



**MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO**  
**CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO NO ESTADO DO PARANÁ**

**Solicitação de Auditoria nº: 201800582/006**

**Destinatário: Prof. Dr. Odacir Antonio Zanatta**

**Unidade Auditada: Instituto Federal do Paraná/IFPR**

*Referência:* Ao responder esta Solicitação, indicar expressamente o Processo nº 00217.100109/2018-48.

Curitiba, 18 de junho de 2018.

**Assunto: Flexibilização da Jornada de Trabalho.**

Magnífico Reitor,

Com vistas a subsidiar os trabalhos de auditoria que estão sendo realizados nessa Unidade e em consonância com o disposto no artigo 26 da Lei nº 10.180, de 06/02/2001, solicitamos a Vossa Magnificência:

Apresentar manifestações, justificativas e esclarecimentos acerca dos apontamentos resultantes da auditoria realizada sobre a concessão da jornada flexibilizada no IFPR, de maneira específica para cada item/subitem a seguir relacionados.

**1. Necessidade de aperfeiçoamentos da Resolução nº 10/2017: Falta de definição de “atividade contínua”. Falta de definição da “atividade predominante”. Necessidade de Avaliação do Custo X Benefício.**

A Resolução carece de alguns aperfeiçoamentos, para garantir o atendimento ao interesse público na concessão da flexibilização da jornada de trabalho. Em análise ao normativo, observou-se a existência de lacunas que podem gerar risco de concessão indevida.

Considerando que o mesmo se encontra em revisão, entende-se pertinente avaliar o implemento dos conceitos que serão descritos adiante. Seguem observações:

**A) Falta de definição de “atividade contínua”:**

Conforme descrito no Art. 3º do Decreto nº 1.590/95, para que a jornada seja flexibilizada, o serviço deve ser “contínuo”. Trata-se do conceito mais importante da flexibilização, pois, o “serviço contínuo” é o motivo que o trabalho deve ser executado em turnos ou escalas e de forma ininterrupta.

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

A Constituição Federal de 1988 – CF88, em seu inciso XIV, Art. 7º prevê a jornada de seis horas para trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. A redução da jornada prevista na CF88 está relacionada com o desgaste físico e psicológico que a natureza do trabalho em turno ininterrupto provoca. O turno ininterrupto está relacionado com o tipo de serviço a ser executado – ou seja, por que o serviço não pode parar? Basicamente, isto ocorre porque a demanda de serviço dita o ritmo do trabalho e cabe ao trabalhador atender prontamente (ou estar de prontidão) a demanda que poderá surgir a qualquer hora, sob pena de prejudicar o negócio. Seguem alguns entendimentos da Justiça do Trabalho sobre o tema:

Acórdão da 4ª turma, Processo nº TST RR-722.207/2001.4, relator **Ministro Ives Gandra Martins Filho**:

**“HORAS EXTRAS - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO CARACTERIZAÇÃO.** O trabalho, em turnos ininterruptos de revezamento, cuja jornada foi limitada, pela nova Carta Política, a seis horas diárias (CF, Art. 7º, XIV), supõe a mudança contínua de turnos de trabalho, que pode ser diária, semanal, quinzenal ou mensal. **Ora, a mudança frequente de turnos de trabalho acarreta prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, desajustando o seu relógio biológico, em decorrência das alterações constantes em seus horários de repouso, alimentação, lazer, etc.** Assim, a jornada reduzida de seis horas diárias visa a minimizar os desgastes sofridos pelo empregado com a alternância de turnos de trabalho. – o grifo é nosso.

(...)”

