar encaminhado, apresentou as justificativas da Direção da Faculdade de Direito, Anexo 2, indicando que o item IX – Processos, Conclusão e Encaminhamento de Documentos abrangeria as considerações sobre essa constatação.

Em sua resposta a Direção da FD informa que o relatório da CGU aponta o desaparecimento do processo administrativo de nº 23070.009512/2002-01, figurando como interessado o professor Matrícula SIAPE nº 2305726 e que o referido processo foi localizado e encaminhado à Reitoria, atendendo assim as recomendações da auditoria nesse particular.

Análise do Controle Interno

O desaparecimento do processo impediu o acesso às informações tratadas à época de forma completa, evidenciando a morosidade da UFG para apurar possível falha de docente, uma vez que passados aproximadamente seis meses do encerramento dos trabalhos de sindicância (período que vai da data do encerramento da sindicância até o início dos trabalhos de auditoria), a recomendação por ela emitida não havia sido implementada.

A resposta apresentada pela Faculdade de Direito apenas relata que o processo foi encontrado e encaminhado à Reitoria, mas a UFG não indica quais providências a Reitoria vai tomar sobre o caso, em que circunstâncias o processo foi encontrado e se haveria, nesse caso, necessidade de apuração de responsabilidade pelo desparecimento que durante certo tempo ocorreu.

Ressalte-se, ainda, que em dois momentos o desaparecimento desse processo dificultou os trabalhos dos Órgãos de Controle, primeiro para o TCU, que havia necessitado das informações nele contidas em ação de monitoramento realizada em junho/2013 e na presente auditoria da CGU.

Recomendações:

Recomendação 1: Atuar tempestivamente quando da apuração de irregularidades da natureza relatada, uma vez que o prazo de seis meses apenas para instaurar uma comissão de sindicância é incompatível com o princípio constitucional da eficiência, afeto à administração pública. Da mesma forma, a demora de seis meses para adotar as providências sugeridas pela comissão de sindicância não é razoável, devendo a Unidade reduzir o período de tempo na apuração de potenciais irregularidades.

Recomendação 2: Tomar providências para apuração de responsabilidade pelo tempo em que o processo nº 23070.009512/2002-01 permaneceu desaparecido, considerando as circunstâncias em que ele foi encontrado.

1.1.1.10 CONSTATAÇÃO

Baixa produtividade acadêmica da Faculdade de Direito comparativamente às demais Unidades Acadêmicas da UFG.

Fato

Os dados sobre a produção acadêmica registrados nos RADOC também foram analisados considerando os resultados obtidos pela FD em comparação às outras Unidades Acadêmicas da UFG, o que neste caso foi feito com os dados de 2012 e de 2011, já que os dados de 2013 serão utilizados em 2014.

A Resolução CONSUNI 29/2009 estabelece um modelo para a alocação de vagas de docentes na UFG, levando em conta o caráter acadêmico da produção universitária. A fonte principal de dados para esse modelo é o Relatório Anual dos Docentes – RADOC, constante do Sistema de Cadastramento de Atividades Docentes da UFG – SICAD.

Segundo a Resolução, as variáveis utilizadas no modelo a ser aplicado, por Unidade, são de natureza quantitativa e qualitativa.

As variáveis quantitativas, detalhadas no art. 17 da Resolução CONSUNI 29/2009, expressam uma macroinformação objetiva sobre as Unidades e se relacionam com as várias atividades desenvolvidas pelos docentes.

As variáveis qualitativas, detalhadas no art. 18, expressam uma informação de qualidade sobre a Unidade e também se relacionam com as várias atividades desenvolvidas pelos docentes.

Foi solicitado à UFG apresentar essas variáveis quantitativas e qualitativas, calculadas conforme definido nos arts. 17 e 18 da Resolução CONSUNI 29/2009, para os docentes da Faculdade de Direito, período 2012 e 2013.

Foi apresentado o processo nº 23070.000334/2009-00 que continha dois relatórios: Alocação de Vagas do ano de 2012, considerando os dados referentes a 2011; e de 2013, considerando os dados de 2012.

Em que pese o objetivo da norma ser a alocação de vagas, tem-se uma análise técnica e calculada da produção acadêmica, que foi utilizada nesta auditoria para acompanhar os dados da Faculdade de Direito.

As variáveis consideradas são:

Quanto ao aspecto quantitativo:

- carga didática de graduação/número de docentes (CDG), que expressa o número de horas-aula dos cursos de graduação, dividida pelo número de docentes;

- carga didática de pós-graduação *stricto sensu*/número de docentes (CDS), que expressa o número de horas-aula dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, dividido pelo número de docentes;

- carga didática de pós-graduação *lato sensu*/número de docentes (CDL), que expressa o número de horas-aula dos cursos de pós-graduação *lato sensu*, dividida pelo número de docentes;

- número médio de alunos por turma na graduação (ATG), que expressa o tamanho médio de turmas nas aulas de graduação;

- número médio de alunos por turma na pós-graduação *stricto sensu* (ATS), que expressa o tamanho médio de turmas nas aulas de pós-graduação de mestrado e doutorado;

- número médio de alunos por turma na pós-graduação *lato sensu* (ATL), que expressa o tamanho médio de turmas nas aulas de pós-graduação de especialização;

- atividades de pesquisa e extensão/número de docentes (APE), que expressa quantitativamente as atividades de pesquisa e de extensão que serão pontuadas, dividido pelo número de docentes;

- produção intelectual/número de docentes (PRI), que expressa as produções científicas, artísticas e culturais, técnicas e tecnológicas e outros tipos de produção que serão pontuadas, dividido pelo número de docentes;

- atividades de aprendizado e aperfeiçoamento/número de docentes (AAP), que expressa o esforço da Unidade em atividades de aprendizado e aperfeiçoamento que serão pontuadas, dividido pelo número de docentes;

- atividades de orientação/número de docentes (AOR), que expressa o esforço da Unidade relativo a orientações curriculares e não curriculares que serão pontuadas, dividido pelo número de docentes;

- atividades administrativas e de representação/número de docentes (ADM), que expressa as atividades administrativas e de representação desenvolvidas pelas Unidades que serão pontuadas, dividido pelo número de docentes;

- atividades de bancas e cursos/número de docentes (ABC), que expressa as participações de docentes em atividades acadêmicas de bancas e cursos, dividido pelo número de docentes;

- número de vagas no vestibular/número de docentes (NVV), que expressa o número de vagas oferecidas no vestibular, que serão ponderadas pelo coeficiente de integração dos cursos, dividido pelo número de docentes;

- número de alunos formados/número de docentes (NAF), que expressa o número de alunos formados – que colaram grau – pela Unidade, que serão ponderados pelo coeficiente de integração dos cursos, dividido pelo número de docentes;

- número de alunos titulados/número de professores dos programas de pós-graduação *stricto sensu* (NAT), que expressa o número de alunos titulados como mestres ou doutores pela Unidade, dividido pelo número de professores que atuaram nos programas de pós-graduação, segundo informações contidas nos RADOC's, sendo que os títulos de mestre terão peso um e os de doutor, peso dois.

Quanto ao aspecto qualitativo:

- abrigar um ou mais cursos de graduação que, no Edital do Processo Seletivo da UFG, sejam classificados como noturno ou predominantemente noturno (CNT);

- carga didática de graduação dividida pelo número de docentes (PNT), em cursos que, no edital do Processo Seletivo da UFG, sejam classificados como noturnos, ministrada por Unidades que não sejam a sede do curso. Esse valor expressa a carga didática que uma determinada Unidade dedica aos cursos noturnos ou predominantemente noturnos, pertencentes a outras Unidades;

- índice de titulação da Unidade (ITU), que expressa a titulação dos docentes do quadro permanente da Unidade;

- média dos conceitos CAPES dos cursos de Mestrado da Unidade (CMS);

- média dos conceitos CAPES dos cursos de Doutorado da Unidade (CDU);

- carga didática de pós- graduação *stricto sensu* ministrada por outras Unidades, diferente da Unidade sede do programa/número de docentes (PSS), que expressa a carga didática que uma determinada Unidade dedica aos cursos de pós- graduação *stricto sensu* pertencentes a outras Unidades;

- coeficiente de integração no ensino de graduação (CIG), que expressa a integração das Unidades da UFG nas aulas do ensino de graduação;

- participar na modalidade de Educação a Distância (EaD), que expressa se a Unidade oferece ou participa dessa modalidade de educação, nos cursos de graduação implantados na UFG.

Na primeira fase dessa apuração, as variáveis quantitativas e qualitativas de cada Unidade são classificadas como favoráveis (um ponto) ou não favoráveis (zero ponto). Parte das variáveis quantitativas e qualitativas são consideradas favoráveis quando forem iguais ou superiores à média geral das Unidades da UFG, após a desconsideração de valores muito elevados ou muito pequenos. E, parte das variáveis qualitativas são caracterizadas pelas alternativas sim ou não, contando como variáveis favoráveis as que atendem à alternativa sim. Com base no número de variáveis favoráveis obtidas, as Unidades são vinculadas a uma escala.

As tabelas a seguir demonstram essas variáveis, calculadas para a Faculdade de Direito, e o valor médio das Unidades Acadêmicas da UFG.

Para os quantitativos de aulas e número médio de alunos por turma, após dividir-se pelo número de docentes das unidades:

Variável	Alocação p/ 2012 considerando os dados de 2011			Alocação p/ 2013 considerando os dados de 2012		
	Valor p/ a FD	Valor Médio	Posição da FD em relação às demais*	Valor p/ a FD	Valor Médio	Posição da FD em relação às demais*
CDG	244,324	288,021	22ª posição	263,571	292,753	22ª posição
CDS	15,741	21,177	22ª posição	13,800	26,788	25ª posição
CDL	0,000	4,948	15 unidades zeraram	0,000	5,979	12 unidades zeraram
ATG	51,142	24,354	1ª posição	52,621	24,095	1ª posição
ATS	14,096	8,717	2ª posição	13,304	8,562	3ª posição
ATL	0,000	2,881	15 unidades zeraram	0,000	9,143	12 unidades zeraram

*Considerando-se 28 Unidades Acadêmicas.

O resultado apurado, tanto para 2012 como para 2013, demonstrou que a Faculdade de Direito da UFG teve as cargas didáticas de graduação, de pós-graduação *stricto sensu* e de pós-graduação *lato sensu* classificadas como "não favoráveis" (zero ponto). Comparativamente às demais Unidades Acadêmicas da UFG, de um total de 28 Unidades pontuadas, a Faculdade de Direito e mais outras duas foram as únicas a apresentarem pontuação "zero" em todas essas três variáveis.

Considerando-se o número médio de alunos por turma na graduação, e na pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu,* a Faculdade de Direito teve pontuação favorável nas duas primeiras e não favorável na última variável, tanto para 2012 como para 2013.

Para os quantitativos de atividades de pesquisa e extensão; produção intelectual; aprendizado e aperfeiçoamento; orientação; atividades administrativas; atividades de bancas e cursos, tem-se os seguintes quantitativos, após divididos pelo número de docentes:

Variável	Alocação p/ 2012 considerando os dados de 2011			Alocação p/ 2013 considerando os dados de 2012		
	Valor p/ a FD	Valor Médio	Posição da FD em relação às demais*	Valor p/ a FD	Valor Médio	Posição da FD em relação às demais*
APE	18,407	22,087	21ª posição	14,840	20,473	22ª posição
PRI	39,296	58,559	26ª posição	36,040	61,987	27ª posição
AAP	19,519	19,520	16ª posição	11,120	17,119	18ª posição
AOR	31,185	40,813	21ª posição	38,600	46,415	18ª posição
ADM	34,259	23,045	3ª posição	29,160	27,286	11ª posição
ABC	15,667	15,591	14ª posição	14,400	15,306	14ª posição

*Considerando-se 28 Unidades Acadêmicas.

Considerando-se os quantitativos "Atividades de pesquisa e extensão", em 2012, a Faculdade de Direito pontuou 497, sendo a penúltima colocada em um total de 28 Unidades Acadêmicas. A última colocada pontuou 428 e a primeira 2.641. Após dividir esse quantitativo pelo número de docentes, o resultado foi 18,407, o que colocou a FD em 21º lugar, sendo que a média foi 22,087.

Em 2013, a pontuação de APE foi 371, a menor dentre as 28 Unidades Acadêmicas. Após dividido esse quantitativo pelo número de docentes, o resultado foi 14,840, o que colocou a FD em 22º lugar, sendo que a média foi 20,473.

Para as atividades administrativas, o quantitativo da FD, em 2012, foi de 925, e, após dividido pelo número de docentes, 34,259, 3ª colocada dentre 28 unidades. A média foi de 23,045, o que pode indicar que a contagem da FD para essas atividades foi elevada.

Diante desse contexto, a FD obteve, em 2012, pontuação favorável (um ponto) para duas das seis variáveis detalhadas anteriormente e pontuação "não favorável" (zero ponto) para as outras quatro. A pontuação favorável se deu para as atividades administrativas e de bancas e cursos. Já em 2013, a FD obteve pontuação favorável somente para as atividades administrativas, decrescendo em relação a 2012. Apenas seis unidades tiveram, em 2013, pontuação "1" em somente uma das variáveis, mas nenhuma delas para as atividades administrativas.

Os quantitativos de número de vagas no vestibular, números de alunos formados e número de alunos titulados, após divididos pelo número de docentes foram de:

Variável	Alocação p/ 2012 considerando os dados de 2011			Alocação p/ 2013 considerando os dados de 2012		
	Valor p/ a FD	Valor Médio	Posição da FD em relação às demais*	Valor p/ a FD	Valor Médio	Posição da FD em relação às demais*
NVV	3,72	3,428	12ª posição	4,016	3,558	10ª posição
NAF	2,895	1,518	1ª posição	3,699	1,496	1ª posição
NAT	0,000	0,880	Somente 4 unidades zeraram	3,000	1,398	4ª posição

*Considerando-se 28 Unidades Acadêmicas.

A FD obteve, em 2012, pontuação favorável para as duas primeiras e não favorável para a terceira. Em 2013, a pontuação foi favorável para as três variáveis.

Para as variáveis qualitativas o resultado foi o seguinte:

Variável	Alocação p/ 2012 considerando os dados de 2011			Alocação p/ 2013 considerando os dados de 2012		
	Valor p/ a FD	Valor Médio	Posição da FD em relação às demais*	Valor p/ a FD	Valor Médio	Posição da FD em relação às demais*
CNT	1**	**	16 Unidades tiveram pontuação "1" e 12 pont. "0"	1**	**	16 Unidades tiveram pontuação "1" e 12 pont. "0"

PNT	32,324	14,258	7ª posição	46,571	16,408	6ª posição
ITU	3,944	4,492	21ª posição	4,000	4,489	22ª posição
CMS	3,000	3,767	18 Unidades tiveram coneito superior a "3" e 7 unidades tiveram conceito "3".	3,000	3,676	17 unidades tiveram pontuação acima de "3" e 8 unid. Tiveram pont. "3"
CDU	0,000	2,571	11 unidades tiveram pontuação "zero".	0,000	2,821	9 unidades zeraram
PSS	0,630	5,535	27ª posição	2,400	8,329	21ª posição
CIG	0,294	0,758	24ª posição	0,320	0,744	24ª posição
EAD	0,000	**	20 unidades tiveram pont. "0" e 8 unid. pont. "1"	0,000	**	21 unidades tiveram pont. "0" e 7 unid. pont. "1"

*Considerando-se 28 Unidades Acadêmicas.

**Ponto favorável: "1" e não favorável "0". Não há valor médio.

Para a variável qualitativa de abrigar curso de graduação noturno, a FD teve pontuação favorável.

A média dos conceitos CAPES dos cursos de doutorado foi zero, já que a FD não possui cursos de doutorado, e a média da UFG foi 2,571 em 2012, e 2,821 em 2013.

Assim, para essas oito variáveis qualitativas a FD teve, em 2012 e 2013, pontuação favorável somente nas duas primeiras, relacionadas aos cursos noturnos.

O resultado da apuração para 2012, para efeito de alocação de vagas, foi encaminhado à PRODIRH em 03/02/2013, não havendo nenhuma vaga a ser disponibilizada para a FD. Esse resultado foi apreciado pelo CONSUNI e aprovado. O mesmo se repetiu em 2013.

De forma semelhante à alocação de vagas, se dá a distribuição de recursos às Unidades Acadêmicas da UFG, regulamentada pela Resolução CONSUNI 05/2011. O cálculo para distribuição dos recursos financeiros de custeio considera diversos indicadores, dentre eles, a carga didática da unidade, índice de titulação, produção intelectual dos docentes, atividades de pesquisa e extensão. O cálculo para distribuição de recursos de capital considera a carga didática da unidade em aulas, número de professores e de alunos equivalentes, dentre outros indicadores. E, ainda, o orçamento do ano anterior influencia no cálculo do orçamento do ano seguinte.

