
TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DA BAHIA (TCE/BA)
5ª COORDENADORIA DE CONTROLE EXTERNO
GERÊNCIA DE AUDITORIA 5D

RELATÓRIO DE AUDITORIA

ACOMPANHAMENTO DA EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE SANTA CRUZ (Uesc)
PERÍODO: 01/01 A 30/06/2019

SUMÁRIO

1 IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHO.....	3
2 INFORMAÇÕES SOBRE A UNIDADE JURISDICIONADA (UJ).....	3
3 INTRODUÇÃO E OBJETIVO.....	3
4 PROBLEMA DE AUDITORIA E JUSTIFICATIVA DA ESCOLHA DO OBJETO.....	4
5 QUESTÕES DE AUDITORIA DA ÁREA DE CONTROLE INTERNO.....	6
6 ESCOPO, PROCEDIMENTOS E FONTES DE CRITÉRIO.....	7
7 RESULTADO DA AUDITORIA.....	10
8 CONCLUSÃO.....	39

1 IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHO

Natureza: Acompanhamento da Execução Orçamentária e Financeira
Ordem de serviço: SGA n.º 070/2019
Período Abrangido: 01/06 a 30/06/2019

2 INFORMAÇÕES SOBRE A UNIDADE JURISDICIONADA (UJ)

Denominação: UNIVERSIDADE ESTADUAL DE SANTA CRUZ (Uesc)
Natureza jurídica: Autarquia
Finalidade: Desenvolver, de modo harmônico e planejado, a educação superior, promovendo a formação e o aperfeiçoamento acadêmico, científico e tecnológico dos recursos humanos, a pesquisa e extensão, de modo indissociável, voltada para as questões do desenvolvimento socioeconômico e cultural e do meio ambiente, em consonância com as peculiaridades regionais.

Dirigente máximo: ADÉLIA MARIA CARVALHO DE MELO PINHEIRO
Cargo: Reitora
Período da gestão: 01/01 a 30/04/2019

Dirigente máximo: EVANDRO SENNA FREIRE
Cargo: Reitor
Período da gestão: 01/05/2019 a 30/06/2019

3 INTRODUÇÃO E OBJETIVO

Em conformidade com a Resolução nº 168/2018 que aprovou o Plano de Diretrizes do Tribunal de Contas do Estado da Bahia (TCE/BA) para o exercício de 2019, e de acordo com a Ordem de Serviço n.º SGA/070/2019, expedida pela 5ª Coordenadoria de Controle Externo, foi realizada a Auditoria de Acompanhamento da Execução Orçamentária e Financeira da Universidade Estadual de Santa Cruz (Uesc) relativa ao período de 01/01 a 30/06/2019.

Este trabalho foi realizado com os seguintes objetivos:

- Avaliar os procedimentos de controle interno da Uesc, principalmente aqueles associados à gestão de pessoas, visando a construção de conhecimentos e coleta de informações para realizar as auditorias previstas nas metas GTAU27 e GTAU37 do Plano de fiscalização da Educação - “Educação é da nossa conta” para o período de 2016-2026, aprovado pela Resolução n.º 82/2017;
- Verificar, com base na amostra, a regularidade da execução orçamentária e financeira das demais despesas realizadas no período de 01/01 a 30/06/2019 pela Universidade;

4 PROBLEMA DE AUDITORIA E JUSTIFICATIVA DA ESCOLHA DO OBJETO

Com base nas informações apresentadas nos relatórios de gestão das universidades estaduais da Bahia do período de 2015 a 2018 e de acordo com as diversas notícias veiculadas pela *internet* e nas informações obtidas por meio de procedimentos auditoriais deste TCE, verificou-se que as universidades estaduais da Bahia, nos últimos cinco anos, vêm sofrendo contínuas medidas de contenção, onde os repasses financeiros se distanciam de forma significativa dos montantes aprovados nos seus orçamentos.

A seguir, encontram-se transcritos alguns trechos extraídos de páginas oficiais da *internet*, publicados no período de 2015 a 2018 que denotam os impactos da restrição orçamentária enfrentada por estas universidades:

[...] O sucateamento da Uneb, gerado pela falta de orçamento adequado, traz também vários outros problemas. Apesar de possuir aproximadamente 30 mil estudantes, 2 mil professores e 1,5 mil técnicos, nenhuma das 24 unidades da Uneb possuem restaurantes universitários; apenas o *campus* de Salvador tem ambulatório médico. Além disso, ainda faltam equipamentos em laboratórios; o déficit de professores e técnicos gera a sobrecarga de trabalho; e a ineficaz política de permanência estudantil obriga muitos alunos a abandonarem os cursos no meio.
<https://newsba.com.br> Publicado em 03/08/2018.

[...] Não é segredo para quem estuda e trabalha na Uesb que o Estado da Bahia também tem se recusado a abrir os concursos públicos necessários para professores efetivos, mesmo com o número significativo de aposentadorias e exonerações na Universidade. Portanto, estudantes permanecem ameaçados com o não oferecimento de determinadas disciplinas. Os reflexos desse cenário para os docentes na Instituição é a sobrecarrega de trabalho para além da jornada prevista em lei, um dos fatores responsáveis pelo adoecimento da categoria.
<http://www.adusb.org.br> Publicado em 08/06/2018

[...] Em nota, a Associação de Docentes da Uesc (Adusc), informou que a decisão do governo de suspender a reunião agendada com Fórum das ADs, na segunda, 8, para negociar a pauta da categoria com os reitores foi considerada um desrespeito ao direito de organização da categoria. Além disso, afirma que o repasse orçamentário acordado com os reitores não resolverá a crise acumulada com contingenciamento dos valores aprovados na Lei Orçamentária Anual (LOA), nos últimos anos.
<https://atarde.uol.com.br/educacao/noticias> (Em 10/04/2019)

[...] O Conselho Superior da Universidade Estadual de Feira de Santana tem o dever de se pronunciar sobre a crise orçamentária que atinge a UEFS. Não é a primeira vez que este Conselho trata do assunto. No segundo semestre de 2015, também em nota, o CONSU já denunciava a grave crise que punha em risco o próprio funcionamento da Universidade. O pior, que seria a interrupção das atividades na UEFS, foi evitado a muito custo, mas desde então a situação continuou a se agravar. A defasagem entre as despesas para manter a UEFS em funcionamento e as receitas disponibilizadas para cobri-las cresce sem parar desde 2013 e pode ser observada pelos números do DEA (Débitos de Exercícios Anteriores). A crise e a contenção de despesas produziram efeitos perversos na vida da UEFS. Temos um cenário de progressiva degradação patrimonial, obras inconclusas e

problemas graves de infraestrutura. As condições de trabalho de docentes e funcionários técnico-administrativos sofrem um processo perigoso de precarização, o que afeta negativamente as condições de estudo e aprendizagem. Alguns cursos têm funcionado com número insuficiente de professores, já que o governo não permite concursos, e começaram a ocorrer fechamentos de postos de trabalho terceirizados, lançando ao desemprego pais e mães de família enquanto a capacidade operacional da universidade se reduz.

<http://www.uefs.br/2016/05/284/NOTA-DO-CONSU-DA-UEFS-EM-DEFESA-DO-ORCAMENTO>.

Em relação à Universidade Estadual de Santa Cruz (Uesc), por meio da tabela a seguir, pode-se verificar as diferenças significativas entre os montantes autorizados pelo Estado nos seus orçamentos dos últimos anos e os montantes efetivamente concedidos à referida Universidade no mencionado período:

TABELA 01: Comparativo entre a dotação autorizada e o montante efetivamente concedido à Uesc no período de 2015 a 2018

Em R\$

Exercício	Valor orçado (autorizado)	Valor repassado	Diferença
2015	235.039.764,00	213.224.797,53	(-) 21.814.966,47
2016	241.960.265,00	214.966.517,12	(-) 26.993.747,88
2017	256.131.543,00	219.170.379,22	(-) 36.961.163,78
2018	234.709.615,00	216.712.763,33	(-) 17.996.851,67

Fonte: Sistema Fiplan Gerencial

Nessa medida, é importante considerar que:

- As informações extraídas das supracitadas fontes indicaram que as universidades estaduais vêm passando por restrição de recursos e esta situação poderá impactar na contratação e qualificação de pessoas no âmbito da Uesc com comprometimento da execução de suas atividades finalísticas de ensino, pesquisa e extensão;
- A falta de aplicação de recursos, sobretudo na área de pessoal, pode gerar problemas que tendem a crescer em número e densidade prejudicando a relação entre pessoas e a organização e perdas de capital intelectual, movimentos grevistas, falta de comprometimento das pessoas e/ou deterioração do clima organizacional;
- A gestão de pessoas na Administração Pública, desde 2015, vem passando por exigência de redução de gastos, por outro lado, requerendo maior atenção ao atendimento do cidadão, necessidade de profissionalização na gestão, foco em produtividade e resultados, dentre outras tendências, com vistas a contribuir com o alcance dos objetivos institucionais;
- De acordo com as informações obtidas na análise preliminar, a Uesc atualmente apresenta algumas deficiências associadas aos procedimentos de controle de capacitação dos servidores;

- Para execução das despesas do Grupo Pessoal e Encargos Sociais do exercício de 2019, o Estado da Bahia consignou dotação atual no montante de R\$199.104.000,00, representando mais de 70% do valor total orçado para a Autarquia. No período auditado (01/01 a 30/06/2019) já foram empenhadas R\$74.417.761,27, de despesas com pessoal, representando uma execução orçamentária de, aproximadamente 37% no referido grupo de despesas. Verifica-se pois, que a representatividade dos recursos administrados nesta área demanda a aplicação de procedimentos de controle interno confiáveis e adequados, de forma a minimizar erros e riscos potenciais.

Registre-se que a Resolução n.º 162/2018 deste TCE, que altera o Anexo I da Resolução n.º 82/2017, que aprovou o Plano de fiscalização da Educação - “Educação é da Nossa Conta” para o período de 2016-2026, estabelece como um dos objetivos do Plano: “Fiscalizar a política pública de educação dentro dos critérios de legalidade, eficiência, eficácia, economicidade, legitimidade e efetividade, imprimindo a perspectiva de controle externo preventivo”. Isto posto, este TCE programou atingir a meta GTAU27 que consiste em “Realizar auditoria de exame da folha de pessoal da SEC (Efetivo, Terceirizados e PST).

Contudo, que, de acordo com as informações do Centro de Processamento de Dados deste TCE (CEDASC), as informações obtidas através do novo Sistema de Recursos Humanos - RH Bahia, instituído pelo Decreto Estadual n.º 18.727 de 26/11/2018 como solução modular de aplicativo de Tecnologia da Informação - TI, com vistas à gestão unificada e integrada de administração de recursos humanos e de folha de pagamento de todos os Poderes da Administração Estadual, desde o início deste exercício de 2019 tem apresentado inconsistências significativas nos valores das folhas dos pagamentos dos servidores da Administração Direta e Indireta do Estado, o que poderia comprometer a análise auditorial. Além disso, em virtude do referido Sistema encontrar-se em fase de adaptação, o Auditado informou não ter acesso integral aos dados das folhas de pagamentos dos grupos de servidores da forma requerida por esta Auditoria.

Acrescente-se que as dificuldades para obtenção de dados do referido Sistema pelo TCE foi reconhecida e confirmada pelos Exmos. Conselheiros desta Corte de Contas em Ata da 19ª Sessão Ordinária, realizada em 23 de abril de 2019.

Desse panorama, a Auditoria ampliou o seu escopo incluindo o exame da área de pessoal, limitando-se contudo à análise das rotinas dos setores envolvidos na gestão de recursos humanos no sentido de verificar se os procedimentos de controle aplicados são confiáveis e adequados para minimizar riscos de mau aproveitamento ou distribuição da força de trabalho no âmbito da Uesc, desatualização ou erros de informações que representem impactos na folha de pagamentos e riscos de prejuízos para o Estado.

5 QUESTÕES DE AUDITORIA DA ÁREA DE CONTROLE INTERNO

Ante ao exposto no tópico 4, visando delimitar e orientar a investigação auditorial da atuação do controle interno sobre a área de gestão de pessoas, foram definidas as quatro

questões a seguir:

- 1 - O quadro atual de servidores efetivos da Uesc é suficiente e adequado em relação às demandas de atribuições da Unidade?
- 2 - A Uesc possui normas externas ou internas eficazes para acompanhamento e avaliação da carga horária e jornada de trabalho dos docentes do seu quadro permanente e temporário?
- 3 - A Uesc realiza procedimentos adequados para garantir o controle dos afastamentos temporários dos seus servidores?
- 4 - A Uesc realiza procedimentos de controle confiáveis para concessão ou suspensão de gratificações, auxílios e demais vantagens aos seus servidores?

6 ESCOPO, PROCEDIMENTOS E FONTES DE CRITÉRIO

O escopo da auditoria compreendeu verificar, com atenção às questões de auditoria formuladas, se os procedimentos de controle aplicados à área de gestão de pessoas na Uesc são confiáveis e adequados, e, com base na amostra da auditoria, verificar a regularidade das demais despesas realizadas no período auditado, incluindo os respectivos contratos e os procedimentos de controle a elas relacionados.

Os exames foram conduzidos de acordo com a metodologia indicada no Manual de Auditoria deste Tribunal e em conformidade com as Normas de Auditoria Governamental (NAGs) aplicadas ao Controle Externo Brasileiro.