Acórdão da 6ª turma, processo nº TST RR – 564.229/1999.1, relatora **Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa**

“(…)”

*O artigo 7º, XIV, da Constituição da República, visa, justamente, a minorar os efeitos nocivos causados ao trabalhador pela alternância de horários a que submetido quando em regime de revezamento, que implica desorganização de sua vida biológica e social. (...)*”

Em relação à interpretação dos conceitos que compõem o Art. 3º do Decreto nº 1.590/95, transcreve-se o artigo em questão:

*“Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições”.*

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

- Atividade Contínua: atividade em que o funcionário deve estar de prontidão para o **atendimento e resolução do serviço demandado pelo público (cliente)**, ou seja, o funcionário não possui prerrogativa de interromper/protelar o serviço por sua iniciativa ou desocupar o seu posto, sob risco de causar prejuízo ao andamento do serviço. Exemplificando – Enfermeiro ou Médico de Plantão – o mesmo não pode desocupar o posto em nenhum momento, devendo atender aos pacientes que requerem atendimento; e Bibliotecário – o mesmo deve estar de prontidão para atender aos usuários da biblioteca, resolvendo de imediato a sua demanda (locação ou devolução de livro);
- Regime de Trabalho em turnos ou escalas: trata-se de uma consequência direta da atividade contínua. Uma vez que o serviço não pode parar, adota-se turnos ou escalas enquanto perdurar o serviço; e
- Atendimento ao Público: uma das causas que torna o serviço ininterrupto, necessitando a prontidão do funcionário para o atendimento e resolução da demanda é o atendimento ao público, que nada mais do que é o “cliente do negócio”. Ou seja, para o negócio é importante que o público (entenda-se cliente) seja atendido de forma **imediate** e **satisfatória**, assim, necessitando que o funcionário esteja integralmente à disposição para solução da demanda do público quando da realização do atendimento.

Assim, a “Atividade Contínua” se caracteriza como um serviço em que o servidor deve estar de prontidão para atender de imediato qualquer demanda que surgir durante o seu turno de trabalho – **pronto atendimento e pronta resolução**. Caso o serviço possa ser postergado, como entregar o trabalho em outra hora/dia, se descaracteriza a natureza contínua do serviço.

## **B) Falta de definição da “atividade predominante”:**

Em tese, qualquer servidor pode executar uma atividade de natureza contínua durante a sua jornada de trabalho, tais como:

- uma demanda urgente do superior, que exige a elaboração de um trabalho de imediato;
- atendimento de um telefonema/e-mail para sanar dúvidas;
- recebimento e protocolo de documentos; e
- entre outros.

Entretanto, para caracterizar a atividade contínua para um determinado servidor, tal atividade deve ser a função principal desse, caso contrário, surge o risco de concessão generalizada da flexibilização sob pretexto como: “todos os servidores podem atender um telefonema para resolver uma demanda”.

Tomando como exemplo a Secretaria Acadêmica, basicamente o serviço de natureza contínua é o atendimento ao aluno e o serviço de natureza não contínua são as atividades burocráticas. No primeiro momento, não se pode conceder flexibilização para todos os servidores da Unidade, sob pretexto de que todos estariam aptos a atender aos alunos.

Deve-se definir qual a atividade predominante de cada um, sendo possível a flexibilização para aqueles que vão se dedicar predominantemente ao atendimento ao aluno. Logicamente, caso a Unidade tenha um número muito reduzido de servidores, será possível a flexibilização para todos.

Atualmente, não está claro, nas definições e conceitos trazidos pela Resolução, que a concessão da jornada reduzida, no IFPR, deva se dar individualmente, por servidor, conforme sua atividade predominante. A despeito de seu Art. 21 fazer menção a Portaria individual (de concessão), o estudo acerca da viabilidade da flexibilização é atualmente realizado por setor, com base na caracterização do trabalho do setor, dando margem à interpretação de que a concessão poderia se dar também por setor, o que vem mesmo ocorrendo na prática, abrangendo, na maioria dos casos, todos os cargos ali abarcados, caso tenha sido pleiteado pelo servidor.

