

GRUPO I – CLASSE V – 1ª Câmara  
TC 014.877/2017-1

Natureza: Relatório de Auditoria

Órgãos/Entidades: Fundação Universidade de Brasília; Hospital Clementino Fraga Filho; Hospital Universitário de Brasília - HUB; Universidade Federal do Rio de Janeiro

Responsáveis: Agnaldo Fernandes Silva (011.001.337-98); Carlos Vieira Mota (086.858.781-87); Eduardo Jorge Bastos Cortes (361.017.027-15); Elza Ferreira Noronha (400.535.041-00); Marcia Abrahão Moura (334.590.531-00); Marcos Antônio Leite da Silva (987.028.407-82); Roberto Leher (754.562.817-91); Selma Regina de Assis Lopes (045.589.348-90)

Representação legal: Denise Aparecida Rodrigues Pinheiro de Oliveira (8.043/OAB-DF) e outros, representando Virgílio Caixeta Arraes.

SUMÁRIO: RELATÓRIO DE AUDITORIA. AVALIAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO NA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO E EM HOSPITAIS A ELAS LIGADOS. OCORRÊNCIAS QUE PODEM ENSEJAR PREJUÍZOS AOS COFRES PÚBLICOS, COMPROMETER OS SERVIÇOS PRESTADOS E INVIABILIZAR OS CONTROLES. DETERMINAÇÕES E RECOMENDAÇÕES.

## RELATÓRIO

Trata-se de auditoria realizada na Fundação Universidade de Brasília-FUB, no Hospital Universitário de Brasília-HUB, na Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ e no Hospital Universitário Clementino Fraga Filho-HUCFF, com vistas a avaliar o efetivo cumprimento da jornada de trabalho por parte dos professores e dos profissionais de saúde.

Adoto, como parte do relatório, excerto do Relatório de Auditoria, elaborado por equipe da Secretaria de Fiscalização de Pessoal, vazado nos termos a seguir transcritos, cujas propostas de encaminhamento foram acolhidas pelos dirigentes da referida unidade técnica:

1. *A iniciativa do presente trabalho de auditoria visa atender à seguinte linha de ação: combater a fraude, a corrupção e o desvio de recursos em políticas e programas públicos. Para tanto, buscou-se identificar a oportunidade de aprimoramento nos controles utilizados pelas universidades federais e seus respectivos hospitais universitários voltados ao cumprimento da jornada de trabalho dos professores e profissionais de saúde, objetivando a prestação de melhores serviços à sociedade.*

2. *Prevê-se como retorno ou benefício esperado com o presente trabalho a interrupção de pagamentos indevidos, a melhoria da eficiência dos serviços de saúde e educação, além do aumento da expectativa de controle pelos órgãos auditados e seus servidores.*

3. *Nesse sentido, foram selecionadas as seguintes UJs: Fundação Universidade de Brasília (FUB); Hospital Universitário de Brasília (HUB); Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); Hospital Universitário Clementino Fraga Filho (HUCFF). A FUB foi escolhida em razão*

da sua proximidade com a sede do Tribunal de Contas da União e a UFRJ foi selecionada por conta da materialidade dos recursos geridos e da quantidade significativa de indícios de descumprimento de jornada, identificados em trabalhos anteriores desta unidade técnica.

## *I. Introdução*

### *I.1. Deliberação que originou o trabalho*

4. Em cumprimento ao Acórdão 1.140/2017-TCU-Plenário, realizou-se auditoria na Fundação Universidade de Brasília, no Hospital Universitário de Brasília, na Universidade Federal do Rio de Janeiro e no Hospital Universitário Clementino Fraga Filho, no período compreendido entre 2/5/2017 e 1/9/2017.

5. O que motivou esta auditoria foi a preocupação em melhorar a oferta dos serviços de saúde e de educação prestados à sociedade por meio do aprimoramento dos controles voltados ao cumprimento da jornada de trabalho dos profissionais de saúde e dos professores universitários.

### *I.2. Visão geral do objeto*

6. A crescente demanda por serviços públicos de saúde e de educação no Brasil ocorre em razão do aumento da população, sem que, necessariamente, haja o aumento da oferta desses serviços por parte do Estado. Assim, pressupõe-se que a assiduidade e pontualidade dos professores e profissionais de saúde podem auxiliar na redução dessa diferença entre a demanda e a oferta.

7. O art. 19 da Lei 8.112/1990 dispõe que os servidores públicos federais cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. Já o art. 3º do Decreto 1.590/1995 estabelece que, 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.

8. No que se refere à carreira dos professores universitários, o art. 20 da Lei 12.772/2012, dispõe que o professor das Instituições Federais de Ensino (IFE), ocupante de cargo efetivo do Plano de Carreira e Cargos de Magistério Federal, será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:

- a) 40 horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional; ou
- b) tempo parcial de 20 horas semanais de trabalho.

8.1. Nos termos do § 2º do art. 20 da Lei 12.772/2012, o regime de 40 horas com dedicação exclusiva implica o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, com as exceções prevista na citada lei.

8.2. Consoante o art. 57 da Lei 9.394/1996, o professor ficará obrigado ao mínimo de oito horas semanais em sala de aula, nas instituições públicas de educação superior. Já o art. 3º do Decreto 2.668/1998 dispõe que, aos docentes ocupantes de cargo em comissão e função de confiança, não se aplica o previsto no art. 57 da Lei 9.394/1996.