Os principais procedimentos aplicados, conforme as áreas examinadas, foram:

1) Na área de avaliação do controle interno da contratação e gestão de pessoas:

- a) Estudo da legislação específica;
- b) Avaliação e correlação entre as informações obtidas por questionário aplicado ao auditado na fase de avaliação preliminar e planejamento;
- c) Procedimentos *in loco*: confirmações formais, entrevistas, observação de rotinas, exame da documentação original.

2) Na área de acompanhamento da execução orçamentária e financeira:

- a) levantamento da legislação aplicável;
- b) Análise das informações financeiras obtidas a partir de relatórios extraídos no Sistema Mirante, SGA, sistemas corporativos da Administração Pública Estadual (Fiplan, Fiplan Gerencial);

As principais fontes de critério utilizadas pela auditoria foram:

Legislação Federal

- Constituição da República Federativa do Brasil;

- Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências;
- Lei n.º 4.320, de 17 de março de 1964. Estatui normas gerais de direito financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal;
- Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho;
- Portaria Interministerial STN/SOF n.º 163, de 04 de maio de 2001. Dispõe sobre normas gerais de consolidação das Contas Públicas no âmbito da União, estados, Distrito Federal e municípios, e dá outras providências;
- Portaria n.º 437, de 12 de julho de 2012. Aprova as Partes II – Procedimentos Contábeis Patrimoniais, III – Procedimentos Contábeis Específicos, IV – Plano de Contas Aplicado ao Setor Público, V – Demonstrações Contábeis Aplicadas ao Setor Público, VI – Perguntas e Respostas e VII – Exercício Prático, da 5ª edição do Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público (MCASP);
- Resolução n.º 1.282, do Conselho Federal de Contabilidade, de 28 de maio de 2010. Atualiza e consolida dispositivos da Resolução CFC n.º 750/93, que dispõe sobre os Princípios Fundamentais de Contabilidade.

Legislação Estadual

- Constituição do Estado da Bahia;
- Lei Complementar n.º 005, de 04 de dezembro de 1991. Dispõe sobre a Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado da Bahia;
- Lei n.º 2.322, de 11 de abril de 1966. Disciplina a Administração Financeira, Patrimonial e de Material do Estado;
- Lei n.º 6.403, de 20 de maio de 1992. Reajusta os vencimentos, salários, soldos e proventos dos servidores públicos civis e militares da Administração Direta, das Autarquias e Fundações Estaduais; institui o Grupo Ocupacional Serviço Público de Comunicação Social da Administração Direta do Estado; dispõe sobre o regime especial de contratação de pessoal por tempo determinado e dá outras providências;
- Lei n.º 6.677, de 26 de setembro de 1994. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais;
- Lei n.º 6.898, de 18 de agosto de 1995, que alterou e reorganizou a Universidade Estadual de Santa Cruz, abrangendo o quadro de pessoal;
- Lei n.º 6.932, de 19 de janeiro de 1996. Restabelece a gratificação pelo regime de tempo integral e dedicação exclusiva;
- Decreto n.º 5.600 de 19 de julho de 1996. Regulamenta o artigo 2º da Lei n.º 6.932, de 19 de janeiro de 1996. Restabelece a gratificação pelo regime de tempo integral e dedicação exclusiva;
- Decreto n.º 5.601 de 19 de julho de 1996, que regulamenta o artigo 3º, da Lei n.º 6.932, de 19 de janeiro de 1996, que trata da gratificação por condições especiais de trabalho;
- Decreto n.º 7.950 de 10 de maio de 2001, que dispõe sobre o procedimento para

- contratação temporária sob regime especial de direito administrativo;
- Decreto n.º 8.112 de 21 de janeiro de 2002, que regulamenta a contratação temporária de excepcional interesse público, de que tratam os arts.252 à 255 da Lei n.º 6.677 de 26 de setembro de 1994;
 - Lei n.º 8.352, de 02 de setembro de 2002. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público das Universidades do Estado da Bahia e dá outras providências;
 - Lei n.º 9.433, de 01 de março de 2005. Dispõe sobre as licitações e contratos administrativos pertinentes a obras, serviços, compras, alienações e locações no âmbito dos Poderes do Estado da Bahia e dá outras providências;
 - Lei n.º 11.473, de 14 de maio de 2009, que institui a bolsa auxílio no âmbito das Universidades Estaduais da Bahia;
 - Decreto n.º 11.571 de 03 de junho de 2009, que estabelece procedimentos para a contratação temporária de excepcional interesse público, de que tratam os artigos 252 à 255, da Lei n.º 6.677 de 26 de setembro de 1994;
 - Lei n.º 12.823, de 04 de julho de 2013, que altera a estrutura remuneratória da carreira do Magistério Público das Universidades do Estado da Bahia;
 - Lei n.º 13.376, de 24 de setembro de 2015, que estabelece o quadro de cargos de provimento permanente do magistério público das Universidades do Estado da Bahia;
 - Lei n.º 13.466, de 22 de dezembro de 2015. Dispõe sobre a organização e funcionamento das Universidades Estaduais da Bahia, revoga a Lei n.º 7.176, de 10 de setembro de 1997, e dá outras providências;
 - Lei n.º 13.468 de 29 de dezembro de 2015. Institui o Plano Plurianual Participativo PPA do Estado da Bahia para o quadriênio de 2016 a 2019;
 - Lei n.º 13.973 de 12 de julho de 2018. Dispõe sobre as diretrizes orçamentárias para o exercício de 2019 e dá outras providências;
 - Lei n.º 14.036, de 20 de dezembro de 2018. Estima a Receita e fixa a Despesa do Estado para o exercício financeiro de 2019;
 - Decreto n.º 181- A, de 09 de julho de 1991. Dispõe sobre o processamento de despesas de exercícios encerrados e dá outras providências;
 - Decreto n.º 1.401, de 31 de julho de 1992. Regulamenta a contratação de pessoal, em regime especial, por tempo determinado, previsto no Capítulo IV da Lei n.º 6.403, de 20 de maio de 1992;
 - Decreto n.º 14.125, de 06 de setembro de 2012. Institui o Sistema Integrado de Planejamento, Contabilidade e Finanças do Estado da Bahia – FIPLAN;
 - Portaria n.º 457, de 13 de dezembro de 2012. Atualiza o Esquema de Unidades Gestoras para ser utilizado no Sistema Integrado de Planejamento, Contabilidade e Finanças do Estado da Bahia – Fiplan;
 - Resolução TCE n.º 168, de 18 de dezembro de 2018. Aprova as Diretrizes para o Planejamento Operacional e para o Sistema de Avaliação de Desempenho do exercício de 2019 e dá outras providências.

No transcurso da auditoria houve limitações no tocante ao método utilizado nos trabalhos, uma vez que os dados do Sistema RH Bahia apresentavam erros, inconsistências ou desatualização, conforme relatado no tópico 4.

7 RESULTADO DA AUDITORIA

7.1 Avaliação do controle interno da gestão de pessoas

Em relação ao controle interno da Uesc, principalmente àquele relacionado à gestão de pessoas, esta Auditoria realizou os procedimentos elencados no tópico 6, no sentido de verificar se os controles administrativos e operacionais instituídos por esta Universidade são capazes de:

- Produzir informações gerenciais satisfatórias e fidedignas;
- Identificar carências e/ou insuficiência de pessoal e monitorar medidas porventura autorizadas, que visem assegurar que a força de trabalho da Autarquia seja adequada e suficiente em relação à demanda de atividades desempenhadas pelos seus servidores;
- Prevenir fraudes e desperdícios com pagamentos indevidos;
- Estimular a eficiência do pessoal;
- Assegurar a observância à legislação, instruções, normas e políticas;
- Verificar e eliminar custos injustificados;
- Avaliar periodicamente a relação custo/benefício dos procedimentos e rotinas instituídos, bem como a eficácia destes.

Nessa perspectiva, visando nortear os exames e obter informações necessárias para responder às questões de auditoria citadas no tópico 5, foram delimitadas as seguintes linhas de investigação:

- a) Adequabilidade da força de trabalho frente às atribuições;
- b) Controle de carga horária e frequência;
- c) Controle dos afastamentos;
- d) Adequabilidade das rotinas e procedimentos de controle;
- f) Controle da concessão de vantagens aos servidores.

Assim, por meio da Solicitação n.º HTV-01/2019, de 26/07/2019, encaminhou-se à Uesc um Questionário de Avaliação Preliminar que foi respondido pelos setores envolvidos nas rotinas relativas às referidas linhas de investigação, e, com base nas respostas apresentadas por correio eletrônico em 09/08/2019, como também nas verificações realizadas através dos procedimentos *in loco* pela equipe de auditoria, obteve-se as informações necessárias para responder às questões de auditoria, bem como para constituir evidências dos respectivos achados associados a estas questões, conforme segue:

Questão de Auditoria 1- O quadro atual de servidores efetivos da Uesc é suficiente e adequado em relação às demandas de atribuições da Unidade?

Em resposta ao supracitado questionário de avaliação preliminar, o Magn.º Reitor da Uesc declarou que considera o quantitativo de servidores insuficiente para atender as necessidades da Uesc.

Em relação aos servidores administrativos, o Gestor informou também que a insuficiência vem impactando nas atividades oferecidas pela Universidade, uma vez que diversas unidades administrativas já tem sua produtividade reduzida. Foi apontado que os casos mais críticos, que carecem de reposição imediata dos claros de lotação, são os dos colegiados de cursos, pois as atividades neles realizadas já sofreram solução de continuidade e quatro destas unidades já estão sem atendimento ao público. E também foram citados os laboratórios de pesquisa, que já estão com algumas aulas suprimidas em função da falta de técnicos.

Ressalte-se que as Leis Estaduais n.º 13.184/2014 e n.º 13.376/2015 estabelecem, respectivamente, o quantitativo de cargos administrativos âmbito do Estado da Bahia, de acordo com as classes e grupos ocupacionais e o quadro de cargos de provimento permanente do magistério público das universidades do Estado da Bahia. Todavia, conforme quadro atualizado encaminhado pela Uesc, atualmente, o número de cargos ocupados nesta Universidade, está aquém dos autorizados legalmente, conforme demonstrado nas tabelas seguintes:

TABELA 02 - Quantitativo de docentes conforme classe

Classe	Aprovados *	Ocupados	Vagas
Professor Auxiliar	81	60	21
Professor Assistente	337	252	85
Professor Adjunto	262	259	3
Professor Titular	118	116	2
Professor Pleno	73	71	2
Total	871	758	113

Fonte: Quadro de Pessoal encaminhado pela Uesc por Correio Eletrônico.

* Conforme Lei n.º 13.376/2015.

Situação informada em 09/08/2019.

TABELA 03 - Quantitativo de servidores administrativos (grupo ocupacional)

Cargo	Aprovados***	Preenchidos	Vagas
Técnico Universitário	445	201	244
Analista Universitário	223	56	167
Total	668	257	411

Fonte: Quadro de Pessoal encaminhado pela Uesc por Correio Eletrônico.

* Conforme Lei n.º 13.184/2014

TABELA 04 - Quantitativo de servidores administrativos

Cargo	Quantidade (ocupados)
Ascensorista	1
Auxiliar Administrativo/motorista	1
Auxiliar Administrativo	5
Auxiliar Rural	1
Carpinteiro	1

Jardineiro	2
Operador de Maquinas Copiadoras	2
Servente de Limpeza	5
Analista Técnico	1
Técnico Administrativo	1
Total Geral	20

Fonte: Quadro de Pessoal encaminhado pela Uesc por Correio Eletrônico.

Acrescente-se que, a despeito do não preenchimento das vagas autorizadas mediante Lei, o Reitor menciona outras ocorrências que influenciaram para a redução da força de trabalho da Uesc, a saber:

- No período de 2015 a 2019 houve uma significativa redução no número de servidores do quadro técnico, tendo em vista, as exonerações de 48 servidores, sem a respectiva reposição;
- A Universidade tem sofrido com o não preenchimento das cotas de estágio e primeiro emprego (89 vagas sem preenchimento);
- A Uesc continua com o mesmo quadro de funções comissionadas há mais de 20 (vinte) anos, apesar do seu extraordinário crescimento, com a ampliação dos cursos de graduação e de pós-graduação, ampliação das ações de extensão e a adequação da nova ordenação administrativa.

Por meio da Solicitação n.º HTV-01/2019, questionou-se ainda ao Reitor, quanto as providências adotadas para sanear a situação apontada, sendo informado que desde o ano de 2004, a Uesc tem se empenhado em reivindicar ao Governo do Estado, através da Secretaria da Educação, a ampliação do quantitativo de cargos comissionados, aprovado pela Lei n.º 7.176/97 e pela Lei n.º 7.601/2000.

Através do Ofício Reitoria UESC n.º 317, de 1º de junho de 2004, foi justificada a pretensão, com a indicação das funções que seriam desempenhadas pelos novos comissionados, seu quantitativo, sua lotação e a justificativa da necessidade de cada um.

No exercício de sua autonomia constitucional e com a indicação das fontes de recursos para absorção das novas despesas, o pleito foi reiterado diversas vezes, e, embora o Conselho Universitário, em 20 de abril de 2009, por meio da Resolução n.º 02, tenha aprovado a ampliação e quantitativo dos cargos de Provimento Temporário até o momento o pleito não foi aprovado pela Secretaria de Educação.