Assim, entende-se necessário que o normativo interno defina um critério para caracterizar a atividade predominante do servidor para fins de concessão da flexibilização, que deve ocorrer por servidor, e não para o setor como um todo.

## **C) Avaliação do Custo X Benefício:**

Manter funcionário em atividade contínua e em regime de turnos/revezamento onera a instituição (a redução da jornada de 8 para 6 horas constitui oneração – antes, um posto

ocupado por um único servidor no período de 08:00-12:00 a 14:00-18:00, necessita de dois servidores para funcionar no período de 07:00-19:00).

A avaliação que o gestor deve realizar é: o benefício para o negócio supera o custo? Para tanto, algumas questões devem ser respondidas?

- qual o prejuízo ao negócio em não realizar o pronto atendimento e pronta resolução?
- os prejuízos superam os custos adicionais?
- qual o volume de atendimento/serviço em regime contínuo? O volume é elevado o suficiente para compensar a elevação dos custos?
- até então o setor/unidade funcionava em regime de 8 horas, qual a elevação de produtividade esperada de forma a superar os custos?
- qual critério será utilizado para medir objetivamente e financeiramente os benefícios? Não se deve utilizar critérios subjetivos, pois, os custos são objetivos e monetariamente mensuráveis. Assim, os benefícios também devem ser monetizados.

Considerando-se que a concessão da flexibilização é uma “faculdade do gestor”, em sua motivação o gestor deve justificar o interesse público, por meio do ganho de produtividade no negócio.

## **2. Inconsistências na Concessão de flexibilização da jornada de trabalho no IFPR.**

### **2.1) Análise dos Processos de concessão:**

As ressalvas que se fazem a todos os processos de concessão realizados pelo IFPR são as seguintes:

- Os Processos estavam instruídos com os documentos obrigatórios, exigidos pela Resolução nº 10/2017 (Requerimento da chefia, Ata de reunião do setor, Requerimento individual e Termo de Responsabilidade, Escala de trabalho dos servidores e Manifestação do gestor da Unidade), entretanto o enfoque dos dados apresentados por esses documentos se dava sempre sob a ótica do setor. Por exemplo: ao invés de serem apresentadas as atividades predominantes desenvolvidas por cada servidor, foi apresentada a caracterização do trabalho do setor, de maneira genérica.
- O estudo acerca da viabilidade ou não da jornada reduzida é realizado atualmente por setor, dando margem a interpretação de que a concessão pode se dar também por setor, abrangendo todos os cargos ali abarcados, caso a concessão tenha sido pleiteada pelos servidores. Entretanto, esse não é o entendimento que deve prevalecer. A análise da pertinência e

viabilidade deve ser por servidor, com base em sua atividade predominante, desde que atendidos os requisitos legais e haja número suficiente de servidores no setor que viabilize a flexibilização.

- As Portarias de concessão deixaram de apresentar, por servidor, as atividades predominantes desenvolvidas e seus respectivos horários de trabalho, contendo apenas o nome do servidor e sua matrícula Siape.

Além do incorreto entendimento de que o estudo acerca da viabilidade deveria se dar por setor, outras inconsistências encontradas referem-se a:

- Concessão de flexibilização para setores em que o número de servidores flexibilizados é insuficiente para cobrir o horário de funcionamento proposto;

- Setor em que as atividades desenvolvidas não se enquadram no conceito de atividades contínuas, pois os atendimentos que exigem resposta imediata tratam-se de eventos esporádicos;

- Ausência do parecer dos membros *Ad Hoc* da CPAJF.

- Membro *Ad Hoc* da CPAJF, responsável por conceder parecer favorável, era servidor do setor requerente.