9. A seguir, apresentam-se algumas informações sobre as Unidades Jurisdicionadas objeto da presente auditoria:

#### *9.1. Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)*

9.1.1. A UFRJ é uma instituição de ensino, pesquisa e extensão, pessoa jurídica de direito público, estruturada na forma de autarquia de natureza especial, dotada de autonomia didático-

*científica, administrativa, disciplinar e de gestão financeira e patrimonial e vinculada ao Ministério da Educação (MEC), com sede na cidade do Rio de Janeiro.*

*9.1.2. Foi criada pelo Decreto 14.343/1920, com o nome de Universidade do Rio de Janeiro, reorganizada pela Lei 452/1937, sob o nome de Universidade do Brasil, à qual foi outorgada autonomia pelo Decreto-lei 8.393/1945, passando a denominar-se Universidade Federal do Rio de Janeiro, pela Lei 4.831/1965, atualmente constituída de acordo com o Plano de Reestruturação aprovado pelo Decreto 60.455-A, de 13/3/1967.*

*9.1.3. Em seu quadro de pessoal, a UFRJ dispõe de 4.075 professores efetivos, 766 professores temporários e mais de cinco mil servidores da carreira de apoio técnico-administrativo (fonte: Siape/maio-2017).*

#### 9.2. Hospital Universitário Clementino Fraga Filho (HUCFF)

*9.2.1. Referência no tratamento de diversas patologias de alta complexidade, o HUCFF, além de realizar procedimentos inéditos e estudos pioneiros em parceria com entidades nacionais e internacionais, é um centro de excelência em ensino, pesquisa e extensão. Braço assistencial da UFRJ, o HUCFF é vinculado ao Ministério da Educação e ao Sistema Único de Saúde (SUS) e atende, somente, a partir do encaminhamento realizado através da Central de Regulação. O agendamento é feito antecipadamente nos postos de saúde.*

*9.2.2. Sua missão é desenvolver ações de ensino e pesquisa em consonância com a função social da universidade, articulada à assistência, à saúde de alta complexidade e integradas ao SUS, promovendo ao seu público o atendimento de qualidade e de acordo com os princípios éticos e humanísticos.*

*9.2.3. Atualmente, o HUCFF conta com 1.483 profissionais de saúde servidores de carreira da UFRJ, além de professores, alunos residentes e outros profissionais que prestam serviço no hospital (fonte: Siape/maio-2017).*

#### 9.3. Fundação Universidade de Brasília (FUB)

*9.3.1. A FUB foi criada nos termos da Lei 3.998/1961, tendo por objetivo criar e manter a Universidade de Brasília, instituição de ensino superior de pesquisa e estudo de todos os ramos do saber e de divulgação científica, técnica e cultural.*

*9.3.2. Em seu quadro de pessoal, a FUB dispõe de 2.489 professores efetivos, 253 professores temporários e mais de dois mil servidores da carreira de apoio técnico-administrativo (fonte: Siape/maio-2017).*

#### 9.4. Hospital Universitário de Brasília (HUB)

*9.4.1. O HUB é uma instituição pública federal que realiza atendimento exclusivamente de forma gratuita, pelo SUS, e de modo integrado à Secretaria de Saúde do Distrito Federal (SES-DF). Vinculado à Universidade de Brasília (UnB), em 2013 passou a ser gerido administrativamente pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh). Certificado como hospital de ensino desde 2005, o HUB funciona como um importante campo de prática para estudantes de graduação e de pós-graduação, por meio de estágios e programas de residência médica e multiprofissional.*

*9.4.2. Sua missão é ser um hospital de excelência, acreditado para cuidados de média e alta complexidade, ensino e pesquisa em um contexto humanizado e interdisciplinar.*

*9.4.3. Atualmente, o HUB conta com 1.623 profissionais de saúde, sendo 1.124 empregados públicos vinculados à Ebserh e 499 servidores públicos vinculados à FUB, além de professores, alunos residentes e outros profissionais que prestam serviço no hospital (fonte: Siape/maio-2017).*

### **I.3. Objetivo e questões de auditoria**

9. A presente auditoria teve por objetivo a melhoria da eficiência dos serviços de saúde e educação prestados pela União à sociedade por meio do estabelecimento/aprimoramento de controles que assegurem o efetivo cumprimento da jornada de trabalho contratual por parte de professores e de profissionais da saúde.

10. A partir do objetivo do trabalho e a fim de avaliar em que medida os controles existentes são suficientes para garantir o cumprimento da jornada de trabalho de acordo com a legislação pertinente, formularam-se as questões adiante indicadas:

a) *Questão 1: Quais são os controles existentes para assegurar o cumprimento da jornada de trabalho?*

b) *Questão 2: Os controles existentes são suficientes para assegurar o cumprimento da jornada de trabalho?*

### **I.4. Metodologia utilizada**

11. Os trabalhos foram realizados em conformidade com as Normas de Auditoria do Tribunal de Contas da União (Portaria-TCU 280, de 8 de dezembro de 2010, alterada pela Portaria-TCU 168, de 30 de junho de 2011) e com observância aos Padrões de Auditoria de Conformidade estabelecidos pelo TCU (Portaria-Segecex 26, de 19 de outubro de 2009).

12. A auditoria foi feita na modalidade presencial e à distância, por meio da qual foram expedidos diversos ofícios de requisição de informações aos órgãos auditados. Durante o planejamento e a execução do presente trabalho, foram levantadas informações a respeito dos mecanismos de controle existentes nas UJs auditadas relativos ao cumprimento da jornada de trabalho de professores e de profissionais de saúde.

13. Foram utilizadas as seguintes técnicas de auditoria: análise documental, pesquisa em sistemas informatizados, confronto de informações e documentos, entrevistas com gestores e técnicos, inspeção física e comparação com a legislação vigente e a jurisprudência do TCU.

14. Considerando o escopo da auditoria, o período compreendido de 2012 (2º semestre) a 2017 (1º semestre) foi utilizado para a verificação da distribuição de créditos (hora-aula) entre os professores universitários, e o mês de maio de 2017 como referência para apuração das informações referentes aos profissionais de saúde.

### **I.5. Limitações inerentes à auditoria**

15. No decorrer dos trabalhos, foram solicitadas às universidades informações relativas à quantidade de créditos (horas-aula semanais) por período letivo atribuídos aos professores ativos nos últimos cinco anos. No entanto, ao receber as informações prestadas, esta equipe verificou alta incidência de professores com mais de 40 créditos por período letivo (alguns casos com mais de cem créditos), bem como professores com menos de oito créditos por período letivo, em desacordo com o disposto no artigo 57 da Lei 9.394/1996, o qual estabelece o mínimo de oito horas semanais em sala de aula.