Em relação aos cargos efetivos, em 2018, a Uesc realizou concurso público para provimento de cargos de Técnico Universitário e Analista Universitário e formação de cadastro de reserva (Edital n.º 013/2018). O resultado foi homologado através da Portaria Reitoria Uesc n.º 593, de 01/06/2018, publicada no Diário Oficial do Estado de 02/06/2018. Todavia, embora a Universidade tenha solicitado da Saeb a autorização para convocação e nomeação de servidores aprovados, demanda que importará no provimento de 04 (quatro) cargos de Analista Universitário e 19 (dezenove) cargos de Técnico Universitários, até a presente data, este pleito não foi atendido.

Desse ponto e amparando-se nos fatores que se referem ao diagnóstico organizacional traçado pela Administração da Uesc, esta Auditoria também buscou verificar, na medida do possível, os prováveis entraves existentes na Universidade que estão relacionados ao alcance da meta 13 do Plano Estadual da Educação, que consiste em “Elevar a qualidade da Educação Superior e ampliar a proporção de mestres e doutores do corpo docente em efetivo exercício no conjunto do sistema de Educação Superior para 75% (setenta e cinco por cento), sendo, do total, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) doutores”.

A tabela a seguir demonstra, em percentuais, a situação atual dos professores da Uesc por classes, e de acordo com as respectivas titulações:

TABELA 05 – Quantitativo de professores da Uesc de acordo com a titulação

VÍNCULO	GRAU	QUANTIDADE	SUPERIOR		ESPECIALIZAÇÃO		MESTRADO		DOUTORADO	
			Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%
Efetivo	Professor Auxiliar	60	9	15%	40	66,66%	10	16,67%	1	1,67%
	Professor Assistente	252	0	--	5	1,98%	193	76,59%	54	21,43%
	Professor Adjunto	259	0	--	0	--	1	0,39%	258	99,61
	Professor Titular	116	1	0,86%	2	1,72%	3	2,59%	110	94,83%
	Professor Pleno	71	0	--	0	--	0	--	71	100%
TOTAL EFETIVO (a)		758	10	1,32%	47	6,20%	207	27,31%	494	65,17%
Temporário Reda	Professor Visitante	17	0	--	0	--	2	11,76%	15	88,24%
	Professor Substituto	17	2	11,76%	3	17,65%	9	52,94%	3	17,65%
TOTAL TEMPORÁRIO (b)		34	2	5,88%	3	8,83%	11	32,35%	18	52,94%
TOTAL (a)+(b)		792	12	1,51%	50	6,31	218	27,53%	512	64,65%

Fonte: Informações fornecidas pela Uesc por Correio Eletrônico (dados consolidados pela Auditoria).

Registre-se que, embora o quantitativo de professores da Uesc, conforme titulação, seja superior ao disposto no Inciso II, art. 52 de Lei n.º 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), que dispõe que as universidades se caracterizam por conterem, pelo menos, um terço do corpo docente, com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado; e, ainda que mais da metade do seu corpo docente possua titulação de doutor, na resposta ao questionário de avaliação preliminar, o Reitor menciona que este quantitativo é insuficiente, considerando a oferta contínua, pela Universidade, de 33 cursos de graduação (além de ofertas temporárias por demandas especiais), 12 programas de pós graduação *lato sensu* e 33 cursos de pós graduação *strictu sensu*, sendo 25 em nível de mestrado e 8 em nível de doutorado, todos promovidos a partir da vocação institucional fomentada pelas demandas regionais e nacionais.

Com base no exposto, embora o alcance da meta 13 do PEE dependa do resultado obtido pelo conjunto de Instituições que compõem o Sistema de Educação Superior do Estado, esta Auditoria entende que, estando à Uesc inserida neste sistema, é preciso que esta intensifique sua força de trabalho no que se refere ao quantitativo de pessoal administrativo do grupo ocupacional, com preenchimento das vagas autorizadas pela Lei Estadual n.º 13.184/2014 (tabela 03), como também, qualitativo, atingindo o maior número possível de docentes com titulação de doutores e mestres (tabela 05). Contudo, para tanto, faz-se necessário o planejamento e execução de ações articuladas e conjuntas com

o Governo do Estado e com os demais órgãos governamentais responsáveis pelo planejamento e autorização do provimento de pessoal, visando buscar soluções para adequar o corpo de docentes desta Universidade à demanda qualificada.

Assim, considerando que os entraves apontados anteriormente não dependem de ações da Uesc, e, que esta já adotou providências que lhe cabiam junto aos órgãos responsáveis para preencher os claros de lotação, não foram encontradas falhas (achados de auditoria) passíveis de registros, que estejam associadas a esta questão de auditoria.

Questão de Auditoria 2- *A Uesc possui normas externas ou internas eficazes para acompanhamento e avaliação da carga horária e jornada de trabalho dos docentes do seu quadro permanente e temporário?*

Com base nos procedimentos de auditoria (confirmações formais, entrevistas, observação de rotinas, exame da documentação original), verificou-se que as normas internas existentes na Uesc, bem como os métodos de acompanhamento, não são suficientes para promover um controle eficaz da frequência e carga horária dos docentes.

De acordo com as informações fornecidas pela Universidade, em resposta ao questionário de avaliação preliminar, os docentes são lotados nos departamentos, tendo os respectivos diretores como chefes imediatos. A Uesc possui dez departamentos que abarcam diversas áreas do conhecimento. Cada departamento acompanha e delibera sobre o regime de trabalho, atribuição de disciplinas, aprovação em projetos de ensino, pesquisa e extensão, bem como avalia, através do Plano Individual de Trabalho, as ações desenvolvidas e respectivas cargas horárias dos docentes. Os procedimentos estão regulamentados por meio da Resolução n.º 11/2012. Tanto os docentes do quadro efetivo, como aqueles do quadro temporário, obedecem o que está preconizado nas Resoluções CONSU n.º 06/2007 (Regimento Interno dos Departamentos) e n.º 11/2012 (Regimes de Trabalho).

O acompanhamento das atividades desenvolvidas pelos docentes é feito de acordo com o estabelecido no artigo 7º, da Resolução n.º 11/2012, que assim estabelece:

Art. 7º – Em quaisquer dos regimes de trabalho citados no artigo anterior, o professor deverá, semestralmente, submeter o Plano Individual de Trabalho e o Relatório Individual de Trabalho, este devidamente comprovado, ao Departamento e, caso necessário, deverá ser analisado e deliberado em plenária departamental.

Também de acordo com os parágrafos 1º e 2º do referido artigo, o Plano Individual de Trabalho (PIT), deve ser apresentado aos respectivos departamentos até 15 (quinze) dias após a finalização do processo de matrícula e o Relatório Individual de Trabalho (RIT), deve ser apresentado no encerramento do semestre letivo.

Registre-se que, conforme o artigo 5º da referida Resolução, o professor integrante da carreira de magistério ficará submetido a um dos seguintes regimes de trabalho, de acordo com o plano departamental:

I - 20 (vinte) horas semanais de trabalho;

- II - 40 (quarenta) horas semanais de trabalho;
 III - regime de tempo integral com dedicação exclusiva, com obrigação de prestar 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

Contudo, é importante ressaltar que, em cada regime de trabalho citado anteriormente, existe as cargas horárias mínimas e máximas a serem cumpridas pelos docentes em sala de aula, as quais deverão ser obrigatoriamente complementadas por horas dedicadas em outras atividades, até o limite do respectivo regime de trabalho. Estas atividades complementares encontram-se relacionadas no Anexo da referida Resolução e podem compreender orientações acadêmicas, reuniões, coordenações etc.

No quadro a seguir encontram-se demonstrados os limites mínimos e máximos de horas-aulas semanais a serem cumpridas pelos docentes de acordo com cada regime de trabalho, bem como o mínimo de horas que deverão ser dedicadas a atividades complementares:

QUADRO 01- Regime de trabalho dos docentes Uesc

Regime de Trabalho	Mínimo de horas em sala de aula	Mínimo de horas atividades complementares**	Máximo de horas em sala de aula	Mínimo de horas atividades complementares**
20 horas-aulas semanais	08	12	10	10
40 horas-aulas semanais	12	28	16	24
Dedicação Exclusiva(*)	12	28	16	24

(*) Docentes de tempo integral com dedicação exclusiva poderão ter a sua carga horária semanal de aulas diminuída, respeitando o mínimo de 08 horas/aula se comprovarem a realização de projetos de ensino, pesquisa ou extensão.

Todavia, não obstante a existência das normas que disciplinam o processo de avaliação e controle da carga horária e frequência, constatou-se as seguintes falhas associadas a esta questão de auditoria:

7.1.1 Fragilidades nos procedimentos de acompanhamento das atividades acadêmicas, carga horária e regime de trabalho dos docentes

Da análise de 863 formulários Plano individual de trabalho (PIT) e Relatório Individual de Trabalho (RIT) relativos ao semestre 2019/1, bem como, dos lançamentos das cargas horárias no Sistema Acadêmico SAGRES (de gestão da vida acadêmica dos alunos), constatou-se fragilidades que podem comprometer a verificação/aferição do cumprimento dos trabalhos e da carga horária dos docentes pela Uesc, bem como, a confiabilidade das informações das atividades realizadas pelo docente, a saber:

- Não obstante o preenchimento formal dos referidos formulários, não existe métrica para aferir se a carga horária e o regime de trabalho foram efetivamente cumpridos nas atividades acadêmicas relativas ao ensino, pesquisa e extensão, estabelecidas nos artigos 1º, 2º, 3º, 4º e 6º da Resolução CONSU n.º 11/2012;
- Não existe sistema informatizado formalmente adotado pela Universidade e de uso obrigatório para o preenchimento e encaminhamento dos PIT e RIT pelos docentes. Assim, alguns departamentos utilizam meio eletrônico e outros ainda utilizam meio

- manual, o que demonstra a falta de padronização nos métodos de controle;
- Divergência das informações apresentadas nos documentos de controle dos colegiados e aquelas constantes dos Sistema Sagres Acadêmico, relativas à carga horária dos docentes em sala de aula. Ressalte-se que os colegiados são responsáveis pela inserção destes dados no referido sistema e esta fragilidade pode comprometer a avaliação do efetivo cumprimento do regime de trabalho a que estes docentes estão submetidos, bem como gerar erros nos registros dos respectivos históricos funcionais;
 - A Resolução n.º 11/2012 não estabelece penalidades ao professor pela não entrega dos PIT e RIT. Ressalte-se que foi verificado que oito professores não entregaram os referidos formulários no período auditado, conforme apontado no item 7.1.2 deste Relatório;

As falhas apontadas indicam que os procedimentos de controles internos adotados pela Uesc, em relação aos registros necessários à aferição do cumprimento da carga horária dos docentes, bem como das atividades acadêmicas e regime de trabalho, não foram capazes de produzir informações satisfatórias e fidedignas, nem de assegurar a observância às normas da Instituição, pelos usuários.

Ressalte-se que, sublinhar o controle da carga horária dos docentes é tarefa da entidade Gestora, que deve também identificar possíveis causas e consequências de não cumprimento de carga horária ou de ausências de professores durante o exercício das atividades letivas, visando corrigi-las, como forma de prestar contas à sociedade das atividades que são desenvolvidas.

Por meio Solicitação de Esclarecimentos n.º CM n.º 07, de 30/09/2019, esta Auditoria requereu informações do Gestor da Universidade, que respondeu, de forma individualizada, em relação as ocorrências relatadas nos itens 7.1.2 e 7.1.3 no entanto, as respostas apresentadas confirmam as fragilidades aqui apontadas.

Recomendações:

- 1- Avaliar periodicamente a eficácia dos procedimentos e rotinas instituídos para o cumprimento da carga horária e jornada de trabalho dos docentes, visando eliminar falhas ou instituir novos procedimentos que visem produzir informações satisfatórias e fidedignas.
- 2- Regulamentar e implementar um sistema de controle eletrônico para preenchimento e encaminhamento dos PIT e RIT possibilitando o controle da carga horária dos professores em sala de aula;
- 3- Buscar o aprimoramento do Sistema SAGRES Acadêmico, visando evitar divergências de dados entre estes e aqueles informados pelos colegiados, em relação à carga horária das disciplinas.

7.1.2 – Descumprimento recorrente da Resolução CONSU n.º 11/2012, pelos docentes, quanto ao prazo de entrega do Plano Individual de Trabalho (PIT) e Relatório Individual de Trabalho (RIT)

Do exame dos documentos de controle dos dez departamentos de ensino da Uesc, verificou-se que 7 docentes, sendo, 1 vinculado ao departamento de Ciências Contábeis (DCAC), 1 ao de Ciências Exatas e Tecnológicas (DCET) e 5 vinculados ao Departamento de Ciências Jurídicas (DCIJUR), embora tenham ministrado aulas no semestre 2019.1, não entregaram os respectivos Relatórios Individual de Trabalho (RIT) no prazo estabelecido na Resolução CONSU n.º 11/2012.

Registre-se que, conforme o parágrafo 2º do artigo 7º da referida Resolução, o Relatório Individual de Trabalho (RIT), deveria ser apresentado pelos docentes, aos respectivos departamentos até 15 (quinze) dias após o encerramento do semestre letivo, o qual, conforme informações da Universidade, se encerrou no dia 06/09/2019, tendo como data limite para entrega o dia 23/09/2019 (próximo dia útil).

Afora isso, através da técnica de observação das atividades dos departamentos e por meio de evidências documentais, verificou-se que o descumprimento dos prazos para entrega do referido Relatório, como também do Plano Individual de Trabalho (PIT) já se tornou situação recorrente no âmbito da Uesc. Inclusive o Departamento de Ciências Jurídicas realizou reuniões visando tratar desta situação, conforme pode-se verificar dos trechos das Atas, transcritos a seguir:

Ata da Reunião do Departamento de Ciências Jurídicas, realizada no dia 26/02/2019:

[...] o Diretor em exercício declarou aberta a plenária departamental e aproveitou pra ressaltar aos professores a importância em apresentar o PIT no início de cada semestre e o RIT no final do semestre, além de destacar que, para apreciação de qualquer pedido, será analisado previamente o cumprimento do PIT e RIT [...].