A seguir apresenta-se um relato sintético dos processos analisados:

## **2.2) Processo nº 23411.002892.2017-01 – Reitoria – Coordenadoria de Comunicação:**

Em sua grande maioria, as atividades desenvolvidas pelo setor são atividades que não requerem resposta imediata, como demonstrado no decorrer desse relatório, na seção relativa à inspeção física realizada no setor. As demais atividades, que poderiam ensejar resposta imediata, tratam-se de eventos esporádicos, que não justificam a jornada flexibilizada, por não se tratarem de atividades contínuas. Além do mais, os cargos de Revisor de Texto e Técnico de Laboratório Área estão flexibilizados mesmo contando com apenas um servidor em cada cargo, impossibilitando escala de revezamento.

Não foi encontrado no processo o parecer dos membros *Ad Hoc* da CPAJF.

O horário de atendimento do setor (das 08:00hr às 20:00hr), com a correspondente escala de trabalho de seus servidores, estava divulgado em local visível, atendendo ao Art. 10 da Resolução nº 10/2017.

Três servidores encontravam-se em trabalho externo e outros dois (matrículas 2107984 e 2893733) encontravam-se trabalhando no período da tarde, enquanto que a escala afixada informava que os servidores cumpriam jornada no período da manhã.

Da análise das atividades desempenhadas pelos servidores e suas respectivas frequências de ocorrência, declaradas por esses em questionários-entrevistas, não restou demonstrado, de maneira inequívoca, que os atendimentos prestados não são esporádicos e possuem frequência que requerem e justificam o estendimento da jornada como forma de atender ao interesse público.

Atividades declaradas, como por exemplo, atendimento à imprensa, produção de notícias, respostas a demandas institucionais, atualização de site, publicação de editais e informativos, revisão de textos, edição de notícias, respostas a e-mails, criação de artes, identidades visuais, cartazes, peças para site, produção de conteúdo audiovisual, fotografia de reuniões e eventos, produção de vídeos para webtv, criação de projetos gráficos, campanhas de divulgação, etc, não demonstram, a princípio, requerer o estendimento da jornada. Em sua grande maioria, não são atividades contínuas que demandem resposta imediata. E a minoria, que poderia requerer uma resposta imediata, tratam-se de eventos esporádicos, que não justificam a jornada flexibilizada por não se tratar de atividades contínuas.

Houve coerente atuação da CPAJF na emissão de seu parecer, contrário à concessão da flexibilização ao setor de Comunicação, por não atender aos requisitos exigidos, contudo seu parecer foi revisado pelo Reitor, após recurso da chefia do setor, e a flexibilização foi concedida.

Entende-se, nesse caso, que a flexibilização é irregular, por não atender aos pressupostos da atividade contínua e atividade predominante.

### **2.3) Processo nº 23397.000298\_2017-01– Câmpus Curitiba – NAPNE:**

O setor pleiteia a flexibilização por prestar atendimento a dezoito alunos com necessidades especiais (autistas, surdos, cegos e cadeirantes), além de outros com dificuldade de aprendizagem e déficit de atenção. Propõe estender seu horário de funcionamento, que era das 11:00hr às 22:00hr, passando a atender das 09:00hr às 23:00hr. Informa a necessidade de mais servidores no setor, para prestar um melhor atendimento. Conta com quatro servidores no cargo de Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais e uma servidora no cargo Pedagoga-Área.

A CPAJF emitiu, coerentemente, parecer contrário à concessão da flexibilização para o cargo de Pedagoga, por haver uma única servidora ocupando o cargo, não sendo possível realizar a escala de revezamento, contudo seu parecer foi revisado pelo Diretor Geral do Câmpus Curitiba, após recurso da chefia do setor, e a flexibilização foi concedida sob o argumento de que a concessão, segundo a Resolução nº 10/2017, *“não se dá pelo cargo ocupado pelo servidor, mas pelo fluxo do trabalho do setor onde ele está lotado”*.