16. Dessa forma, entendeu-se por necessário realizar teste amostral para avaliar se os dados informados pelas universidades correspondiam à realidade.

17. Após a realização do teste de validação, esta equipe verificou que os dados informados nas planilhas sobre a quantidade de créditos por período letivo atribuídos aos professores ativos das universidades apresentavam alto índice de inconsistências, inviabilizando a utilização de tais informações para executar alguns dos procedimentos de auditoria previstos.

18. Cumpre mencionar que as informações sobre os testes de validação estarão melhor detalhadas no desenvolvimento dos achados de auditoria.

19. Deve-se acrescentar, ainda, que foi previsto procedimento com vistas a identificar possível descumprimento de jornada de trabalho de profissionais de saúde com base em registro de frequência de segundo vínculo empregatício, por meio de amostra reduzida. Tal procedimento,

especialmente no HUCFF, ficou prejudicado, uma vez que a equipe de auditoria obteve baixo índice de respostas tempestivas dos outros órgãos oficiados (segundo vínculo).

20. Por fim, deve-se informar que a ausência de sistema de controle eletrônico de frequência no HUCFF também impossibilitou a execução de procedimentos previstos na matriz de planejamento, a exemplo do cruzamento dos dados desse sistema com o Siape, para identificação de possíveis servidores “fantasmas”.

#### **I.6. Volume de recursos fiscalizados**

21. O volume de recursos fiscalizados alcançou o montante de R\$ 120.154.941,25, referente à remuneração bruta dos professores e profissionais de saúde fiscalizados no mês de maio de 2017.

#### **I.7. Benefícios estimados da fiscalização**

22. Entre os benefícios estimados desta fiscalização, podem ser mencionadas as melhorias nos controles voltados ao cumprimento da jornada de trabalho das entidades auditadas, o que permitirá maior produtividade com a mesma força de trabalho disponível e, conseqüentemente, a oferta de melhores serviços de educação e saúde à sociedade. Ainda, espera-se o incremento na transparência das atividades realizadas pelos docentes das universidades, o aumento da expectativa de controle, bem como a interrupção de pagamentos indevidos, estimados em R\$ 67.413.479,69 (projeção para quatro anos).

### **II. Achados de auditoria**

#### **II.1. Deficiência dos controles voltados ao cumprimento da jornada de trabalho dos professores.**

##### **III.1.1. Situação encontrada:**

23. Conforme mencionado anteriormente no tópico sobre as limitações inerentes à auditoria, esta equipe havia planejado identificar eventuais discrepâncias relativamente à distribuição de créditos (horas-aula semanais) entre os professores ao longo dos últimos cinco anos, assim como verificar se está sendo cumprido o art. 57 da Lei 9.394/1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), o qual estabelece o mínimo de oito horas semanais em sala de aula.

24. Para tanto, foram encaminhados os ofícios 2.764 e 2.768/2017-TCU/Sefip, de 7/6/2017, à FUB e à UFRJ, respectivamente, solicitando informações sobre a quantidade de créditos atribuídos aos professores ativos das universidades, ao longo dos últimos cinco anos, em formato de arquivo especificado (peças 2 e 5).

25. No entanto, ao receber as informações prestadas (evidências 24 e 29), esta equipe verificou alta incidência de professores com mais de 40 créditos por período letivo (alguns casos com mais de cem créditos), bem como professores com menos de oito créditos por período letivo, em desacordo com o disposto no artigo 57 da Lei 9.394/1996.

26. Dessa forma, entendeu-se por necessário realizar teste amostral para avaliar se os dados informados pelas universidades correspondiam à realidade.

27. Para escolha da amostra, foram selecionados professores de unidades acadêmicas variadas das universidades auditadas, de modo a possibilitar posterior solicitação de informações nas próprias unidades acadêmicas, questionando sobre as atividades realizadas pelos docentes escolhidos.

28. Para a FUB, foram selecionados 28 professores de seis unidades acadêmicas distintas: Departamento de Psicologia Clínica, Departamento de Economia, Faculdade de Direito, Faculdade de Medicina, Departamento de Geografia e Departamento de Engenharia de Produção. Já para a UFRJ, foram selecionados 18 professores de três unidades: Faculdade de Odontologia, Faculdade de Medicina e Faculdade de Arquitetura e Urbanismo.

29. As amostras de ambas as universidades (evidência 36) continham professores com

*cargas semanais em sala de aula superior a 20 horas, entre 8 e 20 horas e abaixo do mínimo de 8 horas estabelecido pelo artigo 57 da LDB.*

30. *Após o questionamento sobre as atividades realizadas pelos docentes nas unidades acadêmicas, esta equipe verificou que os dados informados nas planilhas sobre a quantidade de créditos por período letivo atribuídos aos professores ativos das universidades apresentavam alto índice de inconsistências, não refletindo o que estava realmente acontecendo nas unidades acadêmicas.*

31. *No caso da UFRJ, a geração dos dados foi realizada por meio do Sistema Integrado de Gestão Acadêmica da UFRJ (Siga/UFRJ). O Siga/UFRJ é um sistema informatizado voltado ao gerenciamento da vida acadêmica dos alunos, registrando todos os atos inerentes, desde matrícula, manutenção do histórico escolar e conclusão de curso. Também permite a inscrição em disciplinas online a cada período para os alunos.*

32. *Da mesma forma, a FUB também possui o seu próprio sistema de gestão da vida acadêmica dos alunos, denominado Sistema de Graduação da Universidade de Brasília (Sigr/UnB), o qual foi responsável pela geração dos dados desta universidade.*