Ata de Reunião Ordinária do Departamento de Ciências Jurídicas, realizada no dia 30/08/2019:

[...] o professor Guilhardes continuou informando que os diretores de Departamento foram convocados para uma reunião na Reitoria a fim de tratar do assunto que a auditoria do Tribunal de Contas do Estado vem fazer na universidade a partir do dia 09 de setembro. Foi avisada a reitoria que o foco dessa auditoria seria a carga horária docente. O diretor enfatizou a importância da entrega regular dos PIT e RIT, PIT no início do semestre e RIT no final do semestre. Destacou o *deficit* de entrega regular dos planos individuais de trabalho em todos os departamentos. [...].

A proposta a plenária para deliberar um prazo para que se o professor ficar um semestre sem entregar o plano, a gestão ficaria à vontade para primeiro notificar o professor, e, depois encaminhar para o regime do processo administrativo [...].

Sobreleva frisar que a supracitada proposta plenária mencionada na Ata de Reunião do Departamento de Ciências Jurídicas, que orienta a gestão a proceder abertura de processo administrativo para os servidores que não entregarem os formulários no semestre, só foi discutida no dia 30/08/2019, ou seja, verifica-se que não havia procedimentos formalizados na Universidade para aplicação de penalidades ao docente pelo descumprimento do artigo 7º da Resolução n.º 11/2012. Também, a referida Resolução não instituiu providências para aplicação de penalidades neste caso.

É importante observar porém, que a abertura de processo administrativo disciplinar

necessita da instauração da autoridade superior do órgão, combinado com a nomeação de uma comissão de servidores. E, nesta toada, há um custo que se relaciona a esta ação que provém da disponibilização dos servidores aos trabalhos desta comissão nos prazos estabelecidos para os devidos procedimentos. Assim, faz-se necessário que a Administração avalie o custo-benefício deste procedimento quando a situação envolver um grande número de professores inadimplentes quanto à entrega dos referidos formulários a fim de observar o Princípio da Eficiência. Contudo, esta avaliação não encerra a necessidade de instituir regras que tenham poder coercitivo suficiente para garantir o cumprimento desta formalidade de forma tempestiva pelos docentes.

Por meio das Solicitações de Esclarecimentos CM n.º 07, de 30/09/2019, esta Auditoria requereu informações do Gestor da Universidade, que encaminhou respostas por intermédio dos Departamentos, cujos trechos mais relevantes, encontram-se transcritos a seguir:

Departamento de Ciências Jurídicas – DCIJUR [...] o Departamento fez nova gestão junto aos docentes para que enviassem os respectivos Relatórios, obtendo resposta dos professores Ana Paula de Oliveira Gomes, Carlos Eduardo Lima Passos da Silva, Carlos Pereira Neto, Francisco Valdece Ferreira de Sousa e Katiana Amorim Teixeira, sem sucesso com o docente Luiz Antônio dos Santos Bezerra. Face ao prazo estabelecido, esclarecemos que adotamos o procedimento de autodeclaração, ou seja, estamos enviando os referidos documentos sob a tutela dos princípios da veracidade e boa-fé, atribuindo fé pública às declarações dos docentes. Impende salientar que, independente do ocupante da Diretoria do Departamento, é recorrente a cobrança dos PIT/RITs dos docentes nas reuniões plenárias, especialmente na primeira de cada semestre, como constam das cópias de atas em anexo.

Departamento de Ciências Exatas e Tecnológicas [...] o Departamento esclarece que o docente foi notificado sobre o não preenchimento do PIT e RIT e que foram solicitadas providências ao mesmo através de comunicações eletrônicas de 03, 12 e 18 de setembro de 2019 (DOC08, DOC09, DOC10). Ainda, a Comissão de Verificação de RIT da Área de Matemática também notificou e solicitou providências ao docente através de comunicações eletrônicas de 12 de Setembro de 2019 (DOC11 e DOC12 anexos).

Departamento de Ciências Administrativas e Contábeis [...] A Direção deste Departamento, no uso de suas atribuições, encaminha o PIT – Plano Individual de Trabalho e o RIT – Relatório Individual de Trabalho do Professor Flávio José Dantas da Silva, conforme solicitação da reitoria, realizada através do Ofício Circular UESC nº 02/2019.

A despeito dos esclarecimentos apresentados e das providências adotadas posteriormente pela Administração, cumpre transcrever alguns trechos da Resolução n.º 11/2012, que indicam a importância dos PIT e RIT como instrumentos de controle da gestão dos docentes, conforme segue:

Art. 7º

§ 3º - O acompanhamento das atividades desenvolvidas pelos docentes será permanente, sendo que a avaliação deverá ser processada anualmente, a partir do cumprimento às normas estabelecidas pela Lei 8.352/02 e avaliação dos Relatórios Individuais de Trabalho – RIT, devidamente comprovados, em conformidade com o

Formulário n.º 04 deste Regulamento.

Art 8º – As alterações de regime de trabalho deverão ser aprovadas pelo Departamento, mediante Plano Departamental e Plano Individual de Trabalho – PIT docente, e homologadas pela Reitoria.

Art. 18 o regime de tempo integral com dedicação exclusiva poderá ser cancelado por solicitação do docente ou por solicitação plenária departamental, nas seguintes hipóteses:

[...]

II – Falta de cumprimento às atividades previstas no Plano Individual de Trabalho proposto.

Art. 19 O acompanhamento e avaliação dos docentes, em conformidade com o disposto no § 3º do art. 7º, deverão ser realizados por comissão designada pelo Departamento, especificamente para esse fim.

§1º Na apreciação do relatório, o Departamento observará o cumprimento das atividades previstas no plano de trabalho proposto.

Dos trechos supracitados verifica-se que a apresentação dos PIT e RIT não representa um mero cumprimento de formalidade institucional pelos docentes, uma vez que estes formulários são instrumentos de controle que contêm as informações e dados necessários para que os departamentos de ensino possam realizar o acompanhamento das atividades, verificação e mudança do regime de trabalho e também avaliação do desempenho desses servidores.

Assim, é assaz relevante que a Administração da Uesc desenvolva procedimentos e rotinas de controle mais eficazes para garantir o cumprimento das normas internas pelos docentes, relativamente quanto aos prazos de entrega dos documentos que visam comprovar e validar o cumprimento da carga horária a qual estão submetidos.

Recomendação:

- 1- Desenvolver e implementar procedimentos e rotinas de controle para garantir o cumprimento das normas internas pelos docentes, relativamente quanto aos prazos de entrega dos documentos que visam comprovar e validar o cumprimento da carga horária;
- 2- Instituir normas internas que orientem os departamentos quanto às providências a serem adotadas no caso do atraso ou não entrega dos PIT e RIT, bem como, para aplicação de penalidades pelo descumprimento, avaliando, neste caso, o custo-benefício dessas providências.

7.1.3 Descumprimento da jornada de trabalho de 40 horas pelos docentes.

Da análise dos Relatórios Individuais de Trabalho (RIT), constatou-se que os 26 (vinte e seis) professores relacionados no quadro a seguir, descumpriram a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas à qual estavam submetidos, ao se considerar a soma das horas em sala de aula mais aquelas dedicadas a outras atividades, conforme relacionadas no Quadro I da Resolução CONSU n.º 11/2012:

QUADRO 02 – Docentes que descumpriram o regime de trabalho de 40 horas no semestre 2019.1

Matrícula	Nome	Total de horas sala de
-----------	------	------------------------

		aula+ outras atividades
Departamento de Letras e Artes		
73633333446	Marizete Silva Souza	36,75
73092012532	Rogério Luid Modesto dos Santos	39,50
000001335	Siomara Castro Nery	39,25
735546436	Juan Facundo Sarmiento	32,50
Departamento de Ciências Agrárias e Ambientais		
735435889	Gilsélia Lemos Moreira	28,50
Departamento de Ciências Saúde - Medicina		
734998656	Alessandro Monteiro de Garcia	35
734117894	Augusto César Ferreira Lins	31
734218030	Auta Viviane Figueiredo Rocha	35,3
734963740	Cláudio Conceição da Rocha	33
734773917	Benício Boida de Andrade	36
735091669	Eduardo Kowalski Neto	31
732759543	Emmanuel Conrado Sousa	26
734932105	Fernando Luiz Barros Edington	30
735406301	Liane Rossi Ferreira	31
734241790	Maria Cristina Haun Oliveira	30,25
734245582	Maria Fátima Trajano de Castro	33
73426130	Marcus Vinícius Correia Menezes	31
734117810	Mônica Maria da Silva M.Costa Campus	33
734246106	Nina Rosa Brandão	30
734246106	Edna Márcia da Assunção Grilli	33
734245574	Clóves Nunes de Aquino Junior	26
734241669	Ronaldo Barbosa Garcia	31
Departamento de Ciências da Saúde - Enfermagem		
732814115	Helena Maria Menezes Rebouças	27
Departamento de Ciências Jurídicas		
734091933	José Cairo Junior	32
734150559	Luis Carlos do Nascimento	25
Departamento de Filosofia e Ciências Humanas		
734973591	Graciela Rodrigues Gonçalves	37

Fonte: Relatório Individual de trabalho (RIT 2019.1)

Registre-se que a carga horária corresponde ao equivalente temporal ao qual o servidor deve exercer suas atividades para fazer jus à remuneração, assim, considerando que os servidores submetidos ao regime de trabalho de quarenta horas semanais percebem vencimentos proporcionais ao tempo laborado, ao descumprirem o regime de trabalho ao qual estavam submetidos perceberam essas vantagens remuneratórias de maneira indevida, em detrimento às atividades acadêmicas com as quais haviam se comprometido.

Em resposta a Solicitação n.º CM 07/2019, de 30/09/2019, o Reitor encaminhou os esclarecimentos dos docentes por meio do Ofício Reitoria n.º 329 de 02/10/2019, os quais foram apresentados de forma individualizada. Contudo, da leitura das informações ali

contidas, verificou-se que os argumentos não elidem a falha apontada, uma vez que basicamente relatam esquecimento de informações importantes no RIT (participação em projetos). Além disso, alguns RIT foram retificados somente após receberem a Solicitação da Auditoria.

Cabe ressaltar que os artigos 7º e 8º da Resolução CONSU 11/2012 dispõe que:

Art. 7º – Em quaisquer dos regimes de trabalho citados no artigo anterior, o professor deverá, semestralmente, submeter o Plano Individual de Trabalho e o Relatório Individual de Trabalho, este **devidamente comprovado, ao Departamento** e, caso necessário, deverá ser analisado e deliberado em plenária departamental. (Grifo da Auditoria)

Art. 8º - As alterações de regime de trabalho deverão ser aprovadas pelo Departamento, mediante Plano Departamental e Plano Individual de Trabalho – PIT do docente, e homologadas pela Reitoria.

Da leitura dos dispositivos percebe-se que os referidos documentos deverão ser submetidos a uma análise formal dos órgãos internos da Universidade para posterior aprovação e validação da carga horária cumprida pelos docentes. Assim, não podem ser retificados a qualquer tempo, nem podem conter erros e omissões decorrentes de esquecimento, sob pena de caracterizar-se ato de negligência do agente público responsável.

Recomendações:

- 1- Estabelecer diretrizes referentes à jornada de trabalho dos docentes da Uesc, visando orientar os departamentos e o setor de Recursos Humanos quanto aos procedimentos a serem aplicados em caso de descumprimento da jornada de trabalho por estes servidores, ainda que o descumprimento não ocorra de forma habitual;
- 2- Orientar os departamentos de ensino quanto à observância aos parágrafos 1º, 2º e 3º da Resolução CONSU n.º 11/2012, quando da avaliação dos RIT, visando detectar, tempestivamente possíveis descumprimentos de jornada de trabalho pelos docentes.

7.2 Verificação da acumulação de cargos

Esta Auditoria realizou procedimentos junto à Uesc com o objetivo identificar situações de acumulação de cargos públicos e verificar possíveis irregularidades, bem como a qualidade dos controles relacionados à análise da compatibilidade de horários, requisito fundamental à manutenção da legalidade da acumulação.

Para os levantamentos preliminares foram utilizados os sistemas corporativos do Estado, bem como, cruzamento de bancos de dados (Sistema Mirante, RAIS e Sagres Acadêmico).

Os exames foram realizados pela equipe auditorial estritamente no âmbito do escopo definido, ou seja, os servidores docentes, em razão deste grupo possuir maior grau de risco de se enquadrarem nos tipos de acumulação indevidas, objeto de apuração desta Auditoria, quais sejam:

1-Acumulação que estejam em desconformidade com as exceções previstas nas Alíneas “a”, “b” e “c” do Inciso XVI, art. 37, da Constituição Federal;

2-Acumulação com jornadas teoricamente incompatíveis (jornada total de dois cargos superior a sessenta horas, sem cumprimento dos requisitos legais) ou com infração ao regime da dedicação exclusiva por parte de professores da instituição.

No prosseguimento desta análise, foram solicitadas informações aos Gestores e chefias imediatas para confirmação dos dados, após análise individualizada, dos 792 relatórios individuais de trabalho dos docentes, sendo, 758 dos professores efetivos e 34 dos temporários.