Entende-se que foi correta a avaliação da Comissão (CPAJF), que se baseou na orientação do Parecer da Procuradoria Geral no IFPR nº 239/2016:

*“Ressalta-se ainda, que o número de servidores em exercício nos setores em que haverá redução e jornada deve ser suficiente para prestar os serviços em idênticos níveis qualitativos, sem solução de continuidade. Ou seja, não basta que as atividades do órgão se enquadrem nas excepcionalidades da norma; é preciso que existam reais condições para a adoção da alteração da jornada, sem que se incorra em situações de desvio funcional (servidores pertencentes a cargos diversos exercendo as mesmas atividades para propiciar a implantação da jornada reduzida)”.*

Na inspeção física realizada no setor, encontrou-se o local fechado e nenhum servidor foi encontrado no momento da visita. Fomos informados, pela Diretora de Ensino do Câmpus, que os servidores fazem doutorado nesse dia, no período da tarde. Ambos os servidores estão em jornada reduzida. Um deles, ocupante do cargo de Tradutor Interpretador de Linguagem de Sinais, é o Coordenador do setor, atividade essa, não remunerada por função gratificada. A outra, é a única ocupante do cargo de Pedagoga, motivo pelo qual não deveria estar em jornada flexibilizada.

O fato da unidade estar “fechada” na data da visita constitui evidência de que não há necessidade de atendimento ininterrupto, não cabendo a concessão da flexibilização.

#### **2.4) Processo nº 23397.000492-2017-89 – Câmpus Curitiba – Coordenadoria Secretaria Acadêmica:**

O setor, que desempenha atividades inerentes às questões acadêmicas e curriculares, possui quadro composto por: um Tecnólogo-Formação, uma Assistente de Aluno (Coordenadora da área), e três Assistentes em Administração. Somente a Coordenadora não está exercendo a jornada reduzida.

Na proposta de redução da jornada, não houve ampliação do horário de atendimento do setor, mantendo-se seu horário de funcionamento habitual, das 7:30hr às 19:30hr.

O Processo obteve parecer favorável em todas as instâncias.

Quanto ao servidor flexibilizado no cargo de Tecnólogo-Formação, é necessário observar que as atividades desenvolvidas pelo servidor devem estar voltadas ao atendimento ao público usuário, de maneira predominante, para possibilitar a concessão.

Foi realizada visita de inspeção física ao setor, e encontrado, no turno da tarde, um servidor em jornada flexibilizada. Seu cargo é Assistente em Administração. Declarou que exerce atividades de atendimento aos alunos da graduação e especialização, além de outras funções administrativas. Esse servidor não estava incluído na Portaria de Concessão contida no processo (Portaria nº 742, de 04 de Julho de 2017), tampouco computado na planilha com servidores em jornada flexibilizada, apresentada pelo IFPR. O servidor informou que passou a exercer a jornada reduzida no início de 2018.



## **2.5) Processo nº 23410.000439-2017-62 – Câmpus Campo Largo – Seção de Secretaria Acadêmica:**

O setor possui, atualmente, quadro composto por: um Técnico em Assuntos Educacionais e três Assistentes em Administração, incluindo a chefe de seção. A flexibilização ocorreu para dois Assistentes em Administração, que cumprem suas jornadas das 09:00hr às 15:00hr e das 15hr às 21:00hr. A servidora Técnico em assuntos Educacionais, não-flexibilizada, possui jornada das 7:30hr às 12hr, de acordo com o Art. 98, §3º, da Lei 8.112/1990 e Portaria Progepe nº 298/2017.

Pelos documentos do Processo, é possível perceber uma redução no horário de atendimento do setor, com a adoção da jornada flexibilizada, passando seu funcionamento de 7:30hr às 21:30hr para 7:30hr às 21:00hr.

## **2.6) Processo nº 23413.000227\_2017-55 – Câmpus Ivaiporã – Seção de Secretaria Acadêmica:**

O setor é composto, atualmente, por três servidores Assistentes em Administração, um deles é o chefe da seção e não está em jornada flexibilizada.