33. *Para ambas as instituições, as inconsistências verificadas nos dados revelaram que os sistemas utilizados pelas universidades para geração dos dados informados necessitam de aprimoramentos e ajustes. Por se tratarem de sistemas voltados especificamente à gestão da vida acadêmica dos **alunos**, as informações sobre os **professores** não são precisas o suficiente para retratar a realidade.*

34. *A título de exemplo, alguns professores apresentavam carga horária semanal em sala de aula superior à própria jornada de trabalho contratual, havendo casos de professores com mais de cem créditos em um único período letivo (evidências 24 e 29). No entanto, essas inconsistências se justificavam pelo fato de esses professores estarem cadastrados como responsáveis por disciplinas relacionadas a estágio supervisionado ou a residência médica (nos casos das faculdades de medicina) que, apesar de contarem muitos créditos para os alunos, não demandam os professores na mesma intensidade.*

35. *Também foram verificadas inconsistências relacionadas a disciplinas que são ministradas por mais de um professor (mais de um professor na mesma sala de aula ou várias turmas da mesma disciplina), onde todos os créditos são atribuídos apenas ao professor cadastrado como responsável pela disciplina. Dessa forma, alguns professores que, nas planilhas, apareciam com poucos créditos por período letivo, na realidade estavam ministrando aulas, porém não eram os responsáveis pelas disciplinas. Por outro lado, alguns professores apareciam sobrecarregados nas planilhas, pois todos os créditos atribuídos àquela disciplina estavam concentrados nele.*

36. *Diante de tais constatações, esta equipe realizou entrevistas com gestores das universidades e, conforme informado pelo Pró-Reitor de Pessoal da UFRJ (evidência 30), o controle sobre o cumprimento da carga horária dos professores é descentralizado, ou seja, fica a cargo de cada unidade acadêmica.*

37. *Na mesma toada, a Decana de Ensino e Graduação da FUB informou, em entrevista (evidência 5), que o responsável pela fiscalização das atividades dos professores é o chefe do departamento, não havendo qualquer controle centralizado para assegurar o cumprimento do art. 57 da LDB, segundo o qual o professor deve dedicar oito horas em sala de aula, no mínimo.*

38. *Diante dos fatos e considerações apresentadas até aqui, é notório que não há mecanismos de controle centralizados nas universidades para assegurar o cumprimento do art. 57 da LDB. As administrações centrais das universidades auditadas não possuem, sequer, informações precisas sobre as horas despendidas em sala de aula pelos seus professores. Tais informações somente podem ser acessadas com precisão nas unidades acadêmicas.*

39. *Merece registro, ainda, a ausência de parâmetros objetivos e uniformes para a definição da carga horária dos professores em sala de aula. No caso da UFRJ, não há qualquer normativo*

*dispondo sobre a distribuição de carga horária docente. Já a FUB dispõe da Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão 92/2009 (Resolução Cepe 92/2009 - evidência 35), a qual estabelece que o docente da universidade deve ministrar, no mínimo, oito créditos em disciplinas por semestre, sendo quatro créditos em disciplinas de curso de graduação, independentemente do regime de trabalho.*

40. *Também foram realizadas entrevistas com responsáveis por unidades acadêmicas de ambas as universidades fiscalizadas (evidências 6 e 31) e foi possível constatar que os parâmetros utilizados pelas unidades visitadas não são documentados e dependem de cada gestor. Geralmente, o colegiado de professores de determinada área define a distribuição de créditos entre os docentes, conforme mencionado pelo Diretor da Faculdade de Medicina da FUB (evidência 6).*

41. *Nesse tocante, muito embora a Universidade de Brasília conte com a Resolução Cepe 92/2009, este normativo apenas estabelece os mínimos a serem cumpridos pelos professores em sala de aula, não havendo qualquer consideração sobre atividades de extensão, de pesquisa ou horários de atendimento aos alunos.*

42. *Para corroborar tal entendimento, esta equipe analisou as respostas das unidades acadêmicas a respeito das atividades dos docentes escolhidos como amostra de validação de dados e identificou discrepâncias significativas (evidências 37 e 43).*

43. *A título de exemplo, na Faculdade de Arquitetura e Urbanismo da UFRJ, ao longo primeiro semestre de 2017, enquanto a professora Adriana Sansão Fontes (matrícula Siape 2446727) ministrou disciplinas por vinte horas semanais e exerceu atividades de pesquisa e de extensão, o professor Marcos Barros de Araujo (matrícula Siape 0371574) ministrou disciplinas por seis horas semanais (em desacordo com o art. 57 da LDB), sem exercer quaisquer atividades de pesquisa ou de extensão (evidência 37). Ressalte-se que ambos os professores estão sob o regime de dedicação exclusiva à universidade e não exercem função/cargo comissionado.*

44. *Da mesma forma, no Departamento de Psicologia Clínica da FUB, no decorrer do primeiro semestre de 2017, ao passo que a professora Larissa Polejack Brambatti (matrícula Siape 1489228) ministrou disciplinas por, pelo menos, vinte horas semanais (excluídas as disciplinas relativas a estágio supervisionado), a professora Terezinha de Camargo Viana (matrícula Siape 3320581) ministrou disciplinas por apenas duas horas semanais (em desacordo com o art. 57 da LDB). Cumpre ressaltar que ambas as professoras exerceram, no mesmo período, atividades de extensão e de pesquisa, bem como outras atividades, como por exemplo orientação de alunos de mestrado e doutorado (evidência 43). As duas professoras estão contratadas sob o regime de dedicação exclusiva à universidade e não exercem função/cargo comissionado.*

45. *Cumpre mencionar que esse tipo de ocorrência pôde ser identificado em uma pequena amostra de professores, uma vez que os dados encaminhados pelas universidades a respeito dos créditos por período letivo atribuídos aos docentes nos últimos cinco anos não puderam ser utilizados.*