Registre-se que, em virtude da limitação do Sistema Mirante, não foi possível realizar o levantamento dos registros dos vínculos dos servidores abrangendo o período auditado (01/01 a 30/06/2019), em razão deste dados ainda não se encontrarem disponíveis para consulta. Assim, realizou-se a extração de dados do exercício de 2018, oportunizando ao Gestor a apresentação dos devidos esclarecimentos a fim de atualizar ou retificar informações equivocadas ou comprovar, se for o caso, que os casos apontados já se encontram regulares neste exercício de 2019.

Em resultado, foram encontradas as seguintes ocorrências:

7.2.1 Acumulação de cargos públicos com jornadas incompatíveis (acima de sessenta horas), sem atendimento às formalidades legais.

Por meio do cruzamento de bancos de dados extraídos do Sistema Mirante, constatou-se que os seguintes servidores docentes da Uesc, acumulam cargos na Administração Pública ou na iniciativa privada. Entretanto, o somatório das respectivas cargas horárias semanais extrapolam o limite razoável de 60 (sessenta) horas e também, conforme registros nos prontuários destes servidores, não houve o cumprimento das formalidades legais prévias e necessárias para tal situação:

TABELA 06 – Acumulação de cargos públicos com jornadas incompatíveis (acima de sessenta horas), sem cumprimento das formalidades legais prévias.

Docente	n.º Matrícula	Cargo	Secretaria	Unidade/ Empresa	Admissão	Carga horária semanal
Cornélia Guimarães dos Santos	112734797	Professor	SEC	Núcleo Territorial de Educação do Litoral Sul	19/05/1994	20
	732758107	Professor Auxiliar (3º grau)	Uesc	Colegiado de Pedagogia	13/08/1990	40
	(*)	(*)	(*)	Colégio e Curso Galileu Ltda.	01/08/2017	44
Total de carga Horaria semanal						104
José Alfredo Santos de Souza	735928913	Professor Visitante	Uesc	Departamento de Ciências. Exatas e Tecnológicas	11/01/2016	40
	00903401	Analista de Sistema/Programador	(*)	Prefeitura Municipal de ITABUNA	29/09/2009	36

	(*)	Diretor	(*)	Centro de Pesquisa e Desenvolvimento Técnico em Informática e Eletroeletrônica de Ilhéus	01/11/2005	44
Total de carga Horaria semanal						120
Cláudio Conceição da Rocha	192512816	Médico	SESAB	Cedidos/ Municipalizados	12/11/1992	24
	734963740	Professor Auxiliar (3º grau)	Uesc	Departamento de Ciências da Saúde	10/07/2009	40
	6887	Médico	(*)	Prefeitura Municipal de ITACARE	01/03/2017	6
	224239	Médico	(*)	Prefeitura Municipal de IBIRAPITANGA	01/05/2017	44
Total de carga Horaria semanal						114
Benício Boida de Andrade	734773917	Professor Auxiliar (3º grau)	Uesc	Departamento de Ciências da Saúde	10/04/2008	40
	00731301	Médico		Prefeitura de Itabuna	01/07/2008	20
	193175219	Médico	SESAB	(*)	22/07/1982	24
	(*)	(*)	(*)	Fundação Hospital Camacan	16/12/1980	44
Total de carga Horaria semanal						128

Fonte: Dados do Sistema Mirante e RAIS ano 2018

(*) Dados não informados.

Vale ressaltar que o Art. 37, da Constituição Federal de 1988, estabelece que:

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.

Assim, para além da natureza do cargo ou emprego (técnico, professor ou de profissionais de saúde com profissões regulamentadas), o constituinte exigiu a compatibilidade de horários, obviamente porque a acumulação dos cargos não poderia trazer prejuízos ao exercício de ambos os cargos ou empregos ocupados pelo servidor.

Registre-se contudo que, não obstante a inexistência de qualquer definição específica sobre o número de horas trabalhadas semanalmente pelo servidor, em ordem a indicar qual seria o montante máximo a determinar a possibilidade ou não de acumulação dos cargos, empregos ou funções públicos, as exigências da atual corrente jurisprudencial formalizada na Orientação Normativa CNU/CGU/AGU n.º 005/2017, de 29 de março de 2017 estabelece que, em casos de carga horária acima do limite considerado razoável pelos órgãos jurídicos oficiais (60 horas), deve haver uma comprovação individualizada e atesto prévio pelos órgãos e entidades públicos envolvidos, através de decisão fundamentada da autoridade competente, além de comprovação da inexistência de sobreposição de horários e da ausência de prejuízo à carga horária e às atividades exercidas nos órgãos envolvidos. Contudo, os prontos individualizados dos servidores relacionados possuem declaração de apenas 01 vínculo no ato da posse, indicando o

descumprimento de tal formalidade.

Assim, esta Auditoria adotou tal normativo como critério seguindo o entendimento da Administração Federal, uma vez que, com base no D.O.U n.º 71 de 12 de abril de 2019, seus órgãos devem adotar tal orientação para verificar a regularidade das acumulações de cargos pelos servidores públicos com base nos incisos X e XI do art. 4º da Lei Complementar n.º 73, de 10 de fevereiro de 1993, que atribui competência ao Advogado-Geral da União para fixar a interpretação da Constituição, das leis, dos tratados e demais atos normativos, a ser uniformemente seguida pelos órgãos e entidades da Administração federal, bem como unificar a jurisprudência administrativa, garantir a correta aplicação das leis, prevenir e dirimir as controvérsias entre seus órgãos jurídicos.

Cumprir mencionar que a jurisprudência do Tribunal de Contas da União (TCU) vinha admitindo como limite máximo, em casos de acumulação de cargos ou empregos públicos, a jornada de trabalho de sessenta horas semanais. Entretanto, desde 2011, por meio do Acórdão n.º 1.338 do Plenário, a Corte de Contas sinalizou uma mudança de entendimento. Assim, a posição atual do referido Tribunal, também, é de que, a acumulação lícita de cargos cujas jornadas, somadas, ultrapassem sessenta horas semanais, apesar de indesejável, não é vedada por lei. Com isso, a compatibilidade de horários deve ser apurada caso a caso, não se sujeitando a jornada máxima, desde que não interfira no desempenho, com eficiência, dos cargos licitamente acumulados.

Diante dos indícios de irregularidade e, visando verificar se a Administração já tinha conhecimento da situação apontada e quais as medidas adotadas, solicitou-se esclarecimentos ao Magnífico Reitor da Uesc, que encaminhou respostas dos professores mencionados, por meio do Ofício Reitoria n.º 329 de 02/10/2019. Todavia, da análise das informações apresentadas, verificou-se que os referidos professores buscaram justificar a falha demonstrando o cumprimento da carga horária no trabalho na Uesc por meio do Relatório Individual de Trabalho (RIT), porém, não apresentaram a documentação comprobatória da carga horária efetivamente cumprida nos cargos exercidos em outros órgãos públicos ou empresas privadas, visando comprovar a compatibilidade.

Sobreleva frisar que, em consonância com a atual jurisprudência do TCU, as chefias imediatas têm importante papel na avaliação da acumulação de cargos públicos de seus subordinados. Isso porque a instância responsável pela análise da viabilidade da acumulação (Departamento de Pessoal) deve verificar, junto à autoridade hierarquicamente superior ao servidor (chefia imediata), a qualidade e o não comprometimento do trabalho, fundamentando sua decisão e anexando, ao respectivo processo administrativo, a documentação comprobatória. Assim, compete à chefia imediata avaliar se o servidor realiza suas atribuições profissionais com zelo, dedicação, assiduidade e pontualidade, bem como se há compatibilidade de horários entre os cargos acumulados, podendo, eventualmente, vir a responder por omissão ou negligência, caso seja comprovada violação aos princípios que regem a administração pública quando da avaliação.

Recomendações:

1- Apurar, por meio de Processo Administrativo, a regularidade da situação dos servidores apontados pela Auditoria que possuem mais de um vínculo funcional e cuja soma das jornadas semanais seja superior a 60 (sessenta) horas, visando verificar a compatibilidade de horários da Uesc com os outros cargos e a ocorrência de prejuízo às atividades exercidas nesta Universidade, aplicando, se cabível, o disposto no art. 193 da Lei n.º 6.677/1994;

1.1- Na hipótese de se concluir pela licitude da acumulação, fundamentar devidamente a decisão, anexando ao respectivo processo administrativo a competente documentação comprobatória, com a indicação expressa do responsável pela medida adotada.

2- Criar procedimentos de controle periódicos e específicos para levantar e acompanhar casos de servidores com acúmulo ilegais de cargos públicos por jornadas incompatíveis, com vistas a realizar os mesmos procedimentos apontados no item anterior.

7.2.2 Acumulação de cargos em desconformidade com as exceções previstas na Constituição Federal

Dos testes de auditoria realizados, verificou-se que os servidores docentes relacionados na tabela seguinte, possuem mais de dois vínculos funcionais, cujos cargos não estão entre as exceções previstas nas Alíneas “a”, “b” e “c” do Inciso XVI, art. 37, da Constituição Federal:

QUADRO 03 – Servidores com mais de dois vínculos funcionais incompatíveis com a CF/1988

Nome	Matrícula	Cargo	Secretaria	Unidade/ Empresa	Admissão
Cláudio Conceição da Rocha	192512816	Médico	SESAB	Cedidos/ Municipalizados	12/11/1992
	734963740	Professor Auxiliar(3 grau)	Uesc	Departamento de Ciências da Saúde	10/07/2009
	6887	Médico	(*)	Prefeitura Municipal de ITACARE	01/03/2017
	224239	Não informado		Prefeitura Municipal de IBIRAPITANGA	01/05/2017
Benício Boida de Andrade	734773917	Professor Auxiliar(3 grau)	Uesc	Departamento de Ciências da Saúde	10/04/2008
	00731301	Médico		Prefeitura de Itabuna	01/07/2008
	193175219	Médico	SESAB		22/07/1982
	(*)	(*)	(*)	Fundação Hospital Camacan	16/12/1980

Fonte: Dados do Sistema Mirante e RAIS ano 2018

(*) Dados não informado.

Por oportuno, vale registrar que é entendimento pacífico que o servidor não pode acumular mais de dois vínculos com o Poder Público, sendo admitido, nos termos do art. 37, XVI, da Constituição Federal, que o funcionário, simultaneamente, possua apenas: a) dois vínculos de professor; b) um cargo de professor com outro de natureza comprovadamente técnica

ou científica; c) dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde.

Em resposta a solicitação CM 07/2019, de 30/09/2019, o Reitor encaminhou o Ofício Reitoria n.º 329 de 02/10/2019, com as seguintes informações:

Em relação ao professor Cláudio Conceição da Rocha, o Diretor do Departamento de Ciências da Saúde assim informa:

[...]conforme informações do docente por e-mail, o mesmo afirma que possui vínculo de 40 horas com a Uesc, um segundo vínculo com a SESAB de 20 horas, perfazendo o total de 60 horas, além disso informou que presta serviços às prefeituras municipais de Itararé e Ibirapitanga, fazendo referência em Ginecologia, Obstetrícia e ultrassonografia, com uma visita mensal, normalmente nos dias de sábado. O Diretor ainda ressalta que a Direção do Departamento de Saúde teve conhecimento da acumulação de cargos do professor, apenas, neste momento.

A respeito do Servidor Benício Boida de Andrade, assim informa o Diretor do Departamento:

[...] Em relação à acumulação de cargos públicos com jornadas incompatíveis apontada no ofício, o professor enviou e-mail ao Departamento justificando que seu vínculo com a SESAB iniciou em 1982 e que já solicitou aposentadoria há quase 2 anos e está prevista para mês de Outubro de 2019, e complementou afirmando que na Fundação Hospitalar de Camacan, já é aposentado e, como não recolheram o FGTS, realizou acordo verbal para continuar recebendo salário e realizar cirurgias ginecológicas um sábado no mês. Na prefeitura de Itabuna o contrato é de 20 h e também, por acordo, atende uma vez na semana e assina na lista de presença este dia. Ressaltamos que a direção do Departamento de Saúde teve conhecimento da acumulação de cargos do professor, apenas, neste momento.

A despeito dos esclarecimentos transcritos pela Auditoria, constatou-se através dos RIT dos professores Cláudio Conceição da Rocha e Benício Boida de Andrade que estes estão descumprindo a jornada de trabalho de 40hs, perfazendo apenas 33 hs e 36hs respectivamente. Ademais, foi verificado por esta Auditoria, que os docentes citados, não anexaram documentos comprobatórios relativos aos outros vínculos.

Registre-se que a Uesc também declara que não tinha conhecimento a respeito da acumulação de vínculos dos professores.

Recomendação:

1- Apurar, por meio de Processo Administrativo, a regularidade da situação dos servidores apontados pela Auditoria que possuem mais de dois vínculos funcionais não permitidos na CF/1988, com vistas a aplicar, se cabível, o disposto no art. 193 da Lei n.º 6.677/1994;

1.1- Na hipótese de se concluir pela licitude da acumulação, fundamentar devidamente a decisão, anexando ao respectivo processo administrativo a competente documentação comprobatória, com a indicação expressa do responsável pela medida adotada.

Questão de Auditoria 3 – A Uesc realiza procedimentos adequados para garantir o controle dos afastamentos temporários dos servidores?

Com base nas informações fornecidas pela Uesc, no período auditado foram formalizados e deferidos 102 processos de afastamentos de docentes, dentre estes, 13 para realização de curso de doutorado ou pós-doutorado, 61 de licenças-prêmio, 25 de licenças saúde e 3 de licenças sabáticas.