De acordo com o Memorando-Circular nº 005/PROAD/UFG, de 24/06/2013, a Administração Central da UFG destinou às Unidades Acadêmicas, em 2013, R$ 3.881.358,71 para despesas de custeio e R$ 2.603.163,08 para despesas de capital. De vinte e sete unidades que dividiram esses recursos, a Faculdade de Direito foi a 25ª colocada, com R$ 97.627,37, para custeio e 22ª, com R$ 56.049,35, para despesas de capital.

Assim, a baixa produção da Unidade tem influenciado em suas possibilidades de crescimento do quadro de pessoal e de recebimento de recursos.

Causa

A baixa produtividade da Faculdade de Direito combinada com a falta de planejamento dos Departamentos, que não se reúnem regularmente, da Diretoria da Faculdade de Direito e Coordenações.

Manifestação da Unidade Examinada

A UFG, por meio do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, em resposta ao Relatório Preliminar encaminhado, apresentou as justificativas da Direção da Faculdade de Direito, Anexo 2, descritas a seguir:

"(...) não foram disponibilizados os documentos que fundamentaram todas as conclusões dos senhores técnicos da CGU (...)";

"(...) indaga-se inicialmente qual o critério utilizado pela auditoria para avaliar o desempenho acadêmico de alguns docentes bem como a trajetória administrativa dos mesmos sem considerar todo o corpo docente da FD, valendo ainda observar que a FD não é uma unidade com grande número de servidores e professores.";

"Aponta o relatório da CGU a baixa produtividade acadêmica da FD, lançando seu olhar para as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Todavia os dados da Pró-Reitoria de Pós-Graduação divergem dos dados contidos no relatório uma vez que a FD não está entre as últimas unidades no tocante a produção acadêmica, mas situada medianamente, com produção compatível ao seu quadro docente e com a jornada de trabalho – horas atividades – ali alocadas.

Assim, valem retomar os dados da PRPG referentes a produtividade da FD."

Análise do Controle Interno

Os documentos e processos em que se basearam as análises e conclusões da presente auditoria foram os solicitados pelas Solicitações de Auditoria nºs. 201317500/001 a 005, e apresentados em resposta pela FD e UFG, estando todos detalhados nas constatações apontadas ao longo deste relatório.

Na presente auditoria a avaliação pautou-se na distribuição de carga horária entre as atividades de ensino, pesquisa e extensão e nas obrigações estabelecidas no regime de trabalho dos docentes, conforme previsto nas Resoluções dos Conselhos da UFG.

Os cálculos demonstrados nas tabelas anteriores foram retirados do processo nº 23070.000334/2009-00, que foram efetuados pela própria UFG e em todos eles foi considerada a divisão pelo número de docentes da Unidade Acadêmica.

Segundo a Resolução CONSUNI 29/2009 essas variáveis expressam uma macroinformação objetiva sobre as Unidades e se relacionam com as várias atividades desenvolvidas pelos docentes. E esse é o modelo utilizado pela Universidade para alocação de vagas, levando em conta a produção universitária. Esta auditoria utilizou os mesmos dados calculados pela própria UFG.

Após apresentados os resultados demonstrados no referido processo, o que se fez foi ordenar os valores em ordem decrescente e indicar em qual posição a Faculdade de Direito se encontrava.

Ressalte-se ainda, que foram considerados os dados registrados nos RADOC pelos próprios docentes e, no caso da FD, não ficou evidenciado o acompanhamento e conferência, por parte dos Departamentos, quanto a esses dados que foram aprovados em uma mesma reunião do Conselho Diretor da Unidade, retroativamente a vários exercícios passados.

Os docentes que foram citados ao longo do relatório tiveram uma avaliação sob o aspecto quantitativo de não atingirem, por exemplo, o mínimo de horas/aula estipulado em lei ou de não registrarem horas de pesquisa e extensão condizentes com as atividades de seus regimes de trabalho.

Os dados da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, citados pela FD, que estariam divergentes dos dados contidos no relatório de auditoria não foram bem esclarecidos para demonstrar em que sentido as constatações da CGU estariam incorretas.

O histórico dos dois últimos anos demonstrados nas tabelas anteriores indica que, na maioria das variáveis, a FD está abaixo da média, indicando a necessidade de melhorias, sendo que esses dados devem ser considerados para efeito de planejamento da Unidade.

Conforme se observa das tabelas anteriores, esses dados que ficaram abaixo da média nos dois exercícios analisados, incluem, principalmente, a carga didática de graduação e de pós-graduação; e as atividades de pesquisa, extensão, produção intelectual e orientação por número de docentes.

Recomendações:
Recomendação 1: Que os Departamentos da Faculdade de Direito passem a se reunir regularmente, considerando, em conjunto com a Direção da Unidade e suas coordenações, a baixa produtividade da faculdade em suas ações de planejamento.

1.1.1.11 CONSTATAÇÃO

Ausência de planejamento na Faculdade de Direito para as atividades acadêmicas.

Fato

A UFG elaborou seu Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI para o período 2011-2015. As metas e ações desse plano apresentam-se estruturadas em 9 (nove) eixos. Para cada um dos eixos foram elaboradas metas a serem alcançadas e, para cada uma delas, foram especificadas ações a serem implementadas.

No que se refere ao ensino, pesquisa e extensão são traçadas metas e ações gerais de ampliação e desenvolvimento, embora não estejam quantificadas nesse aspecto.

A Resolução CONSUNI 10/2006 regulamenta o Programa de Gestão Estratégica – PGE da UFG e prevê em seu art. 4º o planejamento estratégico das Unidades Acadêmicas estruturado, dentre outros itens, por "Metas e Responsabilidades" que representam as ações a serem desenvolvidas, designando os responsáveis pela execução das atividades e estabelecendo prazos para realizá-las.

Foi solicitado, por meio da Solicitação de Auditoria 201317500/001, que a FD apresentasse seu Planejamento Estratégico mais recente, considerando, caso houvesse, seus acréscimos e atualizações.

Na ausência do Planejamento Estratégico, foi solicitado informar/apresentar se foram estipuladas e quais eram as ações a serem implementadas para o atingimento, pela Faculdade de Direito, das metas e ações do Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI da UFG, para o período 2011-2015, principalmente no que se refere aos Eixo 3 – A Pesquisa, a Pós-Graduação e a Inovação na UFG e Eixo 4 – A Extensão e a Cultura na UFG.

E, caso houvesse outras formas de planejamento de atividades que expressassem os objetivos e metas da Faculdade de Direito, e a articulação das áreas de ensino, pesquisa e extensão, que fossem apresentados.

A resposta apresentada pela Direção foi pouco esclarecedora no sentido de confirmar se o planejamento existe ou não. Por meio do OF. Nº 006/2014-FD/UFG foi informado que o Planejamento Estratégico não foi localizado, mas que a cada semestre são realizadas reuniões de planejamento, antes do início das aulas para tratar de carga horária; alteração de programas e disciplinas; bibliografia recomendada; eventos de ensino, pesquisa e extensão; congressos e avaliação docente.

Contudo, os resultados dessas reuniões não foram apresentados, no sentido de esclarecer as ações planejadas e, principalmente, demonstrar a articulação das áreas de ensino, pesquisa e extensão.

O art. 38 do Estatuto da UFG prevê que o Conselho Diretor deve aprovar o Plano de Gestão da Diretoria da Unidade Acadêmica, que deverá ser apresentado pelo Diretor ao Conselho, no prazo de 30 (trinta) dias após sua posse. A partir da resposta apresentada pela FD presume-se que este plano também não foi elaborado, em que pese a atual Direção ter sido empossada desde agosto de 2013.

Verificou-se que o Relatório de Autoavaliação Institucional da UFG 2011-2012 (PGE) traz algumas informações em seus apêndices:

- Apêndice A - Relação das Unidades Acadêmicas/Núcleos de Gestão que realizaram planejamento: consta que de 2004 a 2011, a FD realizou planejamento nos exercícios de 2005 a 2008. A maioria das outras unidades acompanha esse perfil.

- Apêndice B - Relação das Unidades Acadêmicas/Núcleos de Gestão que realizaram autoavaliação: de 6 ciclos de avaliação, desde 1998 a 2012, consta que a Faculdade de Direito somente realizou o 3º Ciclo – 2004-2005.

De acordo com o PDI 2011-2015, os processos do PGE *"devem ser contínuos e permanentes, não episódicos, pontuais e fragmentados"*. Assim, a Faculdade de Direito

não tem seguido o Plano Institucional da Universidade nesse aspecto de planejamento e autoavaliação.

E, ainda, a execução do PGE compreende os processos de planejamento e de autoavaliação das Unidades Acadêmicas, bem como de avaliação dos estudantes, além de avaliação externa.

A periodicidade do processo de planejamento deve ser anual e o ciclo completo do processo de autoavaliação ocorre com a periodicidade de dois anos, quando é publicado o Relatório de Autoavaliação da UFG.

Segundo o Memorando Circular Nº 19/2013-PRODIRH, da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos, o prazo final para envio do Relatório de Autoavaliação pelas Unidades Acadêmicas foi de até 31/01/2014. Esses relatórios subsidiarão o Relatório de Autoavaliação Institucional da UFG 2013-2014.

Foi solicitado à FD apresentar o Relatório de Autoavaliação por ela encaminhado, indicando os responsáveis pelas respostas, e se as mesmas foram definidas em reunião do Conselho Diretor, apresentando neste caso a ata da reunião; ou se por comissão e grupo focal constituído, identificando a metodologia implementada para responder o questionário. Nenhum relatório ou informação a esse respeito foi apresentado, o que presume não ter sido feito.

No Relatório de Autoavaliação Institucional da UFG – 2011-2012 consta o "APÊNDICE C – Questionário de Autoavaliação das Unidades Acadêmicas/Núcleos de Gestão e *Campus* 2011/2012".

Foi solicitado apresentar o questionário respondido pela Faculdade de Direito, indicando, da mesma forma que solicitado no item anterior, os responsáveis pelas respostas e a metodologia aplicada para responder o questionário e, novamente, nenhuma informação foi apresentada.

Esse questionário trazia questões como se o PDI tem sido considerado na elaboração do planejamento, programas e projetos da Unidade; se existe articulação entre as atividades de ensino, pesquisa (integração entre graduação e pós-graduação) e extensão e como ocorre, dentre diversas outras bastante interessantes para uma autoavaliação por parte da Unidade, mas, dado a falta de respostas, tais aspectos não puderam ser acompanhados.

Quanto às reuniões departamentais que teriam como atribuição acompanhar os programas de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidos pelo departamento, embora solicitadas à Direção da FD, atas, documentos de convocação ou outros que demonstrassem a quantidade de reuniões departamentais, ocorridas no exercício de 2013, nos dois Departamentos existentes na Unidade, foram apresentadas apenas duas atas de reuniões conjuntas dos dois Departamentos, ocorridas em setembro de 2013.

A ata da reunião realizada em 19/09/2013 tratou principalmente da questão da aprovação, dos planos de trabalho individuais dos docentes, das avaliações da chefia e dos relatórios do SICAD, relativos a 2012 e a todos os anos anteriores, o que demonstra atrasos e fragilidades no acompanhamento das atividades de responsabilidade dos Departamentos.

A ata da reunião realizada em 27/09/2013 tratou da eleição do Sub-Chefe de Depto., observou a necessidade de um trabalho conjunto com reuniões mensais de Departamento, "*superando as divergências e resgatando a dignidade da Faculdade, garantindo inclusive a participação discente (...)"*. Nessa reunião também foram apontadas falhas no processo de eleição do Sub-Chefe de Depto., e nas regras do quórum de deliberação e fragilidade da convocação para a reunião. Foi fixado um calendário de reuniões do Departamento de Formação Básica e Complementar a se dar em 23/10/2013, 21/11/2013 e 24/11/2013. Contudo, nenhuma ata ou convocação referentes a essas reuniões foram apresentados, embora solicitados à Direção da FD por meio da Solicitação de Auditoria nº 201317500/003.

A ata dessa reunião também registra informação do Chefe de Depto. de que a divisão das disciplinas em Departamentos não seguiu critério técnico ou epistemológico e deveria ser objeto de revisão na atualização do projeto político pedagógico do curso.

A ata também registra sugestão do Chefe de Depto. de realizar análise dos programas das disciplinas, no sentido de sua atualização, informando que os alunos reclamam que alguns professores repetem programas já existentes e reclamam, também, que há um distanciamento entre alunos e professores; sugeriu, ainda, que houvesse uma maior seriedade na Unidade e que fossem evitadas as retaliações.

Causa

A falta de planejamento e autoavaliação é decorrente da falta de atuação de diversas instâncias da Faculdade de Direito - Direção, Reunião Departamental e Conselho Diretor.

Manifestação da Unidade Examinada

A UFG, por meio do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, em resposta ao Relatório Preliminar encaminhado, apresentou as justificativas da Direção da Faculdade de Direito, Anexo 2, indicando que os itens III – Quanto à Gestão de Pessoal e IV – Quanto à Gestão Acadêmica abrangeriam as considerações sobre essa constatação.

Esses itens tratam de justificativas sobre organização de horário de aulas e distribuição de carga horária nas atividades de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão; e das reuniões realizadas para planejar essa distribuição.

Análise do Controle Interno

A ausência de planejamento ressalvada vai além de reuniões que distribuam atividades, tratando da definição de ações a serem implementadas para o atingimento, pela Faculdade de Direito, das metas e ações do PDI da UFG para o período 2011-2015, expressando as metas da Unidade Acadêmica e a articulação das áreas de ensino, pesquisa e extensão. Além disto, não houve, em nenhum momento, justificativas para a ausência de realização das etapas de autoavaliação previstas nas normas da própria Universidade e de não ter sido apresentado o Plano de Gestão da Diretoria atual da FD.

Não havendo um planejamento adequado, o acompanhamento da realização das atividades não tem parâmetros para aferição quanto ao cumprimento de metas que

sequer estão estipuladas e as atividades vão sendo exercidas sem direcionamento, dependendo do interesse e demanda de cada docente.

Recomendações:
Recomendação 1: Que os questionários de autoavaliação institucional passem a ser respondidos nos prazos estipulados pela PRODIRH e, a efetivamente serem considerados no planejamento e na avaliação da Faculdade de Direito.

Recomendação 2: Que a Direção da Faculdade de Direito elabore seu Plano de Gestão, apresentando-o ao Conselho Diretor para apreciação, conforme prevê o Estatuto da UFG.

Recomendação 3: Que a Faculdade de Direito passe a elaborar planejamento das atividades acadêmicas com "Metas e Responsabilidades" que representam as ações a serem desenvolvidas, designando os responsáveis pela execução das atividades e estabelecendo prazos para realizá-las, conforme prevê a Resolução CONSUNI 10/2006, compatibilizando esse planejamento com o PDI da Universidade.

1.1.1.12 CONSTATAÇÃO

Falhas de acompanhamento e registros relativos a três ações de extensão da Faculdade de Direito.

Fato

A Resolução CONSUNI 03/2008 regulamenta as ações de extensão e cultura na UFG.

Considerando-se o histórico da FD, de acordo com as informações fornecidas pela Pró-Reitoria de Extensão e Cultura - PROEC, Mem. 51/PROEC-UFG, de 13/03/2014, no ano de 2012 foram cadastradas 16 ações de extensão em nome da Faculdade de Direito. De um total de 52 professores ativos vinculados à Faculdade de Direito, oito docentes coordenam ações de extensão, correspondente a 15,4% do total. O número de pessoas atingidas ou beneficiadas com as ações de extensão da FD foram 1.505 (público interno), 900 (público externo), totalizando 2.405.

Do total de alunos ativos vinculados à FD, 1.874, apenas 37 participam de ações de extensão (1,97%). Do total de professores ativos vinculados à FD (52) 16 docentes, exceto coordenadores participam de atividades de extensão, 30,8%.

A partir da análise dos RADOC 2013 verificou-se que, de doze professores DE, apenas um não possui horas de atividade de extensão registradas, tratando-se de um professor afastado para doutorado. Mas entre os que realizaram atividades de extensão há uma diferença: o que esteve acima de todos registrou 820 horas e o último 15. Cinco professores realizaram menos de 100 horas de extensão e seis acima de 100.

Três dos dez professores em regime de 40 horas semanais não registraram atividades de extensão, sendo os três ocupantes de cargos. Os demais registraram de 4 a 570 horas, sendo três abaixo de 100 e quatro acima de 100.

Dentre dezessete professores 20 horas, apenas cinco registraram horas em atividades de extensão, variando de 35 a 90 horas. Dentre os que não realizaram atividades de extensão, estão três professores que também não cumpriram o mínimo de oito horas-aula semanais estabelecido por Lei, conforme detalhado em item anterior deste relatório.

O "Buscador de Ações de Extensão e Cultura" do site da UFG registrou 17 ações de extensão, relativas à FD, em 2013. Foram acompanhadas nesta auditoria quatro ações de extensão:

- Projeto "*Kalunga Cidadão",* FD-113;

- Curso de Sentença Penal, FD-123;

- Curso de Educação em Assessoria Jurídica Universitária Popular e Direitos Humanos, FD-115; e

- Teoria Contemporânea do Direito, FD-88.