46. *Assim, o que se deseja demonstrar é que o art. 57 da LDB fixa um **mínimo** a ser cumprido em sala de aula por professores das instituições federais de ensino com o intuito de que eles possam se dedicar a outras atividades necessárias, tais como: pesquisa, extensão, atendimento ao aluno, preparação das aulas, correção de provas. Cabe ressaltar que esse mínimo vale para todos os professores, inclusive aqueles contratados sob o regime de trabalho de vinte horas semanais.*

47. *Nesse tocante, em respeito ao princípio eficiência na administração pública (art. 37 da Constituição Federal de 1988), entende-se que aquele professor sob regime de quarenta horas semanais que cumpre somente esse mínimo deveria ao menos estar engajado em outras atividades da universidade não decorrentes das disciplinas lecionadas, como pesquisa e extensão. Já os professores que estivessem mais sobrecarregados em sala de aula, extrapolando com folga o mínimo da LDB, teriam menos tempo livre para se dedicarem a atividades extras.*

48. *Assim, deve-se alertar para os riscos, decorrentes da falta de controles, de as unidades*

*acadêmicas estarem usando parâmetros muito diferentes entre si, e até mesmo subjetivos, para a distribuição de atividades entre os professores, dando tratamento desigual a iguais e subaproveitando a mão-de-obra que está sendo paga pelo erário.*

49. *Por isso, entende-se ser crucial a instituição de normas disciplinadoras com parâmetros uniformes e objetivos para a distribuição de créditos por período letivo entre os professores, de forma a assegurar a distribuição equitativa da carga de trabalho entre eles, evitando situações de subaproveitamento de servidores e de excesso de carga em outros, considerando a jornada de trabalho segundo a qual estão sendo remunerados. Exemplos de parâmetros são o limite mínimo definido no art. 57 da LDB e o tempo previsto para o professor: elaborar aulas, corrigir provas e atender alunos, o que pode variar bastante de disciplina para disciplina; dedicar-se a eventuais atividades de pesquisa e extensão a que esteja vinculado; exercer eventuais atribuições de chefia.*

50. *Adicionalmente, cumpre mencionar que esta equipe de auditoria realizou cruzamento de dados entre as bases do Siape e os arquivos encaminhados pela FUB e pela UFRJ, contendo informações sobre os créditos por período letivo atribuídos aos professores das universidades nos últimos cinco anos, e foram identificados casos de professores ativos (no Siape) sem quaisquer registros de créditos no arquivo encaminhado.*

51. *Nesse sentido, foi encaminhado à Universidade de Brasília o Ofício 191-17/2017-TCU/Sefip, de 10/7/2017, solicitando esclarecimentos quanto à ausência de informações relativas aos créditos dos docentes identificados (peça 26). No caso da UFRJ, os casos foram verificados in loco e constatou-se que tais inconsistências se deviam às falhas apresentadas nos arquivos encaminhados, conforme mencionado anteriormente.*

52. *Em resposta, a FUB prestou esclarecimentos e, na maioria dos casos, os indícios de irregularidades foram saneados, como nos casos de professores que foram afastados para acompanhar cônjuges e estariam lecionando em outras universidades. Também foram encaminhadas planilhas complementares contendo informações de professores que não constavam do primeiro arquivo encaminhado.*

53. *No entanto, o caso do professor Marcio Florêncio Nunes Cambraia (matrícula Siape 0402840) merece destaque. Conforme informações prestadas pela própria universidade (evidência 38), o professor está afastado da FUB desde o ano de 1985, uma vez que o professor acumula o cargo de professor com o cargo de diplomata e atua fora do Brasil. Segundo a universidade, o professor estaria sob licença para tratar de assuntos particulares até 19/6/2015 e, desde então, consta no sistema como se estivesse na ativa e recebendo remuneração.*

54. *Diante dos fatos apresentados, resta evidente que os controles voltados ao cumprimento da jornada de trabalho dos professores das universidades auditadas são deficientes e merecem aprimoramentos.*

55. *Por fim, esta equipe também identificou ausência de transparência das informações relativas às atividades dos professores quanto às disciplinas ministradas por período letivo, ao horário de atendimento aos alunos, bem como às atividades de extensão e de pesquisa.*

56. *Muito embora esta equipe de auditoria tenha sido informada em entrevista com os Pró-Reitores de Pessoal, de Graduação e de Pós-Graduação da UFRJ (evidência 30) que cada departamento faz a divulgação das atividades docentes no site da universidade, na prática não está acontecendo. Em visita ao endereço eletrônico das universidades auditadas, não foi possível localizar qualquer unidade acadêmica que divulgasse as atividades exercidas pelos docentes, descumprindo o disposto no art. 3º da Lei 12.527/2011, Lei de Acesso à Informação (LAI).*

### III.1.2. Causas da ocorrência do achado:

57. *Entre as causas para ocorrência do achado em análise, podem-se mencionar a ausência de norma disciplinadora contendo diretrizes para a definição da carga horária em sala de aula dos professores e a ausência de normativo que obrigue a divulgação pública das informações sobre as atividades dos docentes (disciplinas ministradas por período letivo, horário de atendimento aos alunos, atividades de pesquisa e de extensão).*



58. *A falta de rigor no processo de decisão quanto às disciplinas que cada docente deverá ministrar no período letivo também é explicada pelo desconforto que isso gera nos docentes que querem se dedicar menos à atividade de ensino, a disciplinas específicas ou à universidade de forma geral, assim como pelo receio do gestor (responsável pela decisão) de gerar conflito com eles. Essa causa foi informada por um ex-chefe de departamento da UnB que tentou, por livre iniciativa, implementar processo mais profissional de decisão, com a utilização de parâmetros objetivos, mas fracassou ante a resistência de alguns colegas. A ausência da norma mencionada no parágrafo anterior dificulta o sucesso desse tipo de iniciativa.*

59. *A falta de sistema informatizado central para gerenciar as atividades de ensino, pesquisa e extensão de todos os professores também contribui para as desconformidades e para a falta de transparência encontradas pela equipe.*