A Auditoria analisou todos os processos de licença para realização de cursos: 04 doutorados; 02 doutorados prorrogação e 07 estágios pós doutoral, como também todos os 13 prontuários dos respectivos professores e os métodos de controle desses afastamentos.

Com base nos procedimentos realizados estritamente no âmbito do escopo definido, pode-se afirmar que a Uesc realiza procedimentos adequados para garantir o controle dos afastamentos temporários dos seus servidores.

Questão de Auditoria 4 – A Uesc realiza procedimentos de controle confiáveis para concessão ou suspensão de gratificações, auxílios e demais vantagens aos servidores?

Neste aspecto, o escopo auditorial se estendeu na verificação da regularidade quanto ao processo de concessão das gratificações pelo exercício funcional em regime de tempo integral e dedicação exclusiva e dos adicionais de insalubridade aos servidores pertencentes ao quadro da Uesc.

De acordo com a resposta ao Questionário de Avaliação Preliminar dos 1.035 servidores efetivos da Uesc, 174 recebem adicional de insalubridade, entre estes, 159 são docentes.

Para exame quanto aos aspectos formais, foi examinada a totalidade dos processos de concessão deste adicional aos servidores, sendo realizado os seguintes procedimentos:

- Conferência das informações gerais constantes nos processos disponibilizados para exame (nome do servidor requerente, número de matrícula e número e ano do requerimento) e a relação fornecida previamente pela Uesc;
- Verificação se o laudo pericial constante nos referidos processos especifica as medidas passíveis de atenuar ou eliminar riscos (art.5º, §1º do Decreto Estadual n.º 16.529);
- Verificação se o processo evidencia de que o local de trabalho do servidor ou a atividade por ele desempenhada são insalubres (art.6º, caput, do Decreto Estadual n.º16.529);
- Verificação se o processo de apuração e concessão do adicional de insalubridade está instruído com elementos essenciais tais informações detalhadas das atividades desenvolvidas pelo servidor, em razão do cargo ou função para o qual foi nomeado, bem assim com informações do respectivo ambiente de trabalho, firmada pelo dirigente máximo do órgão ou da entidade de lotação do servidor (art.7º §1º, caput, do Decreto Estadual n.º 16.529/2016), assim como o Laudo Médico Pericial de

Concessão do Adicional de Insalubridade expedido pela Junta Médica Oficial do Estado, atestando as condições insalubres de trabalho e estabelecendo o percentual a ser concedido ao servidor pela atividade desempenhada (art.7º, caput, do Decreto Estadual n.º 16.529/2016);

Em relação à gratificação por dedicação exclusiva, a hipótese de gratificação é prevista pela Lei Estadual n.º 6.932 de 19/01/96 que assim dispõe:

Art. 2º - Fica restabelecida a gratificação pelo exercício funcional em Regime de Tempo Integral e Dedicação Exclusiva, que poderá ser concedida a servidores civis ocupantes de cargos de provimento permanente ou de funções e cargos de provimento temporário, com o objetivo de remunerar o aumento da produtividade de unidades administrativas ou de seus setores ou a realização de trabalhos especializados.

Outrossim, o Decreto n.º 5.601 de 19/07/1996, que regulamenta a referida lei, em seu art.2º, inciso I, assim aduz:

Art.2º - A Gratificação disciplinada neste Decreto é incompatível com as seguintes vantagens :

I - Gratificação por Condições Especiais de Trabalho; (grifo nosso)

Portanto, considerando a incompatibilidade na concessão da gratificação pelo exercício funcional em regime de tempo integral e dedicação exclusiva e de gratificação por condições especiais de trabalho (CET), decidiu-se por verificar se havia a concessão de ambos para um mesmo docente, no âmbito da Uesc.

Contudo, em resposta à Solicitação n.º 04/2019, a Universidade informou que a gratificação por CET teria sido totalmente incorporada aos vencimentos base dos docentes, conforme a seguir:

A Gratificação por Condição Especial de Trabalho – CET Magistério Superior inicialmente era percebida no valor de 70% (setenta por cento) sobre o salário-base. Alterada para 57,41 (cinquenta e sete vírgula quarenta e um por cento), nos termos da Lei n.º 12.221, de 12.07.2011, em outubro de 2011 para 45,75% (quarenta e cinco vírgula setenta e cinco por cento), em março de 2012 fora alterada para 34,96 (trinta e quatro vírgula noventa e seis por cento), em outubro de 2012 fora novamente alterada para 24,97 (vinte e quatro vírgula noventa e sete por cento), em maio de 2013, conforme o disposto na Lei 12.823 de 04/07/2013, fora novamente alterada para 14,65 (quatorze vírgula sessenta e cinco por cento), em novembro de 2013 fora novamente alterada para 5,20 (cinco vírgula vinte por cento) sendo o referido percentual incorporado ao vencimento base em dezembro de 2013 em razão de reajuste na estrutura remuneratória das carreiras do Magistério Público das Universidades do Estado da Bahia.

Desta forma, considerando que os docentes da Uesc não recebem atualmente CET, concluiu-se pela possibilidade da concessão da gratificação pelo exercício funcional em regime de tempo integral e dedicação exclusiva aos professores que optassem por esta forma de dedicação.

Em relação ao adicional de insalubridade, direito previsto na Lei Estadual n.º 6.677/94 (Estatuto dos Servidores Públicos do Estado da Bahia), e regulamentado pelo Decreto Estadual n.º 16.529 de 06 de janeiro de 2016, o escopo auditorial estendeu-se ao exame da regularidade quanto ao processo de concessão deste adicional, sendo examinados os processos da totalidade dos servidores efetivos da Universidade, beneficiados com o referido adicional.

Cabe salientar que os processos de concessões baseado no Laudo Pericial emitido após inspeções realizadas nos locais de trabalho pela Rocha Assessoria em Segurança Ocupacional (laudo ambiental previsto no §2º do art. 7º do Decreto Estadual n.º 16.529/2016) também foram devidamente submetidos à Saeb para emissão do Laudo Pericial do Adicional de Insalubridade pela Junta Médica Oficial do Estado.

Por tudo quanto exposto verificou-se a regularidade nas concessões das gratificações pelo exercício funcional em regime de tempo integral e dedicação exclusiva e dos adicionais de insalubridade aos servidores pertencentes ao quadro da Uesc.

Desta forma, e, considerando os testes auditoriais realizados estritamente no âmbito do escopo definido, foi verificado que a Uesc realiza procedimentos de controle confiáveis para concessão ou suspensão de gratificações, auxílios e demais vantagens aos seus servidores.

7.3 – Área financeira

Durante o período auditado, a Uesc, como Unidade Orçamentária, empenhou despesas que atingiram o montante de R\$94.830.126,27. Destas, foram pagas R\$88.449.402,78, representando a quitação de cerca de 93% dos dispêndios programados.

Do exame da amostra selecionada de acordo com os critérios descritos no Relatório de Planejamento, não foram constatadas falhas passíveis de anotação.

7.4- Área Operacional

O trabalho na área operacional consistiu em verificar a existência e a eficácia controle interno da Uesc e o seu papel na mitigação de riscos relativamente à contratação de serviços terceirizados.

Com respeito aos contratos avaliados, optou-se por contratos para prestação de serviços de limpeza, copa e cozinha, manutenção predial e transporte de pessoas, utilizando-se principalmente o critério do risco (em virtude das constantes notícias veiculadas na mídia em relação a esse tipo de contratação pelo Estado da Bahia e, diante da possibilidade de descumprimento das formalidades exigidas pela Lei Anticalote). Assim, realizou-se procedimentos auditoriais com vistas a analisar os critérios e os parâmetros utilizados pela Uesc para se precaver e evitar ser responsabilizada subsidiariamente em ações

trabalhistas ajuizadas contra estas empresas.

Após testes, foram verificadas fragilidades relativas ao controle, gerenciamento de riscos e monitoramento de ocorrências relativas aos referidos contratos, conforme relatado nos achados a seguir:

7.4.1 Elevado número de reclamações trabalhistas ajuizadas contra às empresas de locação de mão de obra, contratadas pela Uesc, indicando ausência de procedimentos de controles preventivos

Das informações fornecidas pela Procuradoria Jurídica da Uesc (Projur), constatou-se um grande número de ações trabalhistas (Apêndice 1) ajuizadas no período de 2014 a 2018 por empregados terceirizados, contra às respectivas empresas contratantes, relativamente a contratos firmados com a Universidade, que estiveram vigentes entre os exercícios de 2010 a 2018.

Com base nas informações da Projur, dois desses processos já transitaram em julgado e os respectivos acórdãos responsabilizaram subsidiariamente à Uesc pelas verbas trabalhistas, e, não obstante as respectivas empresas, na fase de execução, tenham quitado às dívidas com os reclamantes, o risco de responsabilidade subsidiária permanece em relação aos demais casos.

Frise-se que tal situação já ocorreu no exercício de 2018, quando a Uesc teve que arcar com o montante de R\$53.277,35 (NOB n.º 6755-6) relativo à Setença Judicial do Processo TRT n.º 0000.24490.2010.5.05.0493.RTOrd, face à sua responsabilidade subsidiária pelas verbas trabalhistas devidas pela empresa Conectus Locação de Mão de Obra, contratada pela referida Universidade em 2009 (Contrato n.º 92/2009).

A Sentença relativa ao citado processo, foi proferida com base na fundamentação decisória da Súmula n.º 331/1993, do Tribunal Superior do Trabalho (itens IV, V e VI), que enuncia o seguinte:

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V. Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero Inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada."

"VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referente ao período da prestação laboral."

Destarte, torna-se necessário transcrever alguns trechos extraídos dos votos dos Exmos. Desembargadores da 5ª Turma do TST, que decidiram, por unanimidade, negar provimento ao Recurso interposto pela Uesc ao supracitado processo, face às evidências

contidas nos autos, que comprovam que a Uesc não teve o cuidado de fiscalizar a empresa contratada no tocante ao cumprimento de suas obrigações trabalhistas:

Trata-se de terceirização lícita, respondendo, subsidiariamente, a tomadora dos serviços, ou seja, a Uesc, pelos créditos trabalhistas dos acionantes, em face do que dispõe a Súmula 331, V, do TST, com sua atual redação.

[...]

Assim, a recorrente responde por culpa *in eligendo* e *in vigilando*, pois, ao optar pela terceirização dos serviços, assumiu os riscos da má escolha da prestadora dos serviços, obrigando-se a vigiá-la quanto ao cumprimento dos direitos trabalhistas.

[...]

Ademais, está patente nos autos que a recorrente não teve o cuidado de fiscalizar a empresa contratada no tocante ao cumprimento de suas obrigações trabalhistas, conforme consta, inclusive, da cláusula 7ª, alínea “q” do instrumento contratual, fls. 72/79. Caso a recorrente cumprisse com sua obrigação de fiscalizar não ocorreria inadimplência. Assim, responde a recorrente por culpa *in vigilando*.

Verifica-se que, embora não houvesse legislação específica que determinasse a responsabilidade subsidiária da administração pública (tomador do serviço) no cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa contratada, os tribunais passaram a decidir à luz de um caso concreto, cujo núcleo essencial serviu como diretriz para o julgamento posterior de casos análogos, ou seja, nos casos em que o Poder Público foi negligente (conduta culposa) na fiscalização do contrato.

Cumprido ressaltar que antes da Lei Estadual n.º 12.949/14 (Lei Anticalote), o art. 154 da Lei Estadual n.º 9.433/2005, já atribuía aos fiscais dos contratos o dever de acompanhar e verificar a perfeita execução desses instrumentos, em todas as suas fases, até o recebimento do objeto, competindo-lhe, primordialmente, sob pena de responsabilidade:

III - dar imediata ciência a seus superiores e ao Órgão Central de Controle, Acompanhamento e Avaliação Financeira de contratos e convênios, dos incidentes e ocorrências da execução que possam acarretar a imposição de sanções ou a rescisão contratual

VIII - fiscalizar a obrigação do contratado de manter, durante toda a execução do contrato, em compatibilidade com as obrigações assumidas, as condições de habilitação e qualificação exigidas na licitação, bem como o regular cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Com efeito, visando reforçar a obrigação do Estado de adotar medidas no âmbito administrativo precavendo-se de processos judiciais trabalhistas contra o Erário e também para servir de instrumento de garantia aos trabalhadores vinculados às empresas terceirizadas quanto ao recebimento das verbas rescisórias à época do término do contrato, foi criada a Lei Anticalote, que acrescentou o dispositivo legal de determinar a retenção de um percentual do contrato em conta-corrente bloqueada para movimentação pela empresa e aberta com a única finalidade de reter valores como uma espécie de garantia de pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores contratados por esta.

Assim, o Estado da Bahia criou normativos reafirmando as obrigações dos fiscais dos contratos de verificar a adimplência das verbas trabalhistas pelas empresas terceirizadas,

operacionalizando as ações destes agentes públicos. A exemplo da Instrução Normativa n.º 14 SAEB de 24/08/2014, que orienta os órgãos e entidades da Administração Pública do Poder Executivo Estadual quanto à contratação e fiscalização dos serviços terceirizados de natureza contínua, sujeitos à disciplina do Decreto Estadual n.º 12.366, de 30 de agosto de 2010, que estabelece no seu item 8, o seguinte:

8. Compete ao fiscal do contrato, primordialmente:

VI – fiscalizar a obrigação de a contratada manter, durante toda a execução do contrato, em compatibilidade com as obrigações assumidas, as condições de habilitação e qualificação exigidas na licitação, bem como o regular cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias;

VII – recepcionar a documentação comprobatória do cumprimento das obrigações relativas à contratada e destas para com seus empregados vinculados ao contrato.