Sobre essas ações foi solicitado apresentar o projeto; a análise de mérito; o relatório parcial do coordenador da ação, de acompanhamento anual para avaliação; o relatório final de execução, se couber; e o parecer da Comissão de Interação com a Sociedade – CIS ou, na ausência desta, da direção da Unidade ou Órgão, conforme previsto na Resolução CONSUNI 03/2008.

Os dados solicitados estão inseridos no sistema SIEC, tendo sido apresentados pela PROEC, com o resumo dos projetos ou cursos de extensão, justificativas, equipe executora, objetivos, metodologia, e cronograma de atividades. Verificou-se, ainda, que o sistema registra a data, a hora e o responsável pela avaliação da proposta, sua aprovação pelo Conselho Diretor da Unidade e pela PROEC.

Foi informado quanto ao projeto "*Kalunga Cidadão"* - FD-113 que o mesmo foi aprovado pela PROEC, mas não possui relatório. De acordo como os dados do SIEC o início das atividades se daria em 01/01/2013 e o final está previsto para 18/12/2015. Não se encontrou nos RADOC 2013 da professora coordenadora do projeto (Matrícula SIAPE nº 2330011), bem como dos professores participantes da equipe executora (Matrícula SIAPE nº 6302337, 2567419, 1143285, 0720299 e 0446483) registro dessa atividade especificamente.

Para o Curso de Sentença Penal – FD-123 foi informado que o relatório final foi enviado ao Diretor. Os registros do relatório retirados do sistema informam que o curso foi executado e a atividade foi validada pela PROEC. Para esse curso constaram no RADOC da professora coordenadora as horas referentes à atividade.

Para o Curso de Educação em Assessoria Jurídica Universitária Popular e Direitos Humanos – FD-115 também foi informado que foi aprovado pela PROEC, mas não possui relatório. As atividades relativas ao curso de extensão foram previstas para o período 07/08/2013 a 06/08/2014. Verificando-se os RADOCs 2013 do coordenador desse curso de extensão (Matrícula SIAPE nº 1192706), bem como da equipe executora (Matrícula SIAPE nº 2541807, 2673466, 2567419 e 2330011) não houve nenhum registro sobre essa atividade de extensão no exercício. Apenas um professor registrou 20 horas em seu RADOC relativas a essa atividade.

O projeto “Teoria Contemporânea do Direito” - FD-88 possui relatório parcial aprovado, referente ao período de 01/07/2011 a 15/11/2012. Os professores constantes da equipe executora (Matrícula SIAPE nº 2567419 e 1192706) não tiveram horas registradas em seus RADOC 2012 referentes a esse curso especificamente. No resumo retirado do SIEC consta que o coordenador era o Professor de Matrícula SIAPE nº 1316942 que também não registrou horas em seu RADOC 2012 relativas ao projeto em específico. Tendo em vista que o término dessa atividade de extensão, registrado no SIEC, foi 18/02/2013, já deveria haver o relatório final de sua execução.

De acordo com a Resolução CONSUNI 003/2008, art. 9º, a análise de mérito e a responsabilidade pelo acompanhamento e execução da ação de extensão e cultura são em graus diferenciados e conforme o caso, do coordenador da ação, da presidência da Comissão de Interação com a Sociedade – CIS, e da direção da Unidade ou Órgão. E, o art. 20, estabelece que o coordenador de uma ação executada deverá apresentar à CIS ou, na ausência desta, diretamente à direção da Unidade ou Órgão, um relatório final sobre sua execução. A CIS ou, na ausência desta, a direção da Unidade ou Órgão, avaliará o relatório apresentado e emitirá parecer.

Causa

Não apresentação de relatório de execução de ações de extensão e cultura, bem como a falta de registro destas ações nos Relatórios de Atividades dos docentes.

Manifestação da Unidade Examinada

A UFG, por meio do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, em resposta ao Relatório Preliminar encaminhado, apresentou as justificativas da Pró-Reitoria de Extensão e Cultura – Mem. 84/PROEC/UFG, resumidas a seguir:

A Pró-Reitoria de Extensão e Cultura esclareceu que não se observa falha na Comissão de Interação com a Sociedade ou da Direção da Faculdade de Direito no que diz respeito ao acompanhamento das ações de extensão da unidade em sua fase de registro e aprovação das ações.

Em se tratando do acompanhamento da execução, a Resolução CONSUNI 03/2008 atribui ao coordenador da ação de extensão a responsabilidade de enviar o relatório. A Unidade deve apreciar o relatório e, caso aprovado, só então constará no SICAD a participação do docente naquela ação. Ao preencher o SICAD, o próprio docente informa a carga horária anual despendida na ação da qual faz parte.

Quando não é apresentado o relatório, parcial ou final, o SIEC, Sistema de Informação de Extensão e Cultura não repassa ao SICAD aquela ação de extensão, que não aparece no SICAD para que seja computada a carga horária de dedicação à ação.

A Pró-Reitoria registra propostas de ações de extensão, assim chamadas no momento do cadastro. A execução da ação só se confirma no relatório parcial ou final. A ausência do relatório impede que a carga horária seja atribuída àquela atividade.

Análise do Controle Interno

Embora a PROEC alegue que a responsabilidade não seja da Direção da FD ou da CIS, não havendo relatório, mesmo que parcial, sobre a execução da ação de extensão, deveria haver seu acompanhamento e a cobrança de inclusão desse relatório.

Sobre o registro das atividades nos RADOC de cada docente, verificou-se que, para uma mesma ação de extensão, foram computadas horas no RADOC de uma parte dos docentes e não computadas nos de outros participantes, e nesse caso não havia relatório incluído, tornando a justificativa apresentada inconsistente. E a veracidade dos registros constantes dos Relatórios Anuais dos Docentes é de responsabilidade da Unidade Acadêmica.

Foram evidenciadas falhas de acompanhamento e registros relativos a três ações de extensão, uma vez que não foram apresentados os relatórios de sua execução e não constam dos Relatórios de Atividades dos docentes envolvidos.

Recomendações:
Recomendação 1: Que a Comissão de Interação com a Sociedade acompanhe os registros e realizações das atividades de extensão na Faculdade de Direito, garantindo que os sistemas reflitam a realidade dos fatos.

1.1.1.13 CONSTATAÇÃO

Deficiências no acompanhamento e validação dos dados sobre as atividades acadêmicas dos docentes da Faculdade de Direito.

Fato

As atividades desenvolvidas pelos docentes da UFG estão descritas no Relatório Anual dos Docentes – RADOC, constante do Sistema de Cadastramento de Atividades Docentes da UFG – SICAD. Trata-se de um relatório individual que discrimina as atividades anuais de cada docente.

Os dados do RADOC são inseridos, em sua maioria, pelo próprio professor, exceto os dados relativos à carga didática que são migrados de outro sistema. Tais informações devem ser atestadas pela Chefia de Departamento e, posteriormente, aprovadas em reunião do Conselho Diretor da Unidade.

Foi solicitado, por meio da Solicitação de Auditoria 201317500/003, que a FD informasse o trâmite de aprovação dos RADOC por seus Departamentos, uma vez que verificou-se, pela Ata 007/2013 – da Reunião Ordinária do Conselho Diretor da FD/UFG, realizada em 06/06/2013, informação de que foi apreciada, em caráter excepcional, a aprovação dos *"SICAD's 2012"* e ratificação da aprovação dos *"SICAD's"* anteriores a partir de 2006, sendo tudo aprovado por unanimidade. Foram solicitadas, ainda, informações sobre os responsáveis pela validação dos RADOC, constantes do SICAD, referentes a todos esses períodos citados na Ata 007/2013.

Foi informado, pela Direção da FD, por meio do OF. Nº 007/2014-FD-UFG, de 24/03/2014, que o Conselho Diretor é o órgão máximo e autônomo para a aprovação dos relatórios do SICAD. Não houve referência ao trâmite ou acompanhamento realizado pelas Chefias de Departamento para essa aprovação.

Também foram solicitadas à Direção da FD atas, documentos de convocação ou outros que demonstrassem a quantidade de reuniões departamentais ocorridas no exercício de 2013 nos dois Departamentos existentes na Unidade. De acordo com o art. 47 do Estatuto vigente na Universidade até 2013, o Departamento tem como instância deliberativa sobre as rotinas administrativo-acadêmicas a Reunião Departamental, e como instância executiva, a Chefia.

O art. 23 do Regimento Geral da UFG especifica as atribuições da Reunião Departamental, dentre as quais a de acompanhar os programas de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidos pelo departamento, em conjunto com as coordenadorias e comissões da Unidade Acadêmica.

Foram apresentadas apenas duas atas de reuniões conjuntas dos dois Departamentos, ocorridas em setembro de 2013. A ata da reunião realizada em 19/09/2013 indica que foi discutida a questão da extrema urgência de aprovação, pelas plenárias dos Departamentos, dos planos de trabalho, das avaliações da chefia e dos relatórios do SICAD, que estariam *"travando"* o andamento dos processos de progressão horizontal e de avaliação de estágio probatório de vários docentes. Foram então aprovados nessa reunião os relatórios do SICAD, os planos de trabalho e as avaliações feitas pela Chefia de Depto., relativos a 2012 e a todos os anos anteriores.

Do exposto, conclui-se que a resposta da Direção não foi esclarecedora no sentido de sustentar a validação dos dados inseridos no SICAD e seu real acompanhamento pelos Departamentos, e o teor do descrito na ata da reunião de Departamentos demonstra aprovação por atacado, em virtude de atrasos no andamento de processos que desses dados dependiam, além da ausência de outras atas, documentos, convocações que demonstrassem a atuação da Reunião Departamental.

E, ainda, a aprovação dos RADOC pelo Conselho Diretor se deu, conforme descrito anteriormente, em 06/06/2013, antes da reunião de Departamento (ocorrida em 19/09/2013) que a deveria subsidiar.

Dessa forma, os dados dos RADOC de 2013 ainda não haviam sido validados e aprovados pelo Conselho, o que se dará em 2014, embora o sistema SIDAC já não permita mais alterações pelo professor. E, não se vislumbrou pelas duas atas de reuniões departamentais ocorridas, acompanhamento desses dados de 2013 de forma mais tempestiva, tendo em vista ainda, a falta de esclarecimentos quanto ao trâmite ou acompanhamento realizado pelas Chefias de Departamento para essa aprovação.

Causa

- Falta de reuniões Departamentais e de cumprimento pelas Chefias de Departamento das atribuições de acompanhamento dos programas de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidos pelos Departamentos, em conjunto com as coordenadorias e comissões da Unidade Acadêmica.

Manifestação da Unidade Examinada

O Relatório Preliminar desta auditoria foi encaminhado à UFG para manifestação, mas não houve nenhuma justificativa específica sobre essa constatação de

falhas no acompanhamento e validação dos dados sobre as atividades acadêmicas dos docentes da Faculdade de Direito.

Análise do Controle Interno

A falta de evidências sobre o real acompanhamento dos dados acadêmicos registrados no SICAD os tornam vulneráveis, e a aprovação do Conselho Diretor retroativa a diversos anos anteriores demonstra falhas no acompanhamento das atividades docentes por parte da Unidade Acadêmica.

Em que pese essa realidade, os dados vem sendo considerados pela Universidade como válidos para cálculos sobre a produção da Unidade.

Os Departamentos têm como principal atribuição melhor desenvolver as atividades administrativo-acadêmicas das unidades. Assim, sua atuação, em função das suas competências legais, seria determinante para evitar a falha e/ou seus efeitos negativos.

Por sua vez, ao Conselho Diretor caberia estabelecer as diretrizes acadêmicas e supervisionar sua execução em consonância com o disposto no Estatuto e Regimento Geral da Universidade.

Recomendações:

Recomendação 1: Que a Faculdade de Direito, por meio de seus Departamentos, passe a acompanhar os registros dos RADOC no sistema SICAD e a validar suas informações durante o exercício, com vistas a garantir a autenticidade e a efetividade do acompanhamento dos programas de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidos pelo departamento. Nesse sentido, é fundamental que os Departamentos passem a formalizar suas reuniões, registrando adequadamente as medidas adotadas.

Recomendação 2: Que o Conselho Diretor da Faculdade de Direito passe a aprovar os dados do SICAD após certificada a validação pelos Departamentos.

1.1.1.14 CONSTATAÇÃO

Baixo índice de execução de projetos de pesquisa pela Faculdade de Direito.

Fato

As atividades de pesquisa na UFG estão regulamentadas pela Resolução CEPEC 462/1999.

Essa Resolução estabelece que a pesquisa é uma das atividades básicas do magistério superior a ser exercida por todos os docentes da UFG, no mesmo grau de prioridade do ensino e da extensão.

Estabelece, ainda, que as atividades de pesquisa dos docentes serão incentivadas, acompanhadas e avaliadas pelo Departamento e/ou pelo Conselho Diretor ou seus equivalentes sob a Coordenação/Supervisão da Coordenadoria Geral de Pesquisa da PRPPG.

A Resolução CEPEC 462/1999 estabelece que, serão dispensados de exercer atividades de pesquisa, os docentes em regime de 20 horas semanais de trabalho, que tenham todo o seu tempo comprometido com atividades de ensino. E, em caráter excepcional, e por tempo determinado, o professor em regime de 40 horas semanais ou de dedicação exclusiva poderá ser dispensado do exercício de atividades de pesquisa para se dedicar exclusivamente a atividades de ensino e de extensão, nos termos da Resolução - CCEP n° 322. Neste caso, a Resolução 322 prevê que os referidos docentes respondam, no mínimo, por 16 horas/aula semanais, por decisão departamental, comunicada à CPPD antes do início do período letivo.

E, ainda, os docentes ocupantes de cargos ou funções administrativas previstos no Estatuto da UFG ficam dispensados, mas não impedidos, do exercício de atividades de pesquisa.

De acordo com as informações da Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação - PRPI da UFG, considerando os cadastros do sistema SAP, a Faculdade de Direito, com 40 docentes, conta com 26 projetos encerrados e 12 em andamento. Do total de docentes (40), 21 (mais de 50%) não têm nenhum projeto de pesquisa cadastrado. A PRPI ressalta, por outro lado, que, a porcentagem de doutores é de 57,5%.

Da análise dos Relatórios Anuais dos Docentes – RADOC da Faculdade de Direito, relativos ao exercício de 2013, verificou-se que cinco dos doze professores DE, não registraram nenhuma hora em projetos de pesquisa:

- Professor Matrícula SIAPE nº 2454630 – consta uma atividade de pesquisa registrada, mas nenhuma hora computada. Consta quantidade mais expressiva de horas de atividades de extensão (820). Embora a professora estivesse afastada para cursar doutorado a partir de agosto/2013 até 2016, comparando-se com 2012, a professora somente registrou atividades de ensino, nenhuma pesquisa, extensão, orientação ou outras;

- Professor Matrícula SIAPE nº 2127657 – nenhum projeto de pesquisa cadastrado, nem orientação a aluno e nenhum produto como publicação de artigos, livros, etc. Consta quantidade mais expressiva de horas de atividades de extensão (568);

- Professor Matrícula SIAPE nº 0446483 - consta uma atividade de pesquisa registrada, mas nenhuma hora computada, e o registro de 223 horas de atividades de extensão. O professor ingressou no cargo em novembro/2012;

- Professor Matrícula SIAPE nº 3454617 - consta uma atividade de pesquisa registrada, mas nenhuma hora computada. Constam registradas 150 horas em atividades de extensão; e

- Professor Matrícula SIAPE nº 1762785 – constam três projetos de pesquisa cadastrados, mas nenhuma hora computada e foram registradas 80 horas em atividades de extensão. Em 2012 foram registrados seis projetos de pesquisa, mas também, nenhuma hora foi computada.

Seis dos dez professores em regime de 40 horas não computaram horas em projetos de pesquisa:

- Professor Matrícula SIAPE nº 2413736 – consta uma pesquisa cadastrada, mas nenhuma hora foi computada. Foi coordenadora de curso a partir do 2º semestre/2013. Comparando-se com 2012, havia dois projetos de pesquisa cadastrados, mas nenhuma hora computada e 30 horas em atividades de extensão;

- Professor Matrícula SIAPE nº 0300448 – não consta nenhuma pesquisa cadastrada. Registra 256 horas em atividades de extensão;

- Professor Matrícula SIAPE nº 1413938 - não consta nenhuma pesquisa cadastrada e poucas horas (60) em atividades de extensão;

- Professor Matrícula SIAPE nº 1154794 - consta uma pesquisa cadastrada, mas nenhuma hora foi computada. Registra 100 horas em atividades de extensão. É Diretor da Unidade a partir do 2º semestre/2013. Comparando-se com 2012, houve uma pesquisa registrada e nenhuma hora computada e 506 horas de extensão;

- Professor Matrícula SIAPE nº 0299654 – constam dois projetos de pesquisa cadastrados, mas nenhuma hora foi computada no exercício. Registra 570 horas em atividades de extensão; e

- Professor Matrícula SIAPE nº 1355194 - não consta nenhuma pesquisa cadastrada. Registra 200 horas em atividades de extensão.