60. *Ademais, cumpre mencionar que tanto a UFRJ quanto a UnB possuem estruturas complexas e funcionamento fragmentado, de tal forma que cada unidade acadêmica dispõe de autonomia para a definição dos parâmetros para distribuição das disciplinas entre os professores e definição dos mecanismos de controle do cumprimento da jornada de trabalho. Em razão disso, estão encontrando dificuldades para a implementação de controles centralizados voltados ao cumprimento da jornada de trabalho dos professores.*

#### III.1.3. Efeitos/Consequências do achado:

61. *Entre os efeitos da deficiência de controles voltados ao cumprimento da jornada de trabalho dos professores, podem-se mencionar os prejuízos gerados por pagamentos indevidos a professores com jornada de trabalho menor do que a carga horária contratada, bem como por contratações desnecessárias de professores substitutos. A percepção de injustiça por parte de docentes que trabalham muito mais que outros colegas e recebem remuneração igual ou até inferior também é um efeito que merece destaque, pois essa situação prejudica o ambiente de trabalho e, conseqüentemente, o desempenho das universidades.*

62. *Adicionalmente, a falta de transparência na divulgação das informações relativas às atividades exercidas pelos docentes em local acessível inviabiliza o controle social.*

63. *Por fim, deve-se mencionar a identificação de possível fato causador de prejuízo ao erário, em decorrência da situação irregular do professor Marcio Florêncio Nunes Cambraia, sendo o total dos benefícios quantificáveis deste achado de R\$ 513.180,30 (incluídos os valores a serem devolvidos até julho de 2017 e a projeção de gastos para quatro anos).*

#### III.1.4. Critérios:

*Constituição Federal/1988, arts. 5º, caput e 37, caput.*

*Decreto 2.668/1998, art. 3º.*

*Lei 9.394/1996, art. 57.*

*Lei 12.527/2011, art. 3º.*

*Lei 8.112/1990, art. 19.*

#### III.1.5. Conclusão da equipe:

64. *Ante os fatos e argumentos apresentados, entende-se que as universidades auditadas não dispõem de controles suficientes com vistas a assegurar o cumprimento da jornada de trabalho contratual dos docentes.*

65. *A ausência de mecanismos de controle que assegurem o cumprimento do art. 57 da Lei 9.394/1996, segundo o qual o professor deve dedicar o mínimo de oito horas em sala de aula, possibilita a ocorrência de outras irregularidades, conforme demonstrado na situação encontrada do presente achado, onde foi identificado um professor da FUB afastado, constando como ativo desde junho de 2015, e recebendo remuneração indevidamente.*

66. *Adicionalmente, a ausência de parâmetros objetivos e uniformes para a definição da carga horária de docentes em sala de aula permite que o cumprimento do mínimo exigido por lei*

seja considerado suficiente, ocasionando subaproveitamento de docentes (considerando a jornada de trabalho segundo a qual estão sendo remunerados), conforme também demonstrado na descrição da situação encontrada do presente achado.

67. *Cumprir ressaltar que o mínimo de oito horas em sala de aula exigido por lei independe do regime de trabalho contratado e submete tanto os professores com jornada de vinte horas semanais, quanto os professores com jornada de quarenta horas semanais, inclusive aqueles com dedicação exclusiva.*

68. *Ainda, a ausência de transparência das informações relativas às atividades exercidas pelos professores (disciplinas ministradas, horário de atendimento aos alunos, atividades de extensão e de pesquisa) inviabiliza o controle social.*

69. *Assim, entende-se oportuno determinar às universidades fiscalizadas que estabeleçam mecanismos de controle para garantir o cumprimento do disposto no art. 57 da Lei 9.394/1996, o qual dispõe que os docentes ficam obrigados ao mínimo de oito horas semanais em sala de aula.*

70. *Além disso, cabe recomendação para que as duas entidades: i) divulguem ao público, em seus respectivos sítios na internet, as atividades vigentes de ensino, pesquisa e extensão dos professores, em consonância com o art. 3º da LAI; ii) instituem norma que estabeleça parâmetros a serem observados pelas suas unidades acadêmicas quando da definição das disciplinas que cada professor ministrará no período letivo, a fim de assegurar nível razoável de objetividade e uniformidade nesse processo decisório, em atenção aos princípios da eficiência e da isonomia. Exemplos de parâmetros são o limite mínimo em sala de aula definido no art. 57 da LDB, o aproveitamento da jornada de trabalho segundo a qual o professor está sendo remunerado, a equidade na distribuição da carga de trabalho entre os pares e o tempo previsto para o professor: elaborar aulas, corrigir provas e atender alunos; dedicar-se a eventuais atividades de pesquisa e extensão a que esteja vinculado; exercer eventuais atribuições de chefia.*

71. *Tendo em vista que os problemas relatados foram encontrados nas duas universidades auditadas e que muito provavelmente ocorrem nas demais Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), faz-se necessário recomendar ao Ministério da Educação que oriente as IFES sobre a necessidade de adotarem as mesmas medidas acima.*

72. *Por fim, propõe-se determinar à Fundação Universidade de Brasília que providencie, com relação ao professor Marcio Florêncio Nunes Cambraia, a devolução dos valores pagos sem a devida contraprestação de serviço no período entre junho de 2015 e julho de 2017, além de outras medidas cabíveis.*

## **II.2. Deficiência dos controles voltados ao cumprimento da jornada de trabalho dos profissionais de saúde.**

### **III.2.1 Situação encontrada:**

73. *Com base nas informações coletadas durante os trabalhos de auditoria, esta equipe identificou deficiências nos controles voltados ao cumprimento da jornada de trabalho dos profissionais de saúde dos hospitais universitários fiscalizados.*

74. *Para melhor entendimento do que será descrito adiante, faz-se necessário esclarecer que o HUB, a partir do ano de 2013, passou a ser gerido administrativamente pela Ebserh. Nesse cenário, o HUB conta com empregados públicos da Ebserh, contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e com servidores públicos estatutários, vinculados à FUB, além dos alunos e professores que também utilizam a estrutura do hospital para residência médica. No caso do HUCFF, a gestão do hospital permanece vinculada à UFRJ, contando apenas com servidores estatutários vinculados à universidade.*

75. *O panorama verificado no HUB, por si só, já impõe diversos desafios à gestão do hospital, uma vez que coexistem profissionais contratados exercendo atividades semelhantes sob regimes distintos e com remunerações distintas. Ademais, esta equipe de auditoria foi informada*

que servidores estatutários vinculados à FUB com jornada de trabalho contratual de 40 horas semanais estariam cumprindo jornada de 30 horas semanais.