Em resposta à Solicitação de Esclarecimentos n.º INSP-UESC- HTV-06/2019, a Unidade apresentou o Ofício Reitoria Uesc N.º337, de 11 de outubro de 2019, informando o seguinte:

O caso não revela propriamente ineficiência na fiscalização. Trata-se de reclamações trabalhistas movidas por empregados de empresas terceirizadas em que os reclamantes buscam apenas pagamento de parcelas rescisórias, ou seja, de créditos trabalhistas que não são exigíveis durante a relação de labor, como férias simples (em alguns poucos casos) férias proporcionais, 13^o Salário proporcional, aviso prévio, levantamento do valor de FGTS devido e multa sobre o valor do FGTS pela despedida 'motivada.

[...]

Apesar de terem ocorrido reclamações trabalhistas mesmo anteriores à Lei n.º 12.949/14, a UESC só teve que pagar o valor citado neste achado de Auditoria, restando clara a ocorrência de uma atuação eficiente da fiscalização. Ademais, o pagamento realizado só se deu porque à época ainda não existia, como hoje urna provisão para fazer face a tais reclamações.

Não obstante as informações apresentadas, vale lembrar que a existência de Sentença Judicial que considerou a Uesc responsável subsidiária pelo pagamento de verbas trabalhistas, por si só, já demonstra a ineficiência na fiscalização. Também, a não obrigatoriedade instituída por lei, de abertura de conta específica para provisão de valores das verbas trabalhistas porventura reclamadas não isenta o órgão público de adotar medidas para precaução dessas ações.

Vale lembrar que a gestão de riscos é tarefa destinada à alta gestão da entidade, que deve se valer daqueles que detenham as habilidades necessárias à compreensão das situações perigosas, indesejadas ou potencialmente lesivas, bem assim ao estabelecimento dos controles internos necessários, entre eles, a fiscalização, visando fixar regras, estabelecimento de processos de investigação, de processos punitivos, entre outros.

O caso não revela propriamente ineficiência na fiscalização. Trata-se de reclamações trabalhistas movidas por empregados de empresas terceirizadas em que os reclamantes buscam apenas pagamento de parcelas rescisórias, ou seja, de créditos trabalhistas que não são exigíveis durante a relação de labor, como férias simples (em alguns poucos casos) férias proporcionais, 13^o Salário proporcional, aviso prévio, levantamento do valor de FGTS devido e multa sobre o valor do FGTS pela despedida 'motivada.

[...]

Apesar de terem ocorrido reclamações trabalhistas mesmo anteriores à Lei nº 12.949/14, a UESC só teve que pagar o valor citado neste achado de Auditoria, restando clara a ocorrência de uma atuação eficiente da fiscalização. Ademais, o pagamento realizado só se deu porque à época ainda não existia, como hoje uma provisão para fazer face a tais reclamações.

Recomendação:

1- Incluir nas atividades do setor de controle interno a avaliação da gestão de riscos da organização, principalmente quanto a possibilidade de prejuízos provenientes de ações judiciais.

7.4.2. Fragilidades na fiscalização dos contratos de terceirização:

Do exame da documentação original, confirmações formais, entrevistas, observação de rotinas relativas ao controle interno dos contratos firmados com empresas terceirizadas na Uesc, constatou-se as seguintes fragilidades no que se refere aos procedimentos de acompanhamento e fiscalização da execução dos referidos instrumentos:

7.4.2.1 Ausência de registros consistentes e tempestivos em relação ao acompanhamento e fiscalização dos contratos de terceirização de serviços

As documentações observadas no setor de Gestão de Contratos de Terceirização (Subgerência de Serviços Auxiliares) e outras enviadas para a Auditoria, demonstram que as anotações do referido setor não se encontram ordenadas e adequadamente arquivadas ou mantidas em um banco de dados para registro das ocorrências dos contratos acompanhados, visando fornecer informações confiáveis e tempestivas quando necessário. Estas são realizadas de forma genérica e em datas esporádicas, sem numeração de sequência das folhas, caracterizando fragilidade nesses procedimentos.

Ademais, nos processos de pagamento analisados pela Auditoria, como também no setor de controle, não restou evidenciada a emissão de relatórios técnicos circunstanciados mensais pelos fiscais dos contratos, visando fornecer informações confiáveis para que a Administração pudesse aferir a qualidade do serviço e o cumprimento das cláusulas contratuais (inclusive das obrigações trabalhistas), pelas empresas prestadoras de serviços.

Registre-se que, do exame dos processos, verificou-se ainda a emissão de dois ofícios pela Unidade de Gestão dos Contratos, denominada SUSAU, cujo conteúdo demonstra que esta não realiza a cobrança dos comprovantes das contribuições trabalhistas de forma tempestiva (antes dos pagamentos serem realizados), como pode-se verificar dos trechos transcritos a seguir:

Ofício SUSAU-UESC n.º 16/2019, 07/06/2019 à Empresa Calore Equipamentos Ltda

Verificamos que vossa empresa está em débito com as parcelas do FGTS dos colaboradores que prestam serviço no contrato citado, em alguns casos, aproximadamente a **4 (quatro) meses** conforme documentos anexos. (Grifo da Auditoria)

Ofício SUSAU-UESC n.º 17/2019, 12/06/2019 à CM Instalações Eletrônicas Ltda
Verificamos que vossa empresa está em débito com as parcelas do FGTS dos colaboradores que prestam serviço no contrato citado, em alguns casos, aproximadamente a **2 (dois) meses** conforme documentos anexos.(Grifo da Auditoria)

Os artigos 154 e 155 da Lei Estadual n.º 9.433/2005, assim estabelecem:

Art. 154 – Cabe à fiscalização acompanhar e verificar a perfeita execução do contrato, em todas as suas fases, até o recebimento do objeto, competindo-lhe, primordialmente, sob pena de responsabilidade:

I - anotar, em registro próprio, as ocorrências relativas à execução do contrato, determinando as providências necessárias à correção das falhas ou defeitos observados;

II - transmitir ao contratado instruções e comunicar alterações de prazos, cronogramas de execução e especificações do projeto, quando for o caso;

III - dar imediata ciência a seus superiores e ao Órgão Central de Controle, Acompanhamento e Avaliação Financeira de contratos e convênios, dos incidentes e ocorrências da execução que possam acarretar a imposição de sanções ou a rescisão contratual;

IV – adotar, junto a terceiros, as providências necessárias para a regularidade da execução do contrato;

Art. 155 - Responderá a fiscalização, em caso de omissão ou inexatidão, nos casos de:

I - falta de constatação da ocorrência de mora na execução;

II I- falta de comunicação às autoridades superiores, em tempo hábil, de fatos cuja solução ultrapasse a sua competência, para adoção das medidas cabíveis.

Por meio da Solicitação n.º 05 - H/2019, de 17/09/2019, foram requeridos esclarecimentos sobre o fato apontado, ao que, a Pró-Reitoria de Administração (PROAD) enviou através de correio eletrônico emitido em 27/09/2019, o Ofício PROAD UESC n.º 01, informando o seguinte:

A SUSAU, unidade Gestora de serviços da Uesc, efetua todas as ocorrências que se fizeram necessárias para acompanhamento e gestão dos serviços. As notificações são efetuadas, conforme anexos, e encaminhadas aos prepostos dos contratos. Os registros dos eventos são efetuados quando há irregularidades na prestação de serviços e por isso, não temos registros contínuos. Quando não existem ocorrências, não visualizamos como necessidade de registrar o que não ocorreu, e mantemos os registros de ocorrências com o recebido do preposto ou dos Gestores da própria empresa prestadora de serviços, encaminhados via e-mail ou carta registrada. Seja na pasta física que se encontra no setor ou em armazenamento no computador, perfaz as devidas ocorrências.

Estamos em fase de estudos e verificação no mercado, para aquisição de um software específico que permite efetuar os registros necessários para o acompanhamento e gestão dos contratos.

[...]

Os relatórios são efetuados de forma a apontar alguma deficiência por parte da empresa dentro do objeto contratual, conforme anexos. Atualmente não realizamos um relatório técnico mensal das atividades realizadas, no entanto, ao final de cada ano é confeccionado um relatório de todas as atividades desenvolvidas nos últimos 12(doze) meses.

O procedimento adotado pela Unidade demonstra fragilidade no controle da execução contratual, uma vez que as obrigações trabalhistas por exemplo, devem ser verificadas

mês a mês, como forma de garantir o cumprimento tempestivo das verbas devidas aos empregados vinculados às empresas. Note-se que a prática mencionada pela SUSAU, de registrar os eventos somente quando ocorrem irregularidades na prestação de serviços, não são suficientes para comprovarem a realização de procedimentos de controles preventivos (rotinas de verificação e revisão).

Visando confirmar o entendimento auditorial quanto à importância da realização de controles preventivos, cumpre transcrever trecho já citado no item 7.4.1 deste Relatório, extraído dos votos dos Exmos Desembargadores da 5ª Turma do TST, que decidiram, por unanimidade, negar provimento ao Recurso interposto pela Uesc e manter a decisão de responsabilizá-la subsidiariamente pelas verbas trabalhistas da empresa Conectus Locação de Mão de Obra: *“Ademais, está patente nos autos que a recorrente não teve o cuidado de fiscalizar a empresa contratada no tocante ao cumprimento de suas obrigações trabalhistas”*.

Observa-se portanto, que a Uesc deveria reunir documentos nos autos com fins de precaver-se da responsabilização subsidiária no julgamento dos processos em comento. Entretanto, não se vislumbra outra forma de comprovar o “cuidado” na fiscalização mencionado pelos Exmos. Desembargadores, que não seja por meio de registros, não só das irregularidades porventura ocorridas durante a execução do contrato, mas também das ações regulares que a fiscalização tenha realizado neste período, a exemplo de: *checklists* mensais para verificação do cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa, registro das reclamações individuais dos empregados, sinalização tempestiva de ausência de documentos comprobatórios no processo, relatórios de inspeções físicas e demais situações que demonstrem o adequado acompanhamento da execução do objeto contratual.

Assim, o setor responsável pelo acompanhamento e fiscalização deve cuidar dos registros de todas as ocorrências durante a execução do contrato, a exemplo de reuniões com a contratada, notificações emitidas, falhas ou insatisfações do contratado ou dos empregados, os efeitos dos procedimentos formais e materiais de fiscalização, garantindo um melhor controle e que exista de fato um histórico do contrato. Tal prática possibilitará que a Administração realize o rastreamento de eventos, responda a questionamentos feitos em auditorias, aplique penalidades e subsidie decisões quanto à contratações futuras. Vale lembrar ainda que as ações que não forem formalizadas e não forem registradas não poderão ser levadas a um processo administrativo e, conseqüentemente, não poderão ser utilizadas como motivação para rescisão contratual ou para aplicação de sanções, caso necessário.

Recomendações:

- 1 - Desenvolver e implementar procedimentos de controles preventivos visando mitigar riscos de ações judiciais envolvendo as empresas de serviços terceirizados;
- 2 - Realizar capacitação/treinamento dos servidores que atuam como responsáveis pelo acompanhamento ou fiscalização dos contratos de serviços terceirizados com vistas a

buscar melhor atuação destes nos registros das ocorrências e conscientização quanto às situações que representem riscos de prejuízos para a Uesc.

7.4.2.2 Fiscal de Contrato não designado formalmente, exercendo a fiscalização de diversos contratos de forma concomitante

Verificou-se que, não obstante a Uesc não tenha publicado Portaria para designar formalmente o servidor João José Santos, matrícula n.º 73545421-5, para exercer a função de fiscal de contratos, conforme informações da referida Universidade, apresentadas em resposta à Solicitação da Auditoria n.º 04 - H/2019, este exerce a função de fiscal de seis contratos de serviços terceirizados, de forma concomitante.

Saliente-se que, foi solicitado da Unidade o referido Ato de Nomeação, contudo esta, só encaminhou a Portaria Uesc n.º 708, de 29/06/2018, que nomeou o servidor para o Cargo de Comissão de Coordenador IV, de símbolo DAI-5, cujas atribuições não envolvem a fiscalização de contratos.

É necessário pontuar que, é por meio da designação formal do fiscal de contrato que o contratante atribui competência e responsabilidade ao servidor para verificar execução correta e satisfatória do objeto contratado.

Também, embora não esteja estipulado em lei um limite relativo a quantidade de contratos que o mesmo agente pode ser designado para fiscalizar, tal quantidade deve ser analisada pela autoridade competente. É recomendável que os fiscais sejam designados considerando a formação acadêmica ou técnica do servidor/funcionário, bem como seja avaliado comprometimento concomitante com outros serviços ou contratos, de forma a evitar que o fiscal responsável fique sobrecarregado devido a muitos contratos sob sua responsabilidade.

Acrescente-se que também não foi verificada nomeação formal de fiscal substituto do referido servidor, em seus impedimentos, o que, seria necessário, haja vista o elevado número de contratos sob sua responsabilidade.