Quanto aos professores 20 horas, somente um registrou 30 horas em atividades de pesquisa, sendo que seis não exerceram o limite mínimo de oito horas-aula semanais em sala de aula, conforme já detalhado em outro item deste relatório.

Conforme já detalhado no item desse relatório que demonstrou os critérios para alocação de vagas na UFG, a pontuação da FD para as atividades de pesquisa e extensão, após dividida pelo número de docentes, demonstrou que a Unidade ficou abaixo da média das outras Unidades Acadêmicas da Universidade. Quando comparadas 28 Unidades, a FD ficou em 21ª posição em 2012, considerando-se os dados de 2011 e, em 22ª posição em 2013, considerando-se os dados de 2012.

Quanto aos indicadores de produção científica, foram apresentados pela PRPI alguns elementos, entre eles o número de artigos publicados, número de docentes sem artigos e número médio de artigos publicados por docentes.

A Faculdade de Direito apresentou, para 37 docentes compilados, que 20 artigos foram publicados por doutores, dois doutores não publicaram artigos, 17 artigos foram publicados por não doutores e 6 não doutores não publicaram artigos. A razão "Artigos Total"/"Docente" foi 9,3 para a Faculdade de Direito. Comparativamente a outras 30 Unidades, a FD está na 17ª posição.

Outros indicadores de produção citados foram o número de bolsistas de produtividade em pesquisa CNPQ e a nota do programa de pós-graduação. A Faculdade de Direito somente apresentou uma bolsa de produtividade em pesquisa em contraponto a 19 Unidades que tiveram de 2 a 16 bolsas de pesquisa e outras quatro que também tiveram somente uma, num universo de 125 bolsas de produtividade em pesquisa.

A nota do programa de pós-graduação da FD foi “3”. De 54 programas de pós-graduação comparados, dois tiveram nota “6”, cinco tiveram nota “5”, vinte e seis tiveram nota “4”, dezenove tiveram nota “3”, e dois tiveram nota “2”.

Causa

A falta de planejamento que estipule metas a serem perseguidas pela Faculdade de Direito, conjugadas à ampliação prevista no PDI da UFG, deixam a atividade de pesquisa ser implementada de acordo com o interesse e demanda individual de cada docente, reiterando-se, ainda, a falta de atuação da Reunião Departamental na tarefa de distribuição e acompanhamento das atividades entre os docentes.

Manifestação da Unidade Examinada

A UFG, por meio do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, em resposta ao Relatório Preliminar encaminhado, apresentou as justificativas da Direção da Faculdade de Direito, Anexo 2, item V – Quanto à Produtividade Acadêmica, descritas a seguir:

“Aponta o relatório da CGU a baixa produtividade acadêmica da FD, lançando seu olhar para as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Todavia os dados da Pró-Reitoria de Pós-Graduação divergem dos dados contidos no relatório uma vez que a FD não está entre as últimas unidades no tocante a produção acadêmica, mas situada medianamente, com produção compatível ao seu quadro docente e com a jornada de trabalho – horas atividades – ali alocadas.

Assim, valem retomar os dados da PRPG referentes a produtividade da FD.”

Análise do Controle Interno

A justificativa da Unidade não esclareceu os casos exemplificados de professores que não registraram horas em atividades de pesquisa, em que pese pertencerem ao regime de 40 horas ou DE que têm tal atribuição. Também não detalhou em que sentido os dados da Pró-Reitoria de Pós-Graduação estariam divergentes dos aqui apontados.

Os esclarecimentos apresentados pela Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação, por meio do Memorando Nº 034/2014/GAB/PRPPG/UFG, trataram da evolução das pesquisas ao longo dos anos, na UFG como um todo, e não fizeram referência específica à Faculdade de Direito.

O índice de realização de pesquisas pela Faculdade de Direito foi analisado considerando-se o histórico da Unidade Acadêmica dos dois últimos anos, comparado à média das outras Unidades da UFG; os dados registrados nos Relatórios Anuais do exercício de 2013 para cada professor; e a quantidade de professores que não realizam pesquisa, tendo em vista, ainda, o não atingimento do limite mínimo de oito horas-aula semanais por parte dos docentes, que demonstra haver espaço para crescimento da atividade.

Recomendações:

Recomendação 1: Que a Faculdade de Direito elabore planejamento, especificando metas, com vistas a melhorar sua execução de atividades de pesquisa, por meio de melhor distribuição das atividades de ensino, pesquisa e extensão entre os docentes pelos Departamentos.

1.1.1.15 CONSTATAÇÃO

Falta de transparência na distribuição de atividades entre os docentes da Faculdade de Direito e inconsistências dos dados dos Relatórios de Atividades do exercício de 2013.

Fato

Analisando-se os Relatórios Anuais dos Docentes – RADOC do exercício de 2013, dos professores efetivos da FD, observou-se a distribuição de atividades detalhada a seguir, para cada regime de trabalho dos docentes – dedicação exclusiva – DE, 40 horas semanais e 20 horas semanais.

Para os doze professores em regime de dedicação exclusiva no exercício prevaleceram 8.026 horas de atividades de ensino, contra 1.694 direcionadas a projetos de pesquisa e 2.374 a atividades de extensão. As orientações a alunos em programas de iniciação científica, dissertações de mestrado, projeto final de curso, dentre outros, somaram 3.688 horas. As atividades administrativas lançadas nos RADOC somaram 5.898 horas, compreendendo ocupação de cargos na administração, participação em conselhos, reuniões departamentais e outros. As atividades acadêmicas especiais somaram 1.786 horas, incluindo participação em bancas de defesa de monografia, projeto final de curso, banca de concurso e outros.

Para os dez professores em regime de 40 horas a distribuição foi de 8.194 horas de atividades de ensino, 612 horas direcionadas a projetos de pesquisa e 1.247 para atividades de extensão. As orientações a alunos somaram 2.587 horas. As atividades administrativas lançadas nos RADOC somaram 4.243 horas e as atividades acadêmicas especiais somaram 917 horas.

Os dezessete professores em regime de 20 horas executaram 14.319 horas de atividades de ensino, 30 horas em projetos de pesquisa e 292 horas de atividades de extensão. As orientações a alunos somaram 2.734 horas, as atividades administrativas 1.240 e as atividades acadêmicas especiais 1.288 horas.

A carga horária total executada pela Faculdade de Direito em 2013 foi de 69.534, sendo 34.854 de atividades de ensino, 9.111 de orientação, 2.336 de projetos de pesquisa, 3.913 de atividades de extensão, 11.393 de atividades administrativas, e 4.018 de atividades especiais. Do exposto, percebe-se que o percentual de horas dedicadas à pesquisa e à extensão foi de 9%, bem abaixo das atividades de ensino (50%), administrativas (16%) e de orientação (13%).

De acordo com a Resolução CCEP 322/1991 que regulamenta os regimes de trabalho do pessoal docente na UFG, as atribuições para o regime de Tempo Parcial (20 horas) são as atividades de ensino, orientação, preparo de aulas e avaliação.

Já para os regimes de Dedicação Exclusiva e Tempo Integral (40 horas), serão atribuídos, além dos encargos indicados anteriormente, os seguintes encargos adicionais:

a) a participação científica ou artística compreendidas nos planos Departamentais e aprovadas pelos órgãos e Conselhos competente da Universidade;

b) a orientação de pós-graduação, assim entendida a orientação de teses ou dissertações de conclusão de cursos de pós-graduação "*stricto*" ou "*lato sesnsu*", reconhecidos pelos órgãos competentes da Universidade;

c) a coordenação ou a gerência de cursos e serviços de graduação, pós-graduação e extensão, bem como os atinentes a atividades de apoio à educação básica;

d) a coordenação ou direção de Comissões Permanentes e Serviços Regulares da Universidade;

e) a direção, coordenação ou gerência de órgãos ou setores da administração da Universidade e bem assim das Unidades de Ensino e dos Departamentos; e

f) as atividades de extensão compreendidas nos Planos Departamentais e aprovados pelos órgãos e Conselhos competentes da Universidade.

Assim, a norma estabelece as atribuições dos docentes de acordo com cada regime, mas não estipula uma carga horária específica entre elas, a não ser para as atividades de ensino, que têm previstas em lei um mínimo de oito horas-aula semanais. As demais atividades deveriam seguir os planos departamentais, uma vez que, de acordo com o Regimento Geral da UFG (art. 23), a Reunião Departamental tem por atribuições, dentre outras, promover a distribuição entre os docentes, das tarefas de ensino, de pesquisa e de extensão, compatibilizando-as com os diversos planos de atividades da Unidade Acadêmica.

Embora solicitados, não foram apresentados planos ou quaisquer planejamentos por parte da Faculdade de Direito, e as atas das duas reuniões departamentais disponibilizadas não trataram de um planejamento detalhado. Da leitura das atas de reuniões do Conselho Diretor da FD percebe-se que as demandas vão sendo distribuídas a um relator e discutidas nessas reuniões, sem um planejamento prévio e formalizado da Unidade Acadêmica.

Assim, os dados dos RADOC 2013 foram considerados dentro desse contexto de validação precária em anos anteriores, de falta de planejamento, e de ausência de reuniões departamentais.

Verificou-se, pelos dados lançados, que um professor DE ficou afastado um semestre, se dedicou a poucas atividades de ensino, mas teve o maior número de horas de toda a Faculdade de Direito, tendo em vista que 630 horas foram computadas em duplicidade como qualificação e afastamento. Para esse professor prevaleceram as horas de orientação (610).

Outras inconsistências constatadas referem-se ao registro de horas para atividades semelhantes:

- O Diretor da FD, período de julho a dezembro/2013 registrou em seu RADOC 1.200 horas para essa atividade administrativa;

- Já o Diretor p*ro tempore* do período de janeiro a julho/2013 e Chefe de Depto. de janeiro a dezembro/2013 computou 800 hs. para a atividade de Diretor e 150 para Chefe de Depto.;

- A Vice-Diretora do período de jul a dez/2013 computou 250 hs. para essa atividade e 400 como Coordenadora; e

- O Vice-Diretor anterior computou 110 hs. nessa atividade e 440 como Coordenador.

Assim, não há um parâmetro uniforme para esses registros.

Em outros testes realizados em atividades de pesquisa e extensão, descritos em itens próprios deste relatório, outras fragilidades nos registros dos RADOC foram detectadas.

Em que pese a comprovação de apenas duas reuniões departamentais no ano, alguns professores registraram 90 ou 40 horas para essa atividade em seus relatórios.

Considerando-se o total de horas executadas por cada docente em 2013, uma professora DE (matrícula SIAPE 1334071) está posicionada junto aos professores de 20 hs. e outra professora DE (matrícula SIAPE 3454617) está posicionada após todos os de 40 hs. Nos demais casos, no ranking de horas executadas, os professores DE e 40 hs estão acima dos de 20 hs.

Considerando-se as atividades de ensino, separadamente, há uma distribuição desuniforme entre os três regimes.

Os dados dos RADOC 2013 serão considerados em 2014 quando da pontuação para alocação de vagas em concursos e alocação de recursos financeiros entre as Unidades Acadêmicas.

Causa

Falta de atuação da instância deliberativa departamental da Faculdade de Direito, na distribuição entre os docentes, das tarefas de ensino, de pesquisa e de extensão, compatibilizando-as com os diversos planos de atividades da Unidade Acadêmica que não foram elaborados.

Falta de acompanhamento dos programas de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidos pelo departamento e de seus registros nos Relatórios Anuais dos Docentes.

Manifestação da Unidade Examinada

A UFG, por meio do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, apresentou esclarecimentos sobre as constatações encaminhadas pela CGU-Regional/GO em Relatório Preliminar de Auditoria. Quanto às ressalvas apresentadas neste tópico foi

indicado que as justificativas estariam inclusas nas observações feitas pela Direção da Faculdade de Direito quanto à Gestão de Pessoal e à Gestão Acadêmica. Contudo, nesses itens, indicados como os III e IV do Anexo 2 ao ofício citado, não foram abordados, especificamente, os aspectos aqui ressalvados: de ausência de planejamento formalizado por parte da Faculdade de Direito, que demonstrasse a distribuição de atividades entre os docentes; de validação precária dos dados dos RADOC e inconsistências citadas; e de ausência de reuniões departamentais.

Análise do Controle Interno

A distribuição de atividades entre os docentes deve seguir os planos da Unidade Acadêmica e a articulação das áreas de ensino, pesquisa e extensão, que no caso da Faculdade de Direito não foram apresentados.

Os dados registrados nos RADOC demonstram baixo percentual das atividades de pesquisa e extensão em relação às de ensino, orientação e administrativas.

Recomendações:

Recomendação 1: Que a Faculdade de Direito passe a formalizar seus planos de atividades com vistas a explicitar a distribuição de atividades de ensino, pesquisa e extensão entre os docentes, avaliando a realização dessas atividades diante das estabelecidas para cada regime de trabalho.

Recomendação 2: Que os dados dos Relatórios de Atividades sejam revisados no intuito de eliminar inconsistências de lançamentos e de efetivamente se acompanhar/aferir a realização das atividades planejadas.

1.1.1.16 CONSTATAÇÃO

Falhas no planejamento, na distribuição de atividades e autorização de afastamentos, resultando em ausência de professores para disciplinas a serem cumpridas no exercício de 2014.

Fato

Além do fato de, em 2013, a carga horária mínima em aulas não ter sido atingida por uma parte dos professores, em 2014, houve reflexos das falhas de planejamento e distribuição de atividades de ensino.

Analisando os horários das disciplinas para o 1º semestre de 2014, disponibilizados pela FD, verificou-se que estão sem professor as seguintes disciplinas:

- Ciência Política - 1º período matutino e noturno;

- Economia Política – 1º período matutino e noturno;

- Filosofia Geral – 3º período matutino e noturno;

- Estágio Supervisionado I – 5º período matutino;

- Direito do Trabalho I – 7º período matutino;

- Direito Empresarial III – 7º período noturno; e

- Dir. Proc. Trabalhista – 9º período matutino e noturno.

A Ata da Reunião Ordinária do Conselho Diretor da Faculdade de Direito, realizada em 10/12/2013, indica que o presidente informou que haveria vários afastamentos de professores para o próximo ano, que teriam que agilizar os concursos para preenchimento dessas vagas e que a carga horária mínima para os professores da FD deveria ser de 8 horas-aula na graduação, qualquer que fosse o regime, com atendimento preferencialmente para a Graduação e, posteriormente, o atendimento de demandas externas.

A Ata da Reunião Ordinária do Conselho Diretor da Faculdade de Direito, realizada em 26/11/2013, informa os afastamentos de professores que deveriam acontecer no 1º semestre/2014: dois professores 40 horas (Matrícula SIAPE nº 0299654 e 0299311) iriam se aposentar; uma professora DE (Matrícula SIAPE nº 1334071) pediria exoneração e outra (Matrícula SIAPE nº 3454617), estaria de licença maternidade; uma professora DE (Matrícula SIAPE nº 1535251) e um 40 h (Matrícula SIAPE nº 2127243) estariam afastados para pós-doutorado; um professor 40 h (Matrícula SIAPE nº 4330655) e um 20 h (Matrícula SIAPE nº 1727950), afastados para doutorado; e uma professora 20 h (Matrícula SIAPE nº 1127596) de licença por interesse particular.

Três desses afastamentos (Matrícula SIAPE nº 1535251, 2127243 e 1127596), dentre eles o de licença por interesse particular, foram aprovados nessa mesma reunião.

E, a Ata da Reunião Extraordinária do CD/FD, realizada em 20/12/2013, registra a aprovação do afastamento de um professor 20 h (Matrícula SIAPE nº 2494661) para cursar doutorado.

Além desses, já havia outros dois professores afastados em 2013 (Matrícula SIAPE nº 1316942 e 2454630) que continuariam suas qualificações.

Em que pese os afastamentos para pós-graduação serem incentivados pela Universidade, as atas dessas duas reuniões bem como os dados do cadastro do SIAPE apontam que:

- quatro professores DE estariam afastados para doutorado ou pós-doutorado em 2014;

- uma professora DE encontra-se de licença maternidade, abrangendo o 1º semestre/2014;

- dois professores 40 horas estariam afastados para doutorado ou pós-doutorado;

- dois professores 20 horas estariam afastados para doutorado e um de licença por interesse particular; e

- um professor 40 horas se aposentou.

Somando-se os onze casos, houve uma redução de 26,2% do quadro efetivo para o 1º semestre/2014.