76. Após questionar tal fato ao Decano de Gestão de Pessoas da FUB, foi encaminhado a esta equipe o Ato da Reitoria/FUB 1.272/2004 (evidência 39), por meio do qual o Reitor da Universidade à época delegou competência ao Diretor do HUB para flexibilizar a jornada de trabalho dos servidores.

77. No entanto, não foi apresentado a esta equipe de auditoria qualquer ato do diretor do HUB que, de fato, autorizasse a flexibilização da jornada. A atual administração do HUB (Ebserh), que assumiu a gestão do hospital quase dez anos depois da referida delegação de competência, afirma acreditar que tenha existido um ato normativo reduzindo a jornada de trabalho dos servidores estatutários que trabalhavam no HUB, porém o referido ato não foi localizado (evidências 40 e 41).

78. Em visita às dependências do HUB, esta equipe de auditoria solicitou as escalas de trabalho e as folhas de frequência de duas servidoras vinculadas à FUB, uma médica e outra auxiliar de enfermagem, para confirmar as informações obtidas até então.

79. Em posse de tais documentos, esta equipe verificou que, de fato, a folha de ponto da médica Adriana Gherardi da Ponte identificava a servidora como médica 40 horas, porém cumpria jornada semanal de 30 horas, trabalhando das 7:00 às 13:00 por cinco dias na semana, conforme as assinaturas de ponto e a escala de trabalho (evidências 1 e 7).

80. Da mesma forma ocorreu com a auxiliar de enfermagem Maria do Socorro Santos de Oliveira, cuja folha de ponto a identificava como auxiliar de enfermagem 40 horas, porém cumpria jornada semanal média de 30 horas, revezando semana a semana dois ou três turnos de doze horas, conforme as assinaturas de ponto e a escala de trabalho (evidências 4, 8 e 9).

81. No caso do HUCFF, também existe flexibilização da jornada de 40 horas para 30 horas semanais, porém apenas para os profissionais de saúde da divisão de enfermagem (enfermeiros e técnicos e auxiliares de enfermagem). No entanto, tal flexibilização foi autorizada, nos termos da lei, pela Portaria 9.871/2011, da Reitoria/UFRJ.

82. Cabe ressaltar que os servidores com jornada reduzida de ambos os hospitais estão recebendo remuneração integral e que, em 26/7/2017, foi publicada a Medida Provisória 792/2017, facultando, em seu art. 8º, a redução da jornada de 40 horas para 30 ou 20 horas semanais, com remuneração proporcional.

83. Adicionalmente, esta equipe verificou que, no HUB, há diferenciação entre o registro de frequência dos empregados celetistas da Ebserh (ponto eletrônico) e dos servidores estatutários vinculados à FUB (folha de ponto). Conforme informações obtidas em reuniões com gestores do hospital, tal situação causa certo desconforto entre os profissionais. No HUCFF todos os servidores são estatutários e registram frequência por meio de folha de ponto.

84. Merece registro que, em ambos os hospitais fiscalizados, foi verificado que não há controle efetivo da assinatura do ponto manual. Em visita ao HUB, por exemplo, no dia 29/6/2017, esta equipe identificou folhas de ponto do mês de junho totalmente preenchidas, inclusive do dia seguinte, 30/6/2017, bem como folhas de ponto totalmente em branco (evidências 10 e 14). Vale ressaltar, ainda, que nas folhas de ponto os horários de entrada e saída são fixos e padronizados (evidências 2, 7, 9 e 10).

85. No HUCFF, não foi possível verificar tais evidências em razão da data da visita da equipe de auditoria às dependências do hospital, que ocorreu justamente no dia 2 de julho de 2017, início do mês. As folhas de ponto de julho ainda não estavam disponibilizadas e as de junho já haviam sido encaminhadas à Divisão de Recursos Humanos.

86. No entanto, ao questionar os servidores que estavam trabalhando in loco, a situação não parecia ser diferente. Esta equipe foi informada que as prioridades dos servidores seriam render o serviço dos colegas (plantão) e prestar atendimento aos pacientes, inviabilizando o preenchimento adequado das folhas de ponto. Na maioria dos casos, as folhas de ponto são preenchidas todas de

uma vez.

87. Não obstante a opção dos hospitais fiscalizados pelo registro de frequência de servidores mediante folha de ponto, vale ressaltar que o art. 1º do Decreto 1.867/1996 estabelece que o registro de assiduidade e pontualidade dos servidores públicos federais deve ser realizado mediante controle eletrônico de ponto.

88. Adicionalmente, esta equipe também perquiriu a respeito do pagamento do Adicional de Plantão Hospitalar (APH), instituído pela Lei 11.907/2009, nos artigos 298 a 307, aos servidores estatutários dos hospitais auditados. Cumpre informar que, em ambos os hospitais, existem aparelhos para registro eletrônico de frequência específicos para fins de pagamento desse adicional.

89. Por meio de entrevista com os responsáveis pelo controle do pagamento de APH aos servidores do HUB vinculados à FUB (evidência 18), do posto avançado do Decanato de Gestão de Pessoas/FUB no HUB, apurou-se que o pagamento do APH está sendo efetuado a partir da 31ª hora, e não a partir da 41ª hora para os servidores com jornada de trabalho contratual de 40 horas semanais.