Note-se que, o Acórdão n.º 38/2013 do TCU, registra a seguinte recomendação:

9.4 recomendar ao [...]:

[...] 9.4.8 que evite designar a um único servidor a função de fiscalizar mais de um contrato, evitando-se sobrecarga de trabalho e ineficiência na execução da tarefa;
(Relator: José Jorge; Data do Julgamento: 23/01/2013)

Também, em que pese a Lei n.º 9.433/2005 não tratar da substituição do fiscal durante a execução do contrato, em razão da finalidade do instituto da fiscalização que é garantir a eficiência da contratação e o pleno atendimento da necessidade da Administração, ela pode ser feita. Todavia, essa substituição deverá ser formalizada da mesma maneira que se deu a designação inicial, pois desse modo será possível identificar sobre quem recai o exercício dessa atribuição.

É preciso reconhecer que ao longo da execução contratual poderão ocorrer determinadas

situações que tornem inviável o acompanhamento por um mesmo servidor. Nesse sentido, o TCU já determinou que fosse designado um fiscal titular e um fiscal substituto para cada contrato celebrado pela Administração. Na decisão abaixo é possível identificar algumas situações em que não é possível o exercício da fiscalização por um mesmo servidor:

Acórdão TCU n.º 1236/2015

9.1.25.1. Designar formalmente todos os servidores, titulares e substitutos, que atuarão na gestão e fiscalização dos contratos;

9.1.25.2. Promover a juntada das portarias de designação dos servidores responsáveis pela gestão e fiscalização dos contratos aos autos do processo administrativo da contratação;

Por meio da Solicitação n.º 05-H/2019, de 17/09/2019, requereu-se esclarecimentos sobre o fato apontado e a Pró-Reitoria de Administração (PROAD), por Correio Eletrônico de 27/09/2019, encaminhou resposta mediante Ofício PROAD UESC n.º 01, informando o seguinte:

A Subgerencia de Serviços Auxiliares – SUSAU foi criada especificamente para administrar os serviços, assim como, gerir os contratos de terceirização da Universidade. Desta forma, esta subgerencia é responsável pela gestão e fiscalização dos contratos e com isso, as substituições são indicadas dentro do próprio setor, feitas através de Comunicação Interna, como demonstrado na imagem abaixo.

A resposta apresentada não traz novos elementos que demonstrem a correção do apontado, haja vista que a designação de um fiscal de contrato deverá ser feita por portaria emitida pelo dirigente máximo da Universidade.

Recomendações:

- 1- Nomear formalmente (por meio de Portaria) todos os servidores que forem designados para exercerem a função de fiscal de contratos na Uesc, bem como os respectivos substitutos;
- 2- Ao nomear fiscais de contratos, avaliar o comprometimento deste com outros serviços ou contratos, de forma a evitar que o servidor responsável fique sobrecarregado devido a muitos instrumentos sob sua responsabilidade.

7.4.2.3 Ausência de designação de preposto de empresas

Da inspeção *in loco*, entrevistas e testes de observação, não foi constatada a presença na Uesc, dos prepostos responsáveis pelas empresas Java Segurança Patrimonial, CM Instalações Eletromecânicas Ltda e RS Serviços Temporários, e ainda, dos exames realizados, não restou evidenciado um documento de designação formal desses representantes.

Ressalte-se que a situação contraria o previsto no art. 156 da Lei Estadual n.º 9.433/2005 e também no item g, da Cláusula Nona dos respectivos contratos, a seguir transcritos:

Lei Estadual n.º 9.433/2005:

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DA BAHIA
Avenida 4, n.º 495, Plataforma V, CAB, Salvador-BA – CEP 41.475-002

Art. 156- O contratado deverá manter preposto, aceito pela Administração, no local da obra ou serviço, para representá-lo na execução do contrato, devendo substituí-lo sempre que lhe for exigido.

Contrato de Prestação de Serviços n.º 01/2017:

Cláusula nona – Obrigações da Contratada

g) designar um preposto, de sua estrutura administrativa, permanentemente responsável pela perfeita execução dos serviços, que possa tomar as providências pertinentes para que sejam corrigidas todas as falhas detectadas, inclusive para atendimento de emergência, bem como zelar pela prestação contínua e ininterrupta dos serviços.

Requeridos os esclarecimentos por meio da Solicitação n.º 05 - H/2019, de 17/09/2019 a Unidade não apresentou comprovantes da atuação dos prepostos das referidas empresas.

Recomendação: Exigir da contratada o cumprimento do art. 156 da Lei Estadual n.º 9.433/2005, quando da execução dos contratos firmados com empresas de serviços terceirizados.

7.4.2.4 - Prorrogação contratual sem a prestação de garantia exigida em contrato

O comprovante da garantia do Contrato n.º 006/2016 (Calore Equipamentos Ltda.) venceu em 13/04/2019, todavia, embora o referido Instrumento tenha sido prorrogado até 1º/02/2020, mediante Termo Aditivo n.º 08, a contratada não apresentou o comprovante da renovação da garantia até o final dos trabalhos de campo (26/09/2019).

A Cláusula Décima Oitava, parágrafo 5º, do referido Contrato, estabelece que:

§5º A garantia deverá valer até 03 (três) meses após o término da vigência do contrato, devendo ser renovada a cada prorrogação contratual.

Já o art. 137 da Lei Estadual n.º 9.433/2005 estabelece o seguinte:

Art. 137 - A garantia responderá pelo inadimplemento das obrigações contratuais e pelas multas impostas, independentemente de outras cominações legais.

Ressalte-se que a garantia contratual tem razão de existir em virtude do risco econômico da contratação que prevê corresponsabilidade previdenciária, trabalhista e tributária por parte da Contratante.

Por meio da Solicitação n.º 05 - H/2019, de 17/09/2019, foram requeridos esclarecimentos quanto ao fato apontado, ao que, a Pró-Reitoria de Administração (PROAD) enviou resposta através do Correio Eletrônico de 27/09/2019, mediante Ofício PROAD UESC n.º 01, informando que já foi solicitada nova apólice à empresa Calore Equipamentos.

A informação apresentada não retroage para sanear a falha apontada, uma vez que o contrato ficou sem cobertura da garantia contratual

Recomendação:

1- Exigir a garantia das empresas caso estejam previstas nos instrumentos contratuais firmados, cuidando, para sua renovação, quando prorrogado os contratos.

8 CONCLUSÃO

Concluídos os trabalhos de Acompanhamento da Execução Orçamentária e Financeira Universidade Estadual de Santa Cruz (Uesc), relativo ao período de 01/01 a 30/06/2019, com base no que determina a Lei Complementar Estadual n.º 005/1991, art. 10, §§ 4º e 5º, esta Auditoria recomenda ao Gestor e demais agentes públicos responsáveis a adoção das seguintes providências para corrigir, quando couber, ou prevenir a reincidência dos achados de auditoria:

Achado	Item do Relatório	Recomendações
Avaliação do controle interno da contratação de gestão de pessoas		
Fragilidades nos procedimentos de acompanhamento das atividades acadêmicas, carga horária e regime de trabalho dos docentes	7.1.1	1- Avaliar periodicamente a eficácia dos procedimentos e rotinas instituídos para o cumprimento da carga horária e jornada de trabalho dos docentes, visando eliminar falhas ou instituir novos procedimentos que visem produzir informações satisfatórias e fidedignas.
		2- Regulamentar e implementar um sistema de controle eletrônico para preenchimento e encaminhamento dos PIT e RIT possibilitando o controle da carga horária dos professores em sala de aula;
		3- Buscar o aprimoramento do Sistema SAGRES Acadêmico, visando evitar divergências de dados entre estes e aqueles informados pelos colegiados, em relação à carga horária das disciplinas.
Descumprimento recorrente da Resolução CONSU n.º 11/2012, pelos docentes, quanto ao prazo de entrega do Plano Individual de Trabalho (PIT) e Relatório Individual de Trabalho (RIT)	7.1.2	1- Desenvolver e implementar procedimentos e rotinas de controle para garantir o cumprimento das normas internas pelos docentes, relativamente quanto aos prazos de entrega dos documentos que visam comprovar e validar o cumprimento da carga horária;
		2- Instituir normas internas que orientem os departamentos quanto às providências a serem adotadas no caso do atraso ou não entrega dos PIT e RIT, bem como, para aplicação de penalidades pelo descumprimento, avaliando, neste caso, o custo-benefício dessas providências.
Descumprimento da jornada de trabalho de 40 horas pelos docentes.	7.1.3	1- Estabelecer diretrizes referentes à jornada de trabalho dos docentes da Uesc, visando orientar os departamentos e o setor de Recursos Humanos quanto aos procedimentos a serem aplicados em caso de descumprimento da jornada de trabalho por estes servidores, ainda que o descumprimento não ocorra de forma habitual;
		2- Orientar os departamentos de ensino quanto à observância aos parágrafos 1º, 2º e 3º da Resolução CONSU n.º 11/2012, quando da avaliação dos RIT, visando detectar, tempestivamente possíveis descumprimentos de jornada de trabalho pelos docentes.
Verificação da acumulação de cargos		
Acumulação de cargos públicos com jornadas incompatíveis (acima de sessenta horas), sem atendimento às formalidades legais	7.2.1	<p>1 - Apurar, por meio de Processo Administrativo, a regularidade da situação dos servidores apontados pela Auditoria que possuem mais de um vínculo funcional e cuja soma das jornadas semanais seja superior a 60 (sessenta) horas, visando verificar a compatibilidade de horários da Uesc com os outros cargos e a ocorrência de prejuízo às atividades exercidas nesta Universidade, aplicando, se cabível, o disposto no art. 193 da Lei n.º 6.677/1994;</p> <p>1.1 - Na hipótese de se concluir pela licitude da acumulação, fundamentar devidamente a decisão, anexando ao respectivo processo administrativo a competente documentação comprobatória, com a indicação expressa do responsável pela medida adotada.</p>

		2 - Criar procedimentos de controle periódicos e específicos para levantar e acompanhar casos de servidores com acúmulo ilegais de cargos públicos por jornadas incompatíveis, com vistas a realizar os mesmos procedimentos apontados no item anterior.
Acumulação de cargos em desconformidade com as exceções previstas na Constituição Federal	7.2.2	1 - Apurar, por meio de Processo Administrativo, a regularidade da situação dos servidores apontados pela Auditoria que possuem mais de dois vínculos funcionais não permitidos na CF/1988, com vistas a aplicar, se cabível, o disposto no art. 193 da Lei n.º 6.677/1994;
		2 - Na hipótese de se concluir pela licitude da acumulação, fundamentar devidamente a decisão, anexando ao respectivo processo administrativo a competente documentação comprobatória, com a indicação expressa do responsável pela medida adotada.
Área Operacional		
Elevado número de reclamações trabalhistas ajuizadas contra às empresas de locação de mão de obra contratadas pela Uesc, indicando ausência de procedimentos de controle preventivos	7.4.1	1 - Incluir nas atividades do setor de controle interno a avaliação da gestão de riscos da organização, principalmente quanto a possibilidade de prejuízos provenientes de ações judiciais.
Ausência de registros consistentes e tempestivos em relação ao acompanhamento e fiscalização dos contratos de terceirização de serviços	7.4.2.1	1 - Desenvolver e implementar procedimentos de controle preventivos visando mitigar riscos de ações judiciais envolvendo as empresas de serviços terceirizados;
		2 - Realizar capacitação/treinamento dos servidores que atuam como responsáveis pelo acompanhamento ou fiscalização dos contratos de serviços terceirizados com vistas a buscar melhor atuação destes nos registros das ocorrências e conscientização quanto às situações que representem riscos de prejuízos para a Uesc.
Fiscal de Contrato não designado formalmente, exercendo a fiscalização de diversos contratos de forma concomitante	7.4.2.2	1- Nomear formalmente (por meio de Portaria) todos os servidores que forem designados para exercerem a função de fiscal de contratos na Uesc, bem como os respectivos substitutos.
		2 - Ao nomear fiscais de contratos, avaliar o comprometimento deste com outros serviços ou contratos, de forma a evitar que o servidor responsável fique sobrecarregado devido a muitos instrumentos sob sua responsabilidade.
Ausência de designação de preposto de empresas	7.4.2.3	1 - Exigir da contratada o cumprimento do art. 156 da Lei Estadual n.º 9.433/2005, quando da execução dos contratos firmados com empresas de serviços terceirizados.
Prorrogação contratual sem a prestação de garantia exigida em contrato	7.4.2.4	1 - Exigir a garantia das empresas caso estejam previstas nos instrumentos contratuais firmados, cuidando, para sua renovação, quando prorrogado os contratos.

Sugere-se ainda, a(o) Exmo(a). Conselheiro (a) Relator(a), se assim entender, **notificar a Coordenadoria competente para avaliar os atos de pessoal**, para tomar conhecimento das ocorrências apontadas nos **itens 7.2.1, 7.2.2.**

Quadro de Assinaturas

Este documento foi assinado eletronicamente por:

Jose Luis Galvao Pinto Bonfim
Coordenador de Controle Externo - Assinado em 07/11/2019

Helia Teixeira Vasconcelos
Gerente de Auditoria - Assinado em 07/11/2019

Celia Maria da Silva Ferreira
Líder de Auditoria - Assinado em 07/11/2019

Carlos Augusto Messias Pinto
Líder de Auditoria - Assinado em 07/11/2019

Henrique Jorge Gibaut Nogueira
Líder de Auditoria - Assinado em 07/11/2019

Lucia de Fatima Matos Almeida
Auditor Estadual de Controle Externo - Assinado em 07/11/2019

Karla Maldonado de Oliveira
Analista de Sistemas - Assinado em 08/11/2019



Sua autenticidade pode ser verificada no Portal do TCE/BA através do QRCode ou endereço <https://www.tce.ba.gov.br/autenticacaocopia>, digitando o código de autenticação: U4MTYZNZGX