Os afastamentos estão detalhados na tabela a seguir:

Docente (Nº da Matrícula SIAPE)	Regime de Trabalho	Informações sobre o afastamento
2454630	DE	Afastamento p/ doutorado de ago/2013 a ago/2016
2567619	DE	Afastamento p/ doutorado de jan a dez/2014
3454617	DE	Licença Gestante de fev/2014 a mai/2014
1535251	DE	Afastamento p/ pós-doutorado aprovado na Ata da Reunião do CD de 26/11/2013, mas não está registrado no SIAPE
1316942	DE	Afastamento p/ doutorado de ago/2013 a ago/2014
4330655	40 HS	Afastamento p/ doutorado indicado na reunião do CD de 26/11/2013. Não consta registrado no SIAPE.
2127243	40 HS	Afastamento p/ pós-doutorado aprovado na Ata da Reunião do CD de 26/11/2013, mas não está registrado no SIAPE.
2494661	20 HS	Afastamento p/ doutorado aprovado na reunião do CD de 20/12/2013. Não consta registrado no SIAPE.
1127596	20 HS	Licença por interesse particular a partir de fev/2014.
1727950	20 HS	Afastamento p/ doutorado citado na reunião do CD em 26/11/2013. Não está registrado no SIAPE

Assim, excetuados o professor que se aposentou e a licença maternidade, os outros afastamentos estão sob o gerenciamento da Unidade, pois se deram ou por interesse particular ou para pós-graduação e deveriam ser melhor planejados.

De outro lado, verificou-se que sete disciplinas estão sem professor. Os professores cujos afastamentos não estão registrados no SIAPE, também não estão com nenhuma disciplina no semestre, conforme horário de aulas apresentado pela Faculdade de Direito.

Há uma evidente falha de planejamento, pois os afastamentos não podem se dar prejudicando os discentes. Em que pese as atas das reuniões do Conselho Diretor informarem do andamento de alguns concursos, o fato é que o ano letivo iniciou sem o preenchimento de todas as disciplinas, o que se dará em atraso.

Ao ser questionada sobre a existência de planejamento, a Direção da FD informou, por meio do OF. Nº 006/2014-FD/UFG, que a cada semestre são realizadas reuniões de planejamento, antes do início das aulas para tratar de carga horária; alteração de programas e disciplinas; bibliografia recomendada; eventos de ensino, pesquisa e extensão; congressos e avaliação docente.

Contudo, o contexto do início de ano letivo de 2014 e as aprovações de diversos afastamentos pelo CD demonstram desacerto quanto à efetividade dessas reuniões de planejamento.

Verificou-se, ainda, após entrevistas com alguns alunos, constar em um grupo do *"Facebook"* de alunos da Faculdade de Direito, informação de que quem assumiria a disciplina de Filosofia seria o Professor de Matrícula SIAPE nº 2127243, mas ele não deveria entrar em sala de aula, sendo dadas pelos alunos do mestrado supervisionados por ele. A notícia informa que não tendo ninguém para assumir a matéria, ou seria dessa forma, com os alunos do mestrado, ou ficariam sem aula.

Outra notícia disponibilizada nesse grupo do "*Facebook"*, pelo coordenador do Centro Acadêmico, foi o resumo da Reunião Ordinária do Conselho Diretor, realizada em 31/03/2014, tratando, dentre outros, de aprovação do afastamento de um professor para conclusão de curso de pós-graduação no 1º semestre de 2014; aprovação da assinatura de folha de ponto para servidores e docentes no horário de aulas, explicando-se que foi devido à auditoria que a FD estava passando; foi citada a falta de professores em diversas disciplinas, decorrente do grande número de professores afastados e que seria necessário definir um critério para concessão de licenças daí em diante e, como solução, foi apresentado que alunos de pós-graduação deverão entrar em sala de aula para ministrarem algumas disciplinas juntamente com alguns professores, já que com a greve dos servidores técnico-administrativos, naquele momento, o andamento dos concursos estava prejudicado.

As atas das reuniões, as notícias desse grupo e os registros de afastamento constantes do SIAPE, confirmam a consequência que se vivencia em 2014, em virtude de falhas no planejamento, na distribuição das atividades de ensino e na autorização para afastamentos.

Causa

De acordo com a Resolução CEPEC/UFG 456/1999, o pedido de afastamento deve ser enviado pelo Departamento e homologado pelo Conselho Diretor e, após, é submetido à Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação do CEPEC e, em seguida, encaminhado ao Reitor para decisão final. Assim, além do Departamento, as demais instâncias citadas poderiam verificar se a quantidade de afastamentos de docentes, ao mesmo tempo, e na mesma Unidade Acadêmica, seria suportada pela redistribuição de disciplinas entre os docentes que não estariam afastados, evidenciando a ineficácia dessas instâncias.

Manifestação da Unidade Examinada

A UFG, por meio do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, em resposta ao Relatório Preliminar encaminhado, apresentou as justificativas da Direção da Faculdade de Direito, Anexo 2, item IV – Quanto à Gestão Acadêmica, descritas a seguir:

"Aponta o relatório uma suposta falta de planejamento acadêmico, o que teria gerado, dentre outras graves situações a ausência de professores em sala de aula em diversas disciplinas neste semestre letivo.

Na FD, tradicionalmente são realizadas reuniões de planejamento, no início de cada semestre letivo, com atividades junto aos docentes, coleta de sugestões e distribuição de horários, de tal forma que a FD sempre manteve o funcionamento regular de suas turmas. Todavia fatos inesperados impossibilitaram o funcionamento normal da FD neste semestre letivo, coincidindo com a realização da presente auditoria. Assim, há de se considerar que além dos professores em licença para qualificação , houve:

- uma licença para tratamento de saúde;
- o falecimento de um docente;
- o parto antecipado de uma docente gestante;
- a aposentadoria de dois docentes;

Todos esses fatos ocorreram durante a realização de uma longa greve dos servidores, o que dificultou a realização de concursos para professores substitutos para o atendimento das demandas da FD bem como das demandas externas, visto que a FD atende 21 disciplinas em 13 outros cursos da UFG. Aplicando-se neste caso o princípio da razoabilidade, não poderia o Estado exigir da UFG ou da FD um planejamento tão acurado que levasse em consideração fatos como morte, doença, parto antecipado e greve.

Tendo havido concordância do comando de greve a FD realiza agora concurso público para três vagas de professores substitutos e uma para professor efetivo, o que atenderá as recomendações do relatório no tocante a alocação de professores para que não ocorra a ausência de docentes em sala de aula, todavia as medidas tomadas pela UFG e pela FD continuam ainda sem o poder de prever fatos inusitados que comprometam o andamento acadêmico, visto que as regras impostas pelo Estado na gestão de pessoal, particularmente no tocante a contratação e demissão, são por demais rígidas, engessando por vezes a Universidade no desempenho de suas funções diante dos calendários acadêmicos a serem cumpridos.

Portanto indaga-se, como a FD poderia contratar professores para atender todas as turmas e disciplinas, diante das referidas situações inusitadas, se a UFG não poderia violar as regras do concurso público e havendo uma greve em andamento. Assim, a auditoria, deve mais uma vez considerar que em situações de normalidade tais situações seriam contornadas e resolvidas a bom termo, porém no contexto descrito o próprio Estado inviabilizou a solução dos problemas acadêmicos quando não fez previsão legal de contratação de pessoal em situações emergenciais.

Desta forma verifica-se que não foi a liberação de docentes para qualificação, mencionada no relatório da CGU, o principal fator gerador da ausência de docentes em sala de aula, mas sim os fatos inesperados e a falta de legislação do Estado que ampare as situações desta natureza, inclusive ferindo a autonomia constitucional da Universidade."

Análise do Controle Interno

Os argumentos apresentados pela Unidade não procedem. Os afastamentos que não são previsíveis não foram a maioria dos casos citados anteriormente. A greve dos servidores técnico administrativos retardou as providências para concursos de professores substitutos, mas ela foi deflagrada após o início das aulas quando as disciplinas já estavam descobertas.

Dessa forma, mantém-se o entendimento de que houve falhas no planejamento da FD, considerando-se ainda, as atas de reuniões do Conselho Diretor, citadas anteriormente, de novembro e dezembro de 2013, que demonstram que, mesmo após apresentados os possíveis afastamentos do 1º semestre de 2014, nas mesmas reuniões, novos afastamentos foram aprovados. Verifica-se pela tabela anterior que seis afastamentos para doutorado e pós-doutorado e uma licença por interesse particular foram aprovados ou citados nessas reuniões, fato que não configura a imprevisibilidade por motivo de saúde ou aposentadoria, conforme alegado.

Recomendações:
Recomendação 1: Que a Faculdade de Direito solucione o problema de disciplinas sem professor, revendo a distribuição das atividades de ensino para os docentes que não estão afastados, e não apenas disponibilizando alunos de mestrado para a tarefa, lembrando que o limite de oito horas-aula semanais é mínimo.

Recomendação 2: Que nas próximas autorizações de afastamento e licenças a docentes seja considerada, previamente e com antecedência suficiente, a distribuição das disciplinas entre os docentes, exercendo as responsabilidades da Reunião Departamental a qual cabe administrar essa distribuição e acompanhar seu desenvolvimento em conjunto com as Coordenações da Unidade Acadêmica.

Recomendação 3: Que a Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade, bem como o Reitor, a quem cabe a decisão final sobre o afastamento, considerem se a quantidade de afastamentos no mesmo período, na mesma Unidade Acadêmica é suportável e não prejudicará a distribuição das atividades de ensino.

1.1.1.17 CONSTATAÇÃO

Morosidade na análise dos processos de avaliação de estágio probatório e de progressão horizontal por parte da CAD e falta de acompanhamento e avaliações tempestivos pelos Departamentos, Chefia e Conselho Diretor da Faculdade de Direito.

Fato

Foram analisados, ainda, os processos de avaliação de estágio probatório e progressão horizontal, referentes aos mesmos docentes, identificados a seguir.

1) Processo nº 23070.015362/2009-13 – avaliação de estágio probatório do Professor Matrícula SIAPE nº 4330655

A ata da Reunião Ordinária do Conselho Diretor da FD, realizada em 31/10/2013, faz referência aos processos nºs. 23070.015362/2009-13 e

23070.014417/2011-92, de avaliação de estágio probatório e progressão horizontal do Professor Matrícula SIAPE nº 4330655. As avaliações foram aprovadas pelo CD.

O docente ingressou no cargo de Professor do Magistério Superior em 2009 e alterou seu regime de trabalho de 20 para 40 horas em ago/2011; retornando para o regime de 20 horas em jun/2012; e mudando para 40 horas novamente, em set/2012.

Primeiramente foi analisado o processo de avaliação de estágio probatório.

O processo foi instruído assim que o docente entrou em exercício. Foi anexado um Plano de Trabalho para 2009, que foi aprovado pelo CD em 30/10/2009, com as atividades a serem desenvolvidas no 2º semestre desse exercício. O RADOC/2009 demonstrou que as atividades de ensino previstas no plano de trabalho foram realizadas; mas foram previstas atividades de orientação a dez alunos e consta orientação somente a três no RADOC; as atividades acadêmicas especiais previstas foram de participação em doze bancas sendo que o RADOC não registrou nenhuma dessas atividades; o mesmo se dando com as atividades de pesquisa e extensão que não tiveram nenhum registro no RADOC 2009.

O Plano de Trabalho/2010 foi aprovado pelo CD em 15/04/2011, um ano depois. O SICAD/2010 indica que o regime de trabalho do professor era de 20 horas. O plano previu a orientação a dez alunos em monografias de especialização e a dez alunos em projeto final de curso, e o RADOC demonstrou orientação a cinco alunos em projeto final de curso; previa a participação em projeto de pesquisa cuja execução não consta no RADOC; e indica que o docente passou a ser Chefe de Departamento Profissionalizante de maio a dezembro/2010.

Os documentos inseridos no processo e suas datas demonstram total desordenação e bastante atraso no acompanhamento e avaliação do estágio probatório do professor. Em 24/08/2010, o processo é remetido à CAD para providências. Em 29/11/2010 consta despacho da presidente da CAD ao Chefe de Depto. de Formação Jurídica Básica e Complementar para avaliação das atividades do docente do período de 2009 e 2010. Em 26/09/2011, consta despacho de servidor da FD para proceder à avaliação do docente. Somente em 30/03/2012 é que consta a avaliação do docente pela Chefia de Depto. Foi inserido o RADOC de 2011, mas, até então, não havia o plano de trabalho para esse exercício. Esse último RADOC indicava que o professor já estava no regime de 40 horas. Em 21/02/2013, o processo é remetido a outro membro da CAD para parecer e submissão ao CD.

Em julho/2013, diversos documentos são solicitados por esse último ao Chefe de Depto. de Formação Jurídica Básica e Complementar sobre a aprovação dos planos de trabalho do professor, de seus RADOC e das avaliações, que deveriam ter sido realizados pela Chefia de Departamento e apreciados pelo CD, referentes ao período de 2009 a 2011. Nesse momento foi cobrado o plano de trabalho de 2011 que ainda não constava no processo.

Após esse questionamento foi anexada Certidão indicando que, em 19/09/2013, a plenária do Depto. de Formação Jurídica Básica e Complementar aprovou os planos de trabalho do professor relativos a 2009, 2010, 2011 e 2012. Nesse momento foi anexado o plano de trabalho referente a 2011 e certidão indicando que sua aprovação pelo CD se deu em 24/02/2011; bem como plano de trabalho para 2012 e aprovação

pelo CD em 05/10/2012. Ou seja, o CD aprovou os planos antes do Departamento, que os aprovou todos de uma vez, somente em 2013.

Outra certidão, de 19/09/2013, da plenária do Depto. de Formação Jurídica Básica e Complementar indica que os RADOC do professor, dos quatro exercícios, foram aprovados nessa data. Consta Certidão do CD de que em 06/06/2013 foram aprovados todos os RADOC 2012 de todos os professores. Novamente, a aprovação do CD precede a do Departamento, o que indica que a validação dos RADOC não é realizada de forma satisfatória pela Chefia de Departamento para, depois, ser submetida à aprovação do Conselho.

As avaliações relativas a 2009, 2011 e 2012 do professor foram feitas pelo Chefe de Depto., respectivamente em 02/09/2013, 09/09/2013 e 16/09/2013. Nesse momento, uma terceira certidão, de 19/09/2013, da plenária do Depto. aprovou as avaliações de 2009, 2010, 2011 e 2012.

Em suma, a plenária do Depto. aprovou, na mesma data, 19/09/2013, os planos de trabalho para os quatro anos, os RADOC que demonstram sua realização, e as avaliações do professor, tudo ao mesmo tempo.

Outra certidão indica que em 27/09/2013 essas avaliações do professor para os quatro exercícios foram aprovadas pelo CD. Até esse momento, não há no processo nenhum documento de avaliação por parte da CAD.

Consta Parecer Final do presidente da CAD, de 30/10/2013, concluindo pela aprovação do docente no estágio probatório, o que foi aprovado na reunião do CD em 31/10/2013. O parecer da CPPD, de 07/02/2014, considera o processo devidamente instruído, em que pese toda a desordenação e aprovações retroativas identificadas.

Não se trata de considerar que o docente não deveria ser aprovado no estágio probatório, mas sobre a forma desordenada, intempestiva e incorreta em que suas avaliações se deram por toda a Direção da FD, Chefia de Departamento, Conselho Diretor e CAD.

De acordo com a Resolução CONSUNI 21/2009, art. 7º, ao entrar em efetivo exercício, o docente em estagio probatório deve ser continuamente avaliado, acompanhado e orientado em suas atribuições pela Chefia do Departamento ou pela Diretoria da Unidade, devendo elaborar, a cada ano, o seu plano de trabalho em consonância com o planejamento do Departamento ou da Unidade em que estiver lotado. O trâmite do processo demonstra que as avaliações foram feitas depois de quatro anos, todas de uma vez.

De acordo com a Resolução, a Diretoria da Unidade ou Chefia do Departamento poderá designar uma comissão composta por três docentes, integrantes de classe igual ou superior a do avaliado, para realizar o acompanhamento e orientação do docente em estágio probatório. Pelos documentos do processo foi a CAD quem solicitou avaliação pelo Chefe do outro departamento, uma vez que o avaliado era chefe do Departamento em que estava lotado.

De acordo com o art. 10 da Resolução, a tramitação do processo é de responsabilidade da CPPD que o encaminha, imediatamente após sua abertura, à Unidade Acadêmica de lotação do docente para anexação do Plano de Trabalho

devidamente aprovado pelo Departamento, e pelo Conselho Diretor. A Unidade deve devolver o processo à CPPD no prazo de trinta dias. No início de cada ano letivo subsequente ao ingresso do docente na UFG e durante a vigência do estágio probatório, a CPPD encaminha o processo à Unidade Acadêmica para avaliação do docente pela Chefia do Departamento e para a CAD da unidade proceder à avaliação parcial das atividades do docente no ano anterior, devendo devolver o processo à CPPD, novamente, em trinta 30 dias.

A Resolução prevê, ainda, que, completados trinta e seis meses de efetivo exercício no cargo, a CPPD enviará o processo de avaliação do docente à Unidade Acadêmica para realização da última avaliação parcial e a avaliação final, devendo o processo ser devolvido à CPPD em 60 dias.

Nada disso foi obedecido. Não se evidenciou nenhuma avaliação da CAD até o parecer final em 30/10/2013, quatro anos após o ingresso do professor em questão e após a aprovação do Conselho, de forma totalmente invertida.

Esse foi um dos processos identificados pela CPPD em seu expediente ao Reitor, que indicou vinte e cinco processos de avaliação de estágio probatório represados na Faculdade de Direito.