O horário de atendimento do setor, anteriormente, era de 07:30 às 17:30hr e 18:30 às 22:00hr. A proposta, com a flexibilização, seria o funcionamento ininterrupto das 07:30hr às 22:00hr. Entretanto, no momento da proposta havia mais um servidor integrando o setor, o que tornava possível o cumprimento da escala.

Hoje, com apenas dois Assistentes em Administração, excluindo-se a chefia, considerando-se a impossibilidade de o ocupante de função gratificada compor a escala de revezamento (Parecer AGU/PGF/PF-IFPR nº 90/2017), torna-se inviável a flexibilização no setor, pois com apenas dois servidores não é possível cobrir o horário proposto.

## **2.7) Processo nº 23397.000267-2017-42 – Câmpus Curitiba – Biblioteca:**

Onze servidores estão atualmente lotados na Biblioteca do Câmpus. Cinco são Auxiliares de Biblioteca, três são Bibliotecários, incluindo a chefe do setor, e dois são Assistentes de Administração. Não estão flexibilizados um servidor de cada cargo citado, totalizando oito servidores na jornada reduzida.

Não houve ampliação do horário de atendimento do setor, apenas reorganização da escala, mantendo-se o horário de 07:15 às 21:15hr.

De acordo com as escalas apresentadas no processo, as duas Bibliotecárias em flexibilização possuem escala no período da manhã. A Bibliotecária do período da tarde é a chefe de seção, que não está flexibilizada.

Foi realizada visita de inspeção física no setor, momento no qual foram encontrados dois servidores, um Auxiliar de Biblioteca e um Assistente em Administração. Outros dois

servidores, também escalados para o horário, ambos ocupantes do cargo de Auxiliar de Biblioteca, não estavam presentes (CPF's \*\*\*.600.529-\*\* e \*\*\*.683.319-\*\*), o que pode ensejar a necessidade de o IFPR aprimorar seu controle de frequência. No momento da visita também não foi localizada a chefe do setor.

A servidora que ocupa o cargo de Assistente em Administração (flexibilizada) declarou, entre outras atividades administrativas, realizar: “*atendimento ao público interno e externo, leitura de estante e demais atividades pertinentes ao setor*”, possivelmente caracterizando desvio de função.

## **2.8) Processo nº 23397.000278-2017-22 – Câmpus Curitiba – Seção de Assuntos Estudantis:**

O quadro do setor é composto por duas servidoras ocupantes do cargo de Assistente-Social e uma servidora Assistente em Administração. O Processo foi instruído pleiteando a flexibilização do cargo de Assistente-Social, por desempenhar atividades de atendimento aos estudantes e seus responsáveis, propondo-se a ampliação do horário de atendimento, atualmente das 08:00hr às 18:00hr, passando a ser das 08:00hr às 20:00hr. O Processo obteve parecer favorável em todas as instâncias.

Foi realizada visita de inspeção no setor e encontrada a Assistente Social cuja a escala, no processo, refere-se ao turno da manhã.

Entende-se que a concessão foi regular.

## **2.9) Processo nº 23397.000517-2017-44 – Câmpus Curitiba – Coordenadoria de Ensino:**

O setor conta com dezenove servidores, sendo sete na jornada trinta horas (três Assistentes de Alunos, dois Assistentes em Administração e dois Técnico em Assuntos Educacionais). Com a flexibilização, não houve ampliação do horário de atendimento do setor, que já funcionava das 07:00hr às 21:00hr.

Foi realizada visita de inspeção física no setor, encontrando-se presentes três servidores do turno da tarde, que responderam questionário-entrevista e cujas atividades declaradas guardam correlação com os requisitos necessários para flexibilização da jornada.

Ressalva-se o fato de um dos interessados na concessão ser membro *Ad hoc* da CPAJF, entretanto, a despeito disso, considerou-se a flexibilização regular.