2) Processo nº 23070.014417/2011-92 – progressão horizontal do Professor Matrícula SIAPE nº 4330655

O processo foi protocolado em agosto/2011. Em 14/03/2013 o processo foi distribuído à CAD, informando que o mesmo havia sido entregue à presidente anterior em 08/05/2012. Em maio/2013 o processo foi repassado a um membro designado para prestar assessoramento à CAD. E, somente em outubro/2013, houve o parecer da CAD habilitando a progressão horizontal do professor, que foi aprovada pelo CD em 31/10/2013.

A CPPD considerou o processo devidamente instruído, em que pese os documentos do processo não estarem de acordo com o art. 12 da Resolução CONSUNI 21/2009, quanto à aprovação dos planos de trabalho e relatórios anuais pela plenária do Departamento, tempestivamente.

3) Processo nº 23070.014130/2009-48 – avaliação de estágio probatório do Professor Matrícula SIAPE nº 1316942

O docente ingressou no cargo de Professor do Magistério Superior em agosto/2009 no regime de 20 horas semanais. Alterou seu regime de trabalho entre 20, 40 horas e DE mais de uma vez.

A Ata da Reunião Ordinária do Conselho Diretor da Faculdade de Direito, realizada em 15/08/2013, faz referência a esse processo. Um conselheiro declarou-se contrário ao parecer, afirmando que as avaliações devem ser aprovadas pelos departamentos e pelo Conselho Diretor da Unidade. Em seguida, o Presidente informou que seria feito um levantamento dos processos parados e o que estivesse pronto seria entregue.

O final da ata dessa reunião do dia 15/08/2013 registra a apreciação "extra pauta" dos processos nºs. 23070.014130/2009-48 e 23070.008615/2012-06, de interesse

do professor, relativos a estágio probatório e progressão horizontal, cujas avaliações foram aprovadas.

O primeiro documento do processo de avaliação de estágio probatório foi o RADOC 2009. Em 09/04/2010, há um despacho solicitando providenciar o Plano de Trabalho. Constam expedientes anexados pelo professor, informando ter apresentado seu plano ao Conselho, à época, tendo também pleiteado alteração de seu regime de 20 horas para Dedicação Exclusiva, dez dias após ter tomado posse.

Consta então, o Plano de Trabalho para 2009 com apontamentos referentes a 2010 e o de 2010, com apontamentos a 2011. Somente em 12/04/2011, a então presidente da CAD solicitou que fossem anexados os RADOC, suas aprovações e documentos de aprovação dos planos pelo CD, e que, após, o processo fosse remetido à CPPD.

Foi anexada uma certidão atestando que, em reunião do CD, de 14/12/2010, foram aprovados os planos de 2009 e 2010 do professor. O RADOC 2010 anexado indica que o professor já era DE e ocupava, desde maio/2010, a Chefia de Depto. de Formação Jurídica Básica e Complementar.

Em 15/09/2011, o processo é devolvido pela CPPD para que a CAD providenciasse as avaliações parciais de 2009 e 2010, instruindo o processo com a avaliação da Chefia (Coordenador de Curso ou Diretor) e com o plano de trabalho 2011. Indicou, ainda, que as avaliações e os planos deveriam ser aprovados em plenária do Departamento e pelo Conselho Diretor.

Em 30/09/2011, o processo é remetido pelo Diretor a então Coordenadora de Graduação para proceder à avaliação da Chefia. Foram inseridos os planos de trabalho de 2011 e 2012 e certidão do CD aprovando o plano de 2012 em agosto desse ano. Não há referência à aprovação do plano de 2011.

Somente em 22/11/2012, o Coordenador do Curso avaliou os planos de trabalho de 2009, 2010 e 2011 e sua execução. E, somente em 15/08/2013, a CAD efetuou as avaliações parciais de 2009, 2010, 2011 e 2012, todas de uma vez, aprovando o estágio probatório do docente.

Por fim, certidão de 19/08/2013 indica que em reunião do CD foi aprovada a avaliação final do estágio probatório do professor, bem como ratificadas as avaliações parciais de 2009 a 2012 feitas pela CAD no mesmo dia da reunião, 15/08/2013.

Esse processo demonstra, novamente, deficiências de atuação da CAD, da direção e chefia na avaliação e acompanhamento do estágio probatório do professor, acontecendo, justamente, com um dos Chefes de Departamento, da mesma forma que o caso relatado anteriormente do outro Chefe de Depto.

A CPPD solicitou, em agosto/2013 documentação complementar, incluindo os RADOC 2011 e 2012 e mais detalhamentos sobre a ficha de pontuação do professor, indicando que a avaliação da CAD e a aprovação pelo CD se deram sem a devida instrução documental. A documentação foi anexada e a CPPD apresentou parecer favorável.

Novamente, não se questiona a aprovação do estágio probatório do professor, mas a irregularidade dos procedimentos adotados, desatendendo a norma da UFG, ressaltando-se que, em nenhum momento, foi demonstrada a aprovação dos planos e RADOCs por plenária do Departamento que deveria preceder a aprovação do Conselho.

4) Processo nº 23070.008615/2012-06 – progressão horizontal do Professor Matrícula SIAPE nº 1316942

O processo foi protocolado em abril/2012. Os documentos desse processo não estão numerados. Somente em 21/02/2013 foi distribuído a um membro da CAD. Em julho de 2013 foram solicitadas as atas de aprovação dos RADOC de 2009, 2010 e 2013, sendo juntada uma certidão de aprovação. Em 03/04/2014, o processo é devolvido pelo membro da CAD, informando ter sido criada uma CAD específica para análise das solicitações de progressão horizontal, da qual o mesmo indicou não pertencer.

Contudo, o final da ata da reunião do Conselho Diretor do dia 15/08/2013 registra a apreciação "extra pauta" dos processos nºs. 23070.014130/2009-48 e 23070.008615/2012-06, relativos a estágio probatório e progressão horizontal, cujas avaliações foram aprovadas, em que pese no processo de progressão horizontal não haver nenhuma avaliação efetuada.

Causa

- Realização das avaliações de estágio probatório e de progressão horizontal analisadas de forma desordenada e aprovações sem observância do rito legal adequado.

- Morosidade de atuação da CAD.

- Falta de acompanhamento e avaliações tempestivas pelos Departamentos, Chefia e Conselho Diretor da Faculdade de Direito.

Manifestação da Unidade Examinada

A UFG, por meio do Ofício nº 0944/GAB/UFG, de 27/06/2014, em resposta ao Relatório Preliminar encaminhado, apresentou as justificativas da Direção da Faculdade de Direito, Anexo 2, item VII – Quanto a apreciação de processos pelos departamentos, descritas a seguir:

"Aponta o relatório que processos administrativos de afastamento de docentes e outros não foram aprovados inicialmente nos departamentos da FD. Todavia, os chefes de departamento são membros natos do Conselho Diretor (CD) e este é instancia máxima da FD, contanto inclusive com a representação estudantil. Assim não houve qualquer processo que não tenha sido apreciado pelo CD, quer seja diretamente ou mesmo após decisão preliminar do Diretor para posterior apreciação do CD.

Agindo de forma colegiada, transparente e democrática, os ex-diretores mencionados, o Vice-Reitor e o atual diretor na presidência do CD da FD, permitiram e permite que nos pedidos apresentados, as partes interessadas façam sustentação oral facilitando os esclarecimentos para os membros votantes.

Desta forma, a FD entende que a apreciação dos processos administrativos, quando não aprovados inicialmente nos departamentos, não trouxe esse fato, qualquer prejuízo a administração pública uma vez que não deixaram, tais processos, de terem apreciação em órgão colegiado, de instância superior aos departamentos e com representatividade dos mesmos.

A FD atenderá as recomendações de apreciação prévia dos mencionados processos nos departamentos, para posterior apreciação pelo seu CD".(SIC)

Análise do Controle Interno

Em que pese a alegação de que os chefes de departamento fazem parte do Conselho Diretor e de que não houve prejuízo, de acordo com o Estatuto e Regimento da UFG, tratam-se de instâncias colegiadas que têm espaços distintos de atuação.

De acordo com o Art. 70 do Regimento Geral da UFG, compete ao Chefe do Departamento:

I - superintender e coordenar todas as atividades do Departamento, implementando as decisões tomadas pela Reunião Departamental e pelo Conselho Diretor da Unidade;

II - convocar e presidir as Reuniões Departamentais;

III - integrar o Conselho Diretor da Unidade;

IV - exercer outras atividades inerentes ao cargo.

Assim, ao não realizar as etapas internas de responsabilidade do Departamento, uma instância deixa de ser cumprida e somente a representação no Conselho Diretor não abrange a coordenação das atividades do Departamento, cujas decisões devem ser tomadas em reunião departamental.

Quanto às demais observações de morosidade e falhas de atuação da CAD, as mesmas já foram tratadas nos itens precedentes deste relatório, valendo também para esse item.

Recomendações:
Recomendação 1: Que a Direção da Faculdade de Direito bem como a Chefia de Departamento passem a avaliar tempestivamente os servidores em estágio probatório e a acompanhar o andamento dos trabalhos da CAD na avaliação desses processos e dos demais que tramitam pela Comissão.

2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

2.1 MOVIMENTAÇÃO

2.1.1 QUANTITATIVO DE PESSOAL

2.1.1.1 INFORMAÇÃO

A força de trabalho da Universidade não está adequada frente às suas atribuições.

Fato

Verificamos, com base nas informações prestadas no Relatório de Gestão da UFG, Quadro A.5.1.1.1 – Força de Trabalho da UFG – Situação Apurada em 31/12/2013, que a lotação autorizada de 5126 servidores foi efetivada parcialmente, tendo em vista que o quantitativo efetivo de servidores foi de 4118, ou seja, aproximadamente 80% de ocupação do quadro de pessoal autorizado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Cabe informar que existe política para diminuir a deficiência de força de trabalho na UFG, pois foi realizado concurso público em 2013 para suprir uma parte das vagas autorizadas, e assim, ocorrendo ingressos de 559 servidores para o quadro de pessoal desta Universidade. Evidenciamos, também, egressos de 267 servidores.

Constatamos, no Quadro A.5.1.1.2 – Situações que Reduzem a Força de Trabalho da UFG, constantes do Relatório já mencionado, as principais situações que reduziram a força de trabalho, no quantitativo de 282 servidores, em 2013, foram as seguintes:

Tipologias dos afastamentos	Quantidades de servidores
Cedidos	23
Afastamentos	175
Removidos	77
Licença Remunerada	03
Licença não Remunerada	04
Total	**282**

Diante da análise das informações contidas no Quadro A.5.1.1.2, evidenciamos que a Universidade não adotada a política de requisição de servidores para complementação da força de trabalho da UFG.

Segundo informações apresentadas pela Universidade Federal de Goiás, a força de trabalho existente não atende às suas necessidades atuais, principalmente, que o Programa REUNI dobrou o tamanho da UFG e que os cargos técnico-administrativos em educação, integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, ficou mantido o quantitativo de vagas ativas de 2.322 cargos pelo Decreto nº 7.232/2013, sem levar em conta o quantitativo de passivo em face da: extinção de cargos, não reposição de vagas oriundas de aposentadorias, exonerações, demissões, etc.

A Universidade justificou, ainda, que após a acomodação final da aplicação completa dos projetos político-pedagógicos dos cursos implementados durante o REUNI, poderá apresentar efetivamente o quantitativo necessário para o desenvolvimento adequado de suas atividades.

Em análise do Plano de Gestão 2014-2017 da UFG, verificamos que a Universidade, em cumprimento ao art. 4º da Lei nº 11.091/2005, apresenta como uma de suas metas o estudo de dimensionamento da força de trabalho.

As informações apresentadas pela UFG evidenciam que a força de trabalho existente não atende às suas necessidades atuais.

2.2 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS

2.2.1 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS

2.2.1.1 INFORMAÇÃO

Análise da Folha de Pagamento.

Fato

Foram analisados os dados da folha de pagamento de 97 servidores da Universidade, constantes das ocorrências listadas no Quadro – Trilhas de Pagamento de Pessoal disponível em FPT, exercício de 2013, com vistas a avaliar a gestão de pessoas, por meio da observância à legislação sobre remuneração, cessão, requisição de pessoal, bem como sobre a concessão de aposentadorias, reformas e pensões.

Assim, por intermédio da aplicação dos exames por esta equipe de auditoria, foram encontradas as seguintes ocorrências, as quais foram encaminhadas à Universidade por meio de Solicitação de Auditoria:

Quadro 1 - Constatações da folha de pagamentos.

Ocorrências	Fato	Quantidades	Impacto Financeiro no Exercício (R$)
008C - Servidor com parcela de devolução ao erário interrompida ou prazo e/ou valor alterados.	Servidor Matrícula SIAPE 1543511 – Reposição ao Erário nos meses de setembro e outubro de 2012 no valor inferior à 30% da remuneração conforme Penhora Judicial referente ao Processo Judicial nº1999.01779937.	2	1.826,06
029 - Servidor requisitado sem informação do valor da remuneração extra-SIAPE.	Servidor Matrícula SIAPE 0301111 – Cedido para Organização Social que gerencia o Centro de Reabilitação e Readaptação Dr. Henrique Santillo - CRER, a qual não está cadastrada no SIAPE impossibilitando informar a remuneração extra-SIAPE.	-	-

Fonte: Trilhas de Pagamento de Pessoal disponível em FPT, exercício de 2013.

A UFG justificou que acionou ao Serpro, através da mensagem nº. 2014/000464821, sobre a necessidade de registro do valor percebido extra SIAPE do servidor em questão, bem como está aguardando resposta com as providências adotadas pelo SERPRO. Informou, também, que tão logo seja cadastrado o Órgão no SIAPE, irá realizar o registro no Sistema da remuneração extra-SIAPE do servidor.

Acatamos as justificativas apresentadas pela UFG, entretanto, a Universidade deverá informar sobre a regularização desta falha a esta CGU-Regional/Goiás.

2.2.2 SISTEMAS DE CONCESSÕES

2.2.2.1 INFORMAÇÃO

Falta de quadro de aviso com escala nominal dos servidores que trabalham sob o regime de jornada de trabalho reduzida.

Fato

Verificamos, nas unidades da UFG, as quais utilizam da flexibilização da jornada de trabalho, que não está sendo afixado, nas suas dependências, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, o quadro permanentemente atualizado com a escala nominal dos servidores que trabalham em regime de jornada de trabalho reduzida, constando dias e horários dos seus expedientes, conforme determinado pelo § 2º do art. 3.º do Decreto 1590/95.

> *"(...)*
>
> *Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições. (Redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 9.9.2003)*
>
> *(...)*
>
> *§ 2º Os dirigentes máximos dos órgãos ou entidades que autorizarem a flexibilização da jornada de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverão determinar a afixação, nas suas dependências, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem neste regime, constando dias e horários dos seus expedientes. (Redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 9.9.2003.)*
>
> *(...)."*

Cabe informar que é requisito condicionante para adoção da jornada de trabalho reduzida a afixação do respectivo quadro na dependência da unidade que a utiliza, diante desta falha solicitamos justificativas à UFG.

2.2.2.2 INFORMAÇÃO

Adoção do regime de jornada de trabalho diferenciado da jornada de oito horas diárias.

Fato

Verificamos que houve necessidade de adoção do regime de jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais em setores específicos da UFG, em consonância com a legislação aplicável, e que o Reitor autorizou regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, por intermédio de portarias, conforme a seguir:

- Portaria n.º 1549, de 02/08/2005, que autoriza o Diretor do Hospital das Clínicas a adotar no âmbito do Hospital, jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais a serem cumpridas pelos Servidores Técnico-Administrativos que desempenham suas atividades em turno contínuo, sem intervalo para refeição;

- Portaria n.º 906, de 03/05/2007, que delega competência à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação para adotar jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais nos setores da Biblioteca Central onde se desenvolvem atividades ininterruptas superiores a doze horas diárias e de atendimento ao público, mediante a elaboração de escalas nos respectivos turnos, as quais serão remetidas à Reitoria, a cada seis meses para conhecimento e controle; e

- Portaria n.º 907, de 03/05/2007, que delega competência ao Diretor da Escola de Veterinária para adotar jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais nos setores do Hospital Veterinário onde se desenvolvem atividades ininterruptas superiores a doze horas diárias e de atendimento ao público, mediante a elaboração de escalas nos respectivos turnos, as quais serão remetidas à Reitoria, a cada seis meses para conhecimento e controle.