## **2.10) Processos relativos ao Cargo de Técnico de Tecnologia da Informação:**

Dentre os 38 servidores sem função gratificada ocupantes desse cargo nos 24 Câmpus do IFPR (incluindo EAD), seis estão em jornada flexibilizada, em apenas três Câmpus da Instituição.

A seguir apresenta-se a análise da viabilidade dessas flexibilizações:

### **2.11) Processo nº 23398.000296-2017-02 – Câmpus Cascavel – Tecnologia da Informação:**

O requerimento se deu sob a motivação de prestar atendimento aos alunos e outros usuários (Wifi, EAD, senhas) em período ininterrupto, alterando o horário de funcionamento de 08:00hr às 17:00hr para das 07:00hr às 19:00hr, com ampliação do horário de atendimento. Da análise das informações apresentadas no processo, entendeu-se como regular a flexibilização.

### **2.12) Processo nº 23410.000920-2017-58 – Câmpus Campo Largo – Diretoria de Planejamento:**

A motivação para a implantação da jornada reduzida era: atendimento em horário ininterrupto, oferecendo suporte aos alunos, servidores e equipamentos (computadores, laboratórios de informática, datashows das salas de aulas, infraestrutura de rede sem fio, etc.).

O setor funcionava de segundas à quarta e sexta-feira, das 08:00hr às 12:00hr e das 13:00hr às 22:00hr, ficando fechado apenas no horário de almoço. Às quintas-feiras o funcionamento era das 08:00hr às 19:00hr.

Com a flexibilização, a despeito de passar a funcionar ininterruptamente, houve redução no horário de atendimento, que passou a ser de segunda à sexta-feira, das 08:15hr às 20:15hr. Apenas às quintas-feiras verifica-se uma ampliação da jornada.

Considerando-se que a incidência da demanda está diretamente relacionada aos horários de maior fluxo de alunos, incluindo os horários que precedem o início das aulas, a despeito de regular, cabe ao gestor avaliar se nesse caso a flexibilização trouxe mesmo benefícios aos usuários dos serviços prestados pelos técnicos de informática.

### **2.13) Processo nº 23413.000900-2017-57– Câmpus Ivaiporã – Diretoria de Planejamento:**

A flexibilização objetiva o atendimento da comunidade acadêmica do Câmpus, em suas demandas diversas (internet, wifi, impressões, apoio em sala de aula, etc.) em período ininterrupto.

O horário de funcionamento foi alterado de 07:30hr às 16:30hr para das 08:00hr às 20:00hr, com ampliação do horário de atendimento. Da análise das informações apresentadas no processo, entendeu-se como regular a flexibilização.

### **2.14) Processo nº 23403.000286-2017-42 – Câmpus Londrina – Servidor flexibilizado na Secretaria Acadêmica e atualmente lotado na Seção Contábil:**

De acordo com informações apresentadas pelo IFPR no Ofício nº 153/2018, o servidor de CPF nº \*\*\*029.409-\*\*, com jornada flexibilizada (Ofício 78/2018), está atualmente lotado na Seção Contábil.

Ocorre que sua flexibilização se deu quando atuava na Secretaria Acadêmica, e as atividades desenvolvidas atualmente, no novo setor, não atendem aos requisitos para flexibilização de jornada. Tratam-se de atividades de natureza burocrática, que não requerem pronto atendimento ou referem-se a eventos de ocorrência esporádica, não caracterizando atividade contínua, como por exemplo: “*Auxílio no almoxarifado, recebimento e distribuição, em caso de substituição do almoxarife*”.

Dessa forma, entende-se como irregular a flexibilização da jornada desse servidor.

### **2.15) Processo nº 23406.000282-2017-34 – Câmpus Telêmaco Borba – Seção Pedagógica:**

O setor possui, atualmente, três servidores em jornada reduzida. Dois são ocupantes do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais e a outra servidora é Pedagoga e chefe do setor (Ofício IFPR nº 078/2018).