Cabe informar, também, que existem outros servidores em regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, conforme a legislação que regulamentar o exercício de determinadas profissões estabelecendo carga horária de trabalho diferenciada. A seguir, apresentamos as categorias funcionais com regime de trabalho diferenciado:

- Auxiliar de laboratório (admitidos até 16/2/76, optantes pela jornada de trabalho de 30 horas semanais) -30 horas semanais – art. 16 do Decreto-Lei n.º 1.445/76;

- Auxiliar em assuntos culturais (especialista em música) - 30 horas semanais - Lei n.º 3.857/60;

- Fisioterapeuta - máximo de 30 horas semanais – art. 1º da Lei n.º 8.856/94;

- Fonoaudiólogo: 30 horas semanais - art. 2.º da Lei n.º 7.626/87;

- Jornalista - 25 horas semanais - art. 16 do Decreto-Lei n.º 1.445/76, art. 9º do Decreto-Lei n.º 972/69;

- Laboratorista - (admitidos até 16/2/76, optantes pela jornada de trabalho de 30 horas semanais) - art. 16 do Decreto-Lei n.º 1.445/76;

- Magistério - 20 ou 40 horas semanais - art. 14 da Lei n.º 7.596/87;

- Médico: 20 horas semanais - art. 1º da Lei n.º 9.436/97;

- Médico Saúde Pública - 20 horas semanais - art. 1º da Lei n.º 9.436/97;

- Médico-veterinário: 20 horas semanais - art. 1º da Lei n.º 9.436/97;

- Músicos profissionais - 5 horas diárias – arts. 41 a 48 da Lei n.º 3.857/60;

- Cirurgião- Dentista - código n.ºs-909 ou lt-ns 909 pcc/pgpe - 30 horas semanais - arts. 5º e 6º do Decreto-Lei n.º 2.140/84;

- Radialista (autoria e locução)- 5 horas diárias - art. 18, inciso I, da Lei n.º 6.615/78;

- Radialista (produção e técnica) - 6 horas diárias - art. 18, inciso II, da Lei n.º 6.615/78;

- Radialista (cenografia e caracterização) - 7 horas diárias - art. 18, inciso III, da Lei n.º 6.615/78;

- Técnico de laboratório (admitidos até 16/2/76, optantes pela jornada de trabalho de 30 horas semanais) - 30 horas semanais - art. 16 do Decreto-Lei n.º 1.445/76;

- Técnico em assuntos culturais (especialista em música) - 30 horas semanais -Lei n.º 3.857/60;

- Técnico em comunicação social (área de jornalismo - especialidade em redação, revisão e reportagem): 25 horas semanais - art. 9º do Decreto-Lei n. 972/69;

- Técnico em radiologia - 24 horas semanais - artigo 14 da Lei n.º 7.394/85; e

- Terapeuta ocupacional - máximo de 30 horas semanais - art. 1º da Lei n.º 8.856/94;

Constatamos, ainda, que um grupo de Servidores técnico-administrativos da UFG obteve, por meio de decisão judicial, o direito de laborar em jornada de trabalho de 06 horas diárias.

3 CONTROLES DA GESTÃO

3.1 CONTROLES INTERNOS

3.1.1 ATUAÇÃO DA AUDITORIA INTERNA

3.1.1.1 INFORMAÇÃO

Estrutura e Atuação da Auditoria Interna da UFG.

Fato

De posse da documentação, informações e justificativas apresentadas pela UFG, obtivemos respostas para as questões de auditoria, conforme os critérios propostos nas Tabelas a seguir:

Tabela 1 – Estrutura da Unidade de Auditoria Interna

Questões de Auditoria	Itens	Evidências (descrição do documento ou do normativo da IFE que corrobora a resposta) que deverão ser juntadas ao processo
1) Qual a posição da Audin no organograma da entidade?	□ Vinculada ao Conselho Diretor/Deliberativo da IFE ou órgão colegiado equivalente.	Resolução CONSUNI nº 35, de 22/11/2013.

2) O Conselho Diretor/Deliberati vo da IFE:		Resolução CONSUNI nº 35, de 22/11/2013.
2.1) Aprova o regulamento da Audin	□ Sim	
2.2) Aprova o PAINT?	□ Sim	
2.3) Recebe comunicações da Audin sobre o cumprimento do PAINT?	□ Sim	
2.4) Aprova as decisões sobre nomeação e exoneração do auditor-chefe?	□ Sim	
3) Existe uma política formalizada no Regulamento/estatuto/regimento da IFE que:		Resolução CONSUNI nº 35, de 22/11/2013.
3.1) Defina a missão da Audin?	□ Sim	
3.2) Defina as responsabilidades do auditor-chefe perante o Conselho Diretor e a Administração?	□ Sim	
3.3) Estabeleça que o auditor-chefe deva opinar sobre a adequação e a efetividade dos controles internos administrativos da IFE?	□ Não	
3.4) Estabeleça que o auditor- chefe deva opinar sobre a gestão de riscos realizada na IFE?	□ Não	
3.5) Estabeleça que o auditor-chefe deva informar sobre o andamento e os resultados do PAINT ao Conselho Diretor/Deliberativo e à alta administração?	□ Não	
3.6) Estabeleça que o auditor- chefe deva informar sobre a suficiência dos recursos financeiros, materiais e de pessoal destinados à Audin ao Conselho Diretor/Deliberativo e à alta administração?	□ Não	
3.7) Defina que o auditor-chefe é responsável pelo alinhamento da atuação da Audin com os riscos identificados na gestão?	□ Não	
3.8) Garanta ao auditor-chefe a autoridade necessária para desempenhar suas atribuições?	□ Sim	
3.9) Estabeleça que a Audin tenha cesso irrestrito a todos os documentos, registros, bens e servidores da IFE?	□ Sim	
3.10) Estabeleça que o auditor-chefe tenha livre acesso ao Conselho Diretor/Deliberativo ou órgão colegiado equivalente?	□ Não	
3.11) Garanta ao auditor-chefe a autonomia necessária para determinar o escopo dos trabalhos e aplicar as técnicas necessárias para a consecução dos objetivos de auditoria?	□ Sim	

3.12) Determine que a prestação de serviços de consultoria à Administração da IFE seja realizada quando a Audin considerá-los apropriados?	□ Sim	
3.13) Delimite a atuação dos trabalhos da Audin, evitando que execute trabalhos próprios de gestores?	□ Sim	
3.14) Minimize os conflitos de interesses e favoreçam a imparcialidade dos auditores internos?	□ Não	
4) Existe uma política formalizada de desenvolvimento de competências para os auditores internos da IFE?	□ Sim	Nos PAINT.
5) Quantos auditores internos compõem a Audin?	□2 a 3	RAINT 2013.
6) As instalações da Audin na IFE podem ser consideradas como:	□boas	Opinião da equipe de auditoria da CGU.
7) A Audin possui equipamentos de informática em quantidade/qualidade suficiente para realizar seu trabalho	□ Sim	Resposta à SA 201407278-002.
8) Tomando-se como base o número de trabalhos de auditoria previstos no PAINT, pode-se considerar que o número de auditores internos é:	□ insuficiente	Análise documental realizada pela equipe de auditoria da CGU, comparando-se o PAINT com o número de auditores internos.

Tabela 2 – Atuação da Unidade de Auditoria Interna

Questões de Auditoria	Itens	Evidências (descrição do documento ou do normativo da IFE que corrobora a resposta) que deverão ser juntadas ao processo
9) Qual o grau aproximado de aderência das atividades realizadas pela Audin no exercício avaliado, constantes do RAINT, com relação às planejadas?	□75%	Análise documental a ser realizada pela equipe de auditoria da CGU, comparando-se o PAINT com o RAINT.
10) Quem realiza a gestão de riscos na IFE? (essa questão pode ter mais de uma resposta, pois mais de uma unidade da IFE pode ter elaborado o documento de gestão de riscos)	□ A Audin	PAINT/2014.
11) Caso seja realizada a atividade de gestão de riscos, qual o grau aproximado de aderência do planejamento das atividades da Audin em relação	□ A gestão de riscos não é realizada na IFE.	A matriz de riscos começou a ser utilizada na AUDIN em 2014. Ainda não foi possível identificar o grau de aderência.

às fragilidades apontadas na avaliação de riscos?		
12) O PAINT do exercício avaliado foi submetido ao Conselho Diretor/Deliberativo ou órgão colegiado equivalente para aprovação?	□ Sim	Ata de Reunião do Conselho Diretor/Deliberativo ou órgão colegiado equivalente.
13) As eventuais modificações ocorridas durante o exercício no PAINT do exercício avaliado foram submetidas ao Conselho Diretor/Deliberativo ou órgão colegiado equivalente para aprovação?	□ Não	Informação apresentada em resposta à SA 201407278-002.
14) A Audin realiza atividade de assessoramento à alta administração:		Resolução CONSUNI nº 35, de 22/11/2013.
14.1) Propondo ações corretivas para os desvios gerenciais identificados?	□ Sim	
14.2) Objetivando contribuir para a melhoria da gestão quanto à economicidade?	□ Sim	
14.3) Objetivando contribuir para a melhoria da gestão quanto à eficiência?	□ Sim	
14.4) Objetivando contribuir para a melhoria da gestão quanto à eficácia?	□ Sim	
14.5) Nas ocasiões em que haja suspeitas de práticas fraudulentas dentro da IFE?	□ Sim	
15) A Audin realiza atividades típicas de gestão, tais como elaboração de editais e minutas de contratos?	□ Não	Relatos do auditor-chefe e do gestor sobre o assunto.
16) A Audin já realizou trabalhos que envolvessem a avaliação dos controles internos administrativos da IFE?	□ Sim	RAINT/2013.

3.1.1.2 INFORMAÇÃO

Parecer da Auditoria Interna contemplou os elementos exigidos na DN TCU n° 132/2013.

Fato

Constatamos que a Auditoria Interna da UFG (AUDIN) elaborou Parecer de Auditoria contendo todos os elementos exigidos na DN TCU n° 132/2013, anexando-o ao Processo de Prestação de Contas exercício de 2013.

Analisamos o referido Parecer e identificamos limitações da Auditoria Interna, principalmente em relação ao quantitativo de apenas dois servidores lotados nesta Unidade, para avaliação da extensão de atividades executadas pela UFG. Diante deste contexto, verificamos que a AUDIN não conseguiu realizar a análise de todos os Controles Internos da Universidade.

Verificamos que a AUDIN utiliza de sistemática - planilhas do aplicativo EXCEL - para monitoramento dos resultados decorrentes de seus trabalhos de auditoria, mas não tem sistema específico (programa/software).

Evidenciamos que as solicitações e as recomendações da AUDIN são encaminhadas à direção superior e/ou aos órgãos responsáveis para tomarem ciência, entretanto, não foi informado no Parecer se a alta gerência assume, quando for o caso, os riscos pela não implementação de recomendações.

Cabe informar, também, em relação às recomendações da Auditoria Interna, que a Universidade encaminhou o Memorando-Circular nº 10/GAB/UFG, de 08/10/2013, aos Diretores de Unidades Acadêmicas e aos Órgãos Administrativos da UFG, determinando o prazo de 30 dias para atendimento das recomendações emitidas pela AUDIN. A AUDIN informou, ainda, que tem dificuldades em obter retorno das Unidades da UFG sobre a implementação ou não das recomendações emitidas por ela.

A Universidade informou que não existe sistemática de comunicação ao Conselho de Administração sobre riscos considerados elevados decorrentes da não implementação das recomendações da Auditoria Interna pela alta gerência. Em face da ausência da sistemática de comunicação, a UFG justificou que reunirá com a Secretaria dos Órgãos Colegiados para discutir sobre sistemática a ser adotada para comunicação ao Conselho de Administração da Universidade sobre os riscos considerados elevados decorrentes da não implementação das recomendações da AUDIN pela alta gerência da UFG.

3.1.2 AUDITORIA DE PROCESSOS DE CONTAS

3.1.2.1 CONSTATAÇÃO

Quantidade significativa de processos administrativos instaurados não registrados no CGU-PAD.

Fato

Solicitamos à unidade a listagem de todos os processos disciplinares em curso, independente da data de instauração, todos os processos disciplinares instaurados a partir de 24 de julho de 2007 e os processos disciplinares encerrados a partir de 2006.

A unidade enviou listagem contendo 179 registros. Ao confrontar a lista de processos do relatório emitido por meio do sistema CGU-PAD com a relação de processos disciplinares informada por S.A., constatou-se que havia uma quantidade significativa de processos já fora do prazo de cadastro no sistema CGU-PAD (determinado pela

Portaria CGU 1.043/2007, em seu artigo 4º), não registrada no sistema; tanto processos em curso, como já encerrados, conforme apresentado no quadro a seguir:

Ano de instauração do Processo	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Qtd de processos informados por S.A.	12	9	3	8	7	35	28	55
Qtd de processos não registrados no CGU-PAD	2				3	15	7	5

A não inclusão de PAD´S no sistema CGU-PAD, contraria o que é dito na portaria CGU 1.043/2007, que torna obrigatório, para todos os órgãos e unidades do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal o registro no Sistema CGU-PAD de informações sobre os procedimentos disciplinares instaurados. Sendo assim, solicitamos justificativas à unidade por meio da Solicitação de Auditoria nº SA20107278-012.

Causa

Fragilidades na gestão de processos disciplinares no que se refere à alimentação do sistema CGU-PAD.

Manifestação da Unidade Examinada

Por intermédio do Ofício n.º 748/GAB/UFG, de 8/5/2014, a UFG apresentou os seguintes esclarecimentos:

"*Ainda, visando o melhor andamento dos trabalhos por parte desta IFEs, bem como do Órgão Controlador, encaminhamos a Planilha AUDIT. CGU 2006-2014_REVISADA (ANEXO II), que se perfaz um relatório dos procedimentos administrativos que tramitaram no período compreendido entre 2006 até a presente data, apresentando a atualização dos dados enviados anteriormente de acordo com os quesitos levantados pela Solicitação de Auditoria nº 201407278-012 daquele Órgão, citado anteriormente. Contudo, é importante fazer a ressalva de que, para fazer um levantamento definitivo dos procedimentos administrativos instaurados nesta IFEs no interstício compreendido entre 2006 e 2011, esta Coordenação de Processos Administrativos (CDPA/UFG) precisará de um período temporal maior, tendo em vista a ausência, à época, de um controle efetivo de entrada e saída de Processos Disciplinares que tramitaram entre os anos de 2006 e 2010.* "

Análise do Controle Interno

Em relação ao período de 2006 a 2010, a unidade informa que não havia controle efetivo dos processos e que não realizou o registro no sistema CGU/PAD. Sendo assim, não foi possível verificar a quantidade de processos existentes nesse período que não foi registrada no CGU/PAD.

Já em relação aos processos referentes aos anos de 2011 a 2013, não apresentou justificativas para a ausência de registro nos casos identificados.

Os prazos definidos na Portaria CGU nº 1.043/24 de julho de 2007 - Art. 4º para registro de processos no sistema são os transcritos abaixo:

"Art. 4º - Aos órgãos cadastradores referentes aos Ministérios são estabelecidos os seguintes prazos para o registro das informações relativas aos processos disciplinares no CGU-PAD, a contados a partir da publicação desta portaria:
I - para os processos disciplinares em curso, instaurados após a publicação desta portaria, **sessenta** dias;
II- para os processos disciplinares em curso, instaurados antes da publicação desta portaria, **noventa** dias;
III- para os processos disciplinares encerrados em 2006 e 2007, antes da vigência desta Portaria, cento e vinte dias; "

Desta forma, o registro das informações no referido sistema tornou-se obrigatório para todos os órgãos e unidades do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal a partir da publicação da Portaria CGU 1.043, de 24/07/2007. Convém destacar que a alimentação do sistema é de responsabilidade dos órgãos cadastradores que, conforme definido no artigo 5º da Portaria CGU 1.043/2007, "*devem zelar pela integralidade, disponibilidade e confidencialidade das informações registradas no CGU-PAD*".

Sendo assim, a existência de processos não registrados no sistema está em desconformidade com as disposições da referida Portaria.

Recomendações:
Recomendação 1: Providenciar o registro no sistema CGU/PAD dos procedimentos disciplinares instaurados na UFG conforme prazos limites definidos na Portaria CGU nº 1.043/24 de julho de 2007 - Art. 4º.

4 EDUCACAO BASICA

4.1 APOIO A CAPACITACAO E FORMACAO INICIAL E CONTINUADA DE PROFESSORES, PROFISSIONAIS, FUNCIONARIOS E GESTORES PARA A EDUCACAO BASICA

4.1.1 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS

4.1.1.1 INFORMAÇÃO

Governança da Gestão de Pessoas na Universidade Federal de Goiás.

Fato

A presente análise teve como objetivo conhecer e avaliar a situação da Governança e da Gestão de Pessoas da UFG, com o intuito de identificar os pontos mais vulneráveis e induzir melhorias nessa área, desta forma, avaliando os seguintes componentes das áreas:

- Liderança da alta administração;
- Alinhamento estratégico: Planejamento da gestão de pessoas e Unidade de Gestão de Pessoas como parceira estratégica;
- Gestão da liderança e do conhecimento: Gestão da liderança e processo decisório, Integridade e comprometimento e Aprendizagem contínua;
- Cultura orientada a resultados: Comunicação e Avaliação de desempenho;
- Gestão de talentos: Recrutamento, seleção e integração; e
- Resultados e prestação de contas (Accountability).

Da análise gerencial da Governança e da Gestão de Pessoas da UFG, apresentamos a seguinte tabela:

Tabela 1 – Informações sobre governança e gestão de pessoas:

Liderança da alta administração		
A alta administração da unidade:	Sim	Não
1-Monitora regularmente o cumprimento das diretrizes relativas à gestão de pessoas?	X	
2-Designou formalmente corpo colegiado (ex.comitê, conselho) responsável por auxiliá-la nas decisões relativas à gestão de pessoas?	X	
3-Monitora regularmente o funcionamento desse corpo colegiado?	X	
A unidade, sistematicamente:	Nível de adoção de prática	
Alinhamento estratégico	Adota parcialmente a prática	Adota integralmente a prática
Planejamento da gestão de pessoas		
4-Executa processo de planejamento de gestão de pessoas, aprovando e publicando objetivos, metas e indicadores de desempenho?		X
Unidade de Gestão de Pessoas como parceira estratégica		
5-Identifica lacunas de competência da equipe de RH, com o objetivo de avaliar suas necessidades de capacitação (ex. necessidades de competências na área de gestão estratégica de pessoas, na área de concessão de direitos, etc.)?		X
Gestão da liderança e do conhecimento		
Gestão da liderança e processo decisório		
6-Oferece programas de treinamento e desenvolvimento de competências de liderança que atendem às necessidades de cada nível de gestão (do operacional ao estratégico), incluindo potenciais líderes?		X
Integridade e comprometimento		
7-Verifica a opinião dos colaboradores quanto ao ambiente de trabalho e utiliza os resultados para orientar eventuais mudanças?		X
Aprendizagem contínua		
8-Identifica as necessidades individuais de capacitação quando da avaliação de desempenho dos colaboradores, levando-as em consideração nas avaliações subsequentes?		X
Cultura orientada a resultados		
Comunicação		
9-Identifica e divulga para os profissionais de RH a legislação, jurisprudência e as orientações normativas relativas à gestão de pessoas, orientando acerca de como elas devem ser aplicadas internamente?		X
Avaliação de desempenho		
10-Realiza avaliação de desempenho dos membros da alta administração e demais gestores, vinculada ao alcance dos		X

resultados da unidade/organização?		
Gestão de talentos		
Recrutamento, seleção e integração		
11-Executa processo formal, baseado em competências, para seleção de gestores?	X	
Resultados e prestação de contas (*Accountability)*		
12-Monitora, por meio de sistema informatizado de gestão de pessoas, algum conjunto de informações relevantes sobre a força de trabalho (ex. índices de absenteísmo, índices de rotatividade, projeções de aposentadoria, etc)?		X

Concluímos que a Universidade Federal de Goiás adota integralmente a prática dos componentes citados anteriormente, com exceção da Gestão de Talentos, pois existem na Universidade gestores eleitos e indicados. No caso dos indicados, evidenciamos que para cada escolha leva em consideração o histórico profissional do servidor por meio do currículo e méritos alcançados dentro da sua trajetória vivencial, via experiências acumuladas.

5 GESTÃO PATRIMONIAL

5.1 BENS IMOBILIÁRIOS

5.1.1 UTILIZAÇÃO DE IMOBILIÁRIOS

5.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Quantidade significativa (38) de imóveis registrados no Sistema de Gerenciamento dos Imóveis de Uso Especial da União - SPIUNET com data da última avaliação vencida.

Fato

Verificou-se que há 60 imóveis cadastrados no Sistema de Gerenciamento dos Imóveis de Uso Especial da União - Spiunet e que 38 estão com a data de avaliação vencida, conforme pode ser verificado no quadro a seguir:

Ano do vencimento da avaliação	2015	2014	2012	2011
Quantidade de imóveis	18	4	1	37

Isso demonstra a necessidade de UFG reavaliar os elementos patrimoniais imobiliários, de modo que o valor registrado não difira significativamente do valor real do bem imóvel.

Sendo assim, solicitamos à unidade, por intermédio da Solicitação de Auditoria 201407278-014, de 07/05/2014, que apresentasse justificativas para o fato.

Causa

Fragilidades na gestão do patrimônio imobiliário da UFG no que se refere à avalição dos bens imóveis.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº051/2014/PROAD-UFG, de 13/05/2014, a UFG justificou que:

"O técnico responsável por essa atividade até 2012 aposentou. A nova equipe responsável por esse trabalho estava em processo de aprendizagem quanto ao acesso do SPIUnet e não conseguiu o acesso aos RIPs indicados no anexo I. Esta atualização será feita em 2014.

A partir de 2014 estamos com uma nova equipe para atualização do SPIUnet. A equipe responsável fará nova avaliação desses imóveis e estabelecerá rotinas de verificação das datas de validade. ".

Análise do Controle Interno

Segundo a Orientação Normativa GEADE-004/2003, que dispõe sobre a Avaliação Técnica de Bens imóveis da União, o prazo de validade da avaliação elaborada para fins cadastrais é de 24 meses. Sendo assim, a última avaliação dos 38 imóveis citados foi realizada há mais de 4 anos atrás, uma vez que estão com a avaliação vencida há mais de dois anos. Dessa forma, a verificação do real valor do patrimônio imobiliário da universidade está comprometida.

Recomendações:
Recomendação 1: Providenciar a avaliação dos 38 imóveis que estão com a data de validade da avaliação vencida e atualizar o sistema Spiunet.

5.1.1.2 INFORMAÇÃO

Instalações prediais reformadas ou construídas nos últimos cinco anos

Fato

A UFG possui imóveis localizados nos Campi de Goiânia, Catalão, Jataí, Goiás e Firminópolis. Várias imóveis foram construídos ou reformados nos últimos cinco anos, conforme pode ser observado nos quadros seguintes:

Prédios Construídos nos Últimos Cinco Anos:

Objeto Serviços/Obras	Unidade/Órgão	Reuni
Construção da Casa de Estudante Campus Samambaia	PROCOM	
Construção do Edifico do Curso de Educação Física	Jataí	X
Construção de Cantina/Restaurante	Catalão	X
Construção de Cantina/Restaurante	Jataí	X
Construção do Edifício Centro de Aulas	Escola de Veterinária	X
Construção do Edifício da Biblioteca Campus Colemar Natal e Silva	Biblioteca Campus	**X**
Construção do Edifício do Inst. de Informática da UFG	Instituto de Informática	**X**
Construção e Adaptação do Sistema Viário	Sistema Viário	
Construção de Curral e Casa de Apoio Campus de Jataí	Jataí	
Construção Nova Sede IME	IME	

Construção LABITECC	Esc. Eng. Civil	**X**
Construção de OCA Indígena	Fac. História	**X**
Construção Edifício Fac. Educação Física	Fac. Ed. Fisica	
Construção do Edifício Nova Sede IESA	IESA	**X**
Construção do Laboratório de Solos e Sementes	EA	X
Construção do Auditório	Esc. de Veterinária	X
Construção do Edifício de Produtos de Origem Animal	Escola de Veterinária	
Construção de Galpão para a Marcenaria e Serralheria do CEGEF	CEGEF	
Construção do Edifício das Fac. Artes Visuais	FAV	X
Construção do Galpão para Oficina da Escola de Veterinária	Escola de Veterinária	X
Construção de Pátio Coberto do Centro de Aulas "A"	Centro de Aulas "A"	X
Construção de Aviário na Escola de Veterinária	EV	X
Construção do Galpão de Grandes e Pequenos Animais	EV	
Construção da 1a. Etapa do Centro de Pesquisa e Diag	CIPDL	X
Construção do Galpão do Centro Tecnológico	Herbário	X
Construção da 2ª Etapa	CERCOMP	X
Construção da 2ª Etapa do Edifício de Fitopatologia	Esc. De Agronomia	X
Construção do Edifício de Humanidades	Samambaia	X
Construção LABICOM	LABICOM	
Construção do Setor de Nutrição e do Ambulatório de Anemia	HC	
Construção do Edifico de Eng. Florestal	EA	
Construção do Centro de Convivência Quadra do REUNI/UFG	Samambaia	X
Construção da Nova Sede	FF	
Construção do Centro de Aulas Práticas e Ecologia	ICB	X
Const. Ed. Restaurante Universitário	Catalão	
Construção do Restaurante Universitário	Jataí	
Construção dos Laboratórios	Parque Tecnológico	X
Construção do Núcleo de Pesquisa em Ensino de Ciências	NUPEC	X
Construção Edifício Núcleo de Pesquisa Curso de Agronomia	Campus Jataí	X
Construção do Edifico Mídia Center	FAV	X
Conclusão dos Laboratórios de Saúde e Exatas	Campus Jataí	X
Construção Edifício Anatomia Animal ICB	ICB	X
Construção do Laboratório de Resíduos Agroindustriais	EA	
Construção do Pavimento Térreo do Edifício de gabinete de	Jataí	X
Construção das Instalações Físicas para o Pátio da Ciência	Samambaia	
Construção do Novo Edifício FEF	FEF	
Construção da 2ª Etapa do Edifício Multifuncional	Campus Samambaia	
Conclusão do Mini-auditório	Catalão	
Construção da II Etapa do Café das Letras	Fac. Letras	X
Construção do Prédio FACOMB	FACOMB	X
Construção do Laboratório de Horticultura	EA	X
Construção do Centro Esportivo	Centro Esportivo	X
Construção do Laboratório de Excelência em Melhoramento da Cana	EA	
Construção do Centro Ed. Hidro. Geomorfológicos	Campus Colemar	X
Construção IPTSP	IPTSP	
Construção da Fábrica de Café da Escola de Agronomia	EA	X
Construção da Lavanderia CEU	CEU	
Construção do Edifício da Nematologia Escola de Agronomia	EA	
Construção do Edifício Salas de Aula Campus de Goiás	Goiás	
Construção LABITIME ICB	ICB	X
Construção do Laboratório de Artes Cênicas da EMAC,	EMAC	X

Conclusão da Lavanderia da Casa do Estudante	CEU	
Construção do Edifício de Nutrição de Peixes, no Campus de Jatobá	Jataí	X
Construção da Portaria para a Casa do Estudante e PROCOM/UFG,	PROCOM	
Construção da Faculdade de Educação Física	FEF	X
Construção da Biblioteca do Campus da Cidade de Goiás	Goiás	
Construção do Edifício do Curso de Medicina	Jataí	X

Prédios Reformados nos Últimos Cinco Anos:

Objeto Serviços/Obras	Unidade/Órgão	Reuni
Reforma e Adaptação do Laboratório CIT	Instituto de Informática	
Reforma e Ampliação do DMP	DMP	
Serv. de Reforma Rede Elétrica da área das Esc. De Engenharia	Escola de Engenharia	X
Reforma/Adaptação de espaço físico, implantação Lab. de Síntese	Instituto de Física	
Reforma do Laboratório da FANUT	FANUT	
Reforma e Ampliação do Lab. Tecnologia de Alimentos	Esc. Agronomia	**X**
Serviços de Reforma do Estúdio de Rádio e TV	FACOMB	
Reforma da Ponte de Madeira da Reserva	Serra Dourada	
Reforma da Pró-Reitoria Extensão e Cultura	PROEC	
Reforma e ampliação do Bloco "K"	Catalão	**X**
Serviços de Reforma de 04(quatro) salas de música	EMAC	
Reforma do Banco de Sangue do HC	HC	
Reforma do Laboratório de Micologia do IPTSP	IPTSP	
Serviços de Reforma do Departamento de Produção Animal	Escola de Veterinária	**X**
Reforma do Prédio para Instalação Consult. de Psicologia e	Cons. Psic. e da	
Reforma da Rede Elétrica	IPTSP	
Ampliação do Laboratório de Sementes Jataí	Jataí	
Reforma do Espaço cultural - 3a. Etapa	Espaço Cultural	**X**
Ampliação Fac. de Letras	Fac. de Letras	**X**
Ampliação Edifício da Fac. de Nutrição	FANUT	**X**
Ampliação da Subestação da Casa de Transmissores	Rádio Universitária	
Reforma e Ampliação do Auditório	Esc. Engenharias	
Reforma do laboratório de Pesquisa e Sala de Reunião	ICB II	
Substituição dos Telhados de Edifícios do Campus Samambaia	CEGEF	X
Serviços de Reforma do Centro de Esporte da Faculdade de	Catalão	
Serviços de Reformas Diversas na Faculdade de Medicina	Faculdade de Medicina	
Reforma e Adaptação	FACE	X
Reforma da Faculdade de Odontologia-Emergência	FO	
Reforma do Prédio da Reitoria	Reitoria	
Reforma e Instalações Elétricas de Diversos Prédios	Escola de Veterinária	
Reforma do Centro de Material e Lavanderia	Fac. de Odontologia	
Reforma do Núcleo de Projetos Sociais	Samambaia	
Término da Construção Do Centro de Aulas	Goiás	X
Reforma da 4a. Etapa do Espaço Cultural	Espaço Cultural	
Reforma do Galpão de aves poedeiras	EV	
Término da Obra do LABITECC	LABITECC	
Serviços de Reforma das Salas de Aula e Biblioteca	Goiás	X
Reforma da Incubadora de Empresa localizado	Universitário	
Serviço de Reforma do Edifício Vila Oval	Caldas Novas	X
Reforma dos Auditórios	ICBs, IQs, IF e FCHF	
Reforma/Ampliação dos Auditórios	EE	

Término Construção do Edifício de Pesquisa e Pós-Graduação	Campus Catalão	X
Serviços Reformas Diversas Edifícios	Campi I e II	
Término Obra Centro de Aulas "C"	Campus Samambaia	X
Serviços de Reforma da Sala de Televisão	Casa do Estudante	
Reforma e Ampliação do Bloco K	Catalão	X
Reforma do Bloco C da Escola de Engenharia	EE	X
Reforma	Divisão de Transporte	
Conclusão do Mini-auditório	Catalão	
Serviço de Pintura e Reformas Diversas	IPTSP	X
Reforma da Sala de Leitura E.V.	Escola de Veterinária	X
Reforma do Centro Acadêmico	IQ	
Reforma e Ampliação da Unidade Saúde		
Reforma e Adaptação Setor de Quimioterapia	HC	
Reforma do Bloco A	FD	
Reforma do Laboratório Cultivo de Células	EV	
Reforma e Adaptação do Laboratório de Cristalografia	IF	
Reforma do Estúdio	EMAC	X
Reforma do Bloco "E" e secretaria do Bloco "A"	EEEC	
Reforma e Adaptação Clínica Cirúrgica	HC	
Ampliação do Edifício da Face	FACE	
Reforma do Prédio da Creche	Creche	X
Reforma do Setor de Radiologia	HC	
Adequação e Reforma Centro de Aulas	Centro de Aulas	X
Término da Obras de Ampliação FEN/FANUT	FEN/FANUT	X
Reforma da Cobertura do Planetário	Planetário	
Reforma do Setor de Acolhimento do Hospital das Clínicas, situado	HC	
Serviços de Reforma no Prédio da Reitoria	Reitoria	
Reforma do Edifício do Instituto de Química II	IQII	X
Reforma da Livraria do CEGRAF situada na Faculdade de Educação	FE	
Reforma e Adaptação do Prédio e Estacionamento da Rádio	Rádio Universitária	
Instalação de Sistema de Ar Condicionado do Edifício CIP-DIP-BIO	IPTSP	X
Serviços Complementares para o LABDARSA da Escola de	EA	
Reforma do Edifício do Centro de Pesquisa Aplicada a Educação -	CEPAE	X
Reforma do laboratório de Informática do IPTSP	IPTSP	
Reforma das Piscinas FEF	FEF	
Reforma do Centro Analítico da Faculdade de Farmácia	FEF	X
Reforma cobertura do Planetário	Planetário	
Ampliação do LAPIG, no Instituto de Estudos Sócios Ambientais	IESA/LAPIG	X
Reforma e Adaptação do Laboratório de Biodigestibilidade	EV	X
Construção da Portaria para a Casa do Estudante e PROCOM/UFG	PROCOM	
Reforma e Adaptação do prédio da EMAC/UFG	EMAC	
Ampliação do Edifício da Engenharia Rural	Escola de Agronomia	X
Reforma e Adaptação do Pronto Socorro do HC	HC	
Término da obra do Edifício de Direito - Campus Jatobá	Jataí	X
Construção da Biblioteca do Campus da Cidade de Goiás	Goiás	
Término da Construção do Edifico do Parque Tecnológico	Parque Tecnológico	X
Término do Laboratório de Solos e Sementes	Escola de Agronomia	X
Término da obra da fábrica de café Escola de Agronomia	Escola de Agronomia	
Reforma e Ampliação do Centro de Referência em Oftalmologia,	HC	
Reforma do Miniauditório	Faculdade de Educação	
Término da obra do Edifício Media Center	FAV	

Reforma do Centro de Lutas da Faculdade de Educação Física,	FEF	
Reforma da cobertura do centro de lutas da Faculdade de Educação	FE	

Em relação aos imóveis que não passaram por construção e/ou reforma nos últimos cinco anos, a UFG informou que não existe na Universidade prédios/blocos que não foram objeto de reforma nesse período. No entanto, é do conhecimento da equipe de auditoria que a UFG possui prédios que não constam nas duas listagens acima, como, por exemplo, o prédio da Faculdade de Pedagogia.