Ocorre que, a flexibilização havia sido concedida à servidora Pedagoga (CPF nº \*\*\*.085.719-\*\*) quando essa ainda não era a chefe do setor.

Mesmo diante da existência de parecer contrário da CPAJF, uma vez que a existência de apenas uma servidora nesse cargo inviabilizava a implantação da escala, sua jornada foi flexibilizada.

O coerente parecer da comissão, desfavorável à concessão, foi refutado por recurso conhecido pelo Reitor, que concedeu provimento sob os seguintes argumentos:

*“Os aspectos relativos à característica do setor no organograma, à natureza do trabalho, ao horário de atendimento ao público e à escala de trabalho do setor já foram analisados e aprovados tendo sido emitida portaria de flexibilização do setor – portaria 738 de 04 de julho de 2017.*

*O presente recurso trata da inclusão da servidora Priscila Godoy, ocupante do cargo de pedagoga, na escala de trabalho de atendimento do setor (...). Entende-se procedente o pleito, tendo por base a argumentação exposta em sede recursal e o Regulamento aprovado pelo Conselho Superior. ”* (grifo nosso).

Em consulta ao processo de concessão, verifica-se que a referida servidora agora ocupa a função de chefe do setor (fls. 78 e 87 do processo). Segundo informado por ela, em documento aposto à fl. 71 do processo, sua flexibilização foi revogada, não obstante não constar no processo a portaria de revogação.

Na data de 31 de janeiro de 2018, a servidora apresenta requerimento acerca da flexibilização da jornada para cinco servidores do setor, incluindo, dentre outros: uma Psicóloga, uma Pedagoga e uma Assistente Social. Pelo documento apresentado, ela, como chefe do setor, não comporia a escala flexibilizada (fls. 70, 71 e 78).

A CPAJF, mais uma vez, de maneira aderente à correta interpretação dos normativos que regem a flexibilização da jornada e em consonância com as orientações contidas no Parecer da Procuradoria Geral no IFPR nº 239/2016, já citado nesse relatório, denega a concessão em 10 de abril de 2018, cujo despacho motivador é apresentado em 09 de maio de 2018, por não haver número suficiente de servidores nos cargos, capazes de atender ao turno ininterrupto de doze horas.

Em 14 de maio de 2018, é interposto recurso pelos interessados sob a alegação de que o entendimento da comissão não encontra guarida na Resolução nº 10/2017, que rege internamente a flexibilização, nos seguintes termos:

*“Assim, respaldando-se no artigo 3º da Resolução 10/2017 da CONSUP, não há menção, em nenhum momento, que a flexibilização deverá ser analisada a partir da jornada de trabalho por cargos específicos, e sim que a análise ocorrerá por setor, observando que a decisão de aderir a jornada é facultativa ao servidor (independente do cargo que ocupa) ”.* (grifo nosso).

A seguir, na mesma data, a Diretora Geral do Câmpus apresenta ciência do recurso interposto (fl. 91). Não há outros documentos no processo.

Entende-se não ser possível a concessão de jornada flexibilizada aos cargos de Pedagoga, Assistente Social e Psicóloga, por existirem apenas um servidor ocupando cada cargo, o que inviabiliza a escala de revezamento, impossibilitando o atendimento em turno ininterrupto de doze horas, inclusive, implicando numa redução do período em que as únicas ocupantes de cada cargo estariam disponíveis no Câmpus. Dessa forma, a concessão para os cargos citados não atende ao interesse público e contraria os normativos que regem a flexibilização da jornada de trabalho.

**Prazo para atendimento: 22/06/2018.**



Documento assinado eletronicamente por **MILENA SILVA CAVALIN BECKER, Auditor Federal de Finanças e Controle**, em 18/06/2018, às 17:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 0761919 e o código CRC 3E07DBDF

**Referência:** Processo nº 00217.100109/2018-48

SEI nº 0761919