90. Referida ocorrência também foi verificada no HUCFF apenas para os profissionais de saúde da divisão de enfermagem, os quais têm flexibilização/redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais, autorizada pela Portaria 9.871/2011, da Reitoria/UFRJ (evidências 33 e 34).

91. Entretanto, cumpre destacar que o inciso I do art. 300 da Lei 11.907/2009 estabelece que o plantão hospitalar, para fins de pagamento de APH, é aquele exercido **além da carga horária semanal de trabalho do cargo efetivo**. Dessa forma, esta equipe de auditoria entende que os servidores cujas cargas horárias semanais de trabalho contratuais sejam de 40 horas semanais devem fazer jus ao recebimento do APH somente após o cumprimento das 40 horas, mesmo que haja flexibilização da jornada por ato administrativo. Nesse sentido, cita-se trecho do voto do ministro-relator do Acórdão 2.602/2013-TCU/Plenário, Raimundo Carreiro:

*A redução de jornada sem redução de vencimentos permitida pela Administração é apenas uma faculdade que os órgãos têm, a partir do seu juízo de conveniência, mas que jamais poderia dar ensejo ao pagamento de serviço extraordinário antes de cumprida a jornada integral das 8 (oito) horas diárias, sob pena de enriquecimento ilícito, pois o servidor estaria sendo remunerado em duplicidade até o cumprimento integral das 8 (oito) horas diárias.*

92. Vale ressaltar que, no caso do HUB, nem mesmo o ato de autorização para a flexibilização da jornada de trabalho foi localizado.

93. Ainda, deve-se acrescentar que, conforme informado em entrevista com o responsável pelo posto avançado do Decanato de Gestão de Pessoas/FUB no HUB (evidência 18), apesar de o aparelho de registro eletrônico de frequência para fins de pagamento de APH (ver fotografia no último apêndice deste relatório) estar aparentemente funcionando, a empresa que presta serviço de TI para processar as informações não está alimentando os dados no sistema. Em resumo, é como se não existisse o sistema de registro eletrônico de frequência para fins de pagamento de APH.

94. No que concerne aos empregados celetistas da Ebserh que prestam serviço no HUB, ainda que estejam submetidos ao registro eletrônico para controle de frequência, esta equipe de auditoria identificou extensa lista de empregados da Ebserh para os quais não constam quaisquer informações sobre frequência eletrônica no mês de maio de 2017 nos arquivos encaminhados ao TCU (evidência 11) [abaixo listados]. Registre-se que esta equipe teve o cuidado de excluir da lista os casos de empregados em gozo de férias e aqueles em exercício de cargo em comissão e/ou função comissionada que, nos termos do item 3.2.2 da Norma Operacional DGP n. 5/2016-Ebserh, estão dispensados do registro eletrônico de frequência.

Matrícula	Nome	Cargo
Mat. Siape CPF		

0094579	137.076.041-87	Maria Helena Pereira de Souza	Técnico em Enfermagem - 36H
0402084	000.911.543-91	Albino Vercosa de Magalhaes	Médico - 24H
0467119	569.874.126-34	Yara Helena de Carvalho Paiva Ribeiro	Terapeuta Ocupacional - 30H
0502917	484.392.901-87	Terezinha Ramiro Rocha	Técnico em Enfermagem - 36H
1008139	080.355.966-67	Lorena Franco Junqueira	Médico - 24H
1113786	257.310.658-61	Thomas Alves de Souza Lima	Médico - 24H
1147788	041.596.864-00	Mateus Veloso e Silva	Médico - 24H
1185062	523.892.511-53	Jorgeth de Oliveira Carneiro da Motta	Médico - 24H
1225462	059.924.351-15	Jose Claudio Bernaud Burnett	Médico - 24H
1238995	331.011.378-70	Mirella Mounzer Andraous	Médico - 24H
1369562	670.009.831-91	Cintia Mara de Amorim Gomes Nakata	Médico - 24H
1484581	878.786.313-87	Daniele Braga Pereira Nevano	Técnico em Enfermagem - 36H
1485660	221.819.891-68	Josimar Rocha Pestana	Técnico em Saúde - 40H
1519992	869.117.321-15	Fabio Santana Bolinja Rodrigues	Médico - 24H
1523149	041.200.994-31	Jordana Soares Tavares	Médico - 24H
1564630	996.357.801-25	Juliana Costa Rezende	Médico - 24H
1680264	042.006.824-43	Mariana Atanasio Salviano	Médico
1681583	691.435.521-53	Lauriene de Sousa Pereira Rodrigues da Cunha	Médico - 24H
1737798	630.534.701-87	Renata Fockink Dos Anjos	Médico - 24H
1755059	064.521.146-03	Gustavo de Sousa Arantes Ferreira	Médico - 24H
1760512	012.103.495-07	Viviane Queli Macedo de Alcantara	Médico - 24H
1764685	957.737.381-04	Andre Luis Conde Watanabe	Médico - 24H
1774990	724.151.421-15	Guilherme Cancado Rezende	Médico - 24H
1841656	732.250.451-87	Flavielly Souza Estrela	Médico - 24H
1845915	624.904.943-68	Leda Maria Santos Rufino	Médico - 24H
1862200	344.308.732-91	Joelma da Silva Barbosa	Enfermeiro - 36H
1921071	009.389.851-75	Julliana Raquel Franco Ferreira Brito	Médico - 24H
1926767	067.451.356-80	Larissa Del Bianco Alves	Médico - 24H
2026980	037.628.561-33	Waleria Maria Rolim Moril	Enfermeiro - 36H
2085255	726.599.631-34	Giselly Carvalho Portela Soares	Fisioterapeuta - 30H
2086701	060.927.506-27	Ana Cristina de Castro Coelho Ribeiro	Fonoaudiologo - 30H
2113313	000.837.703-05	Aluisio Mendes da Rocha Filho	Médico - 24H
2113511	038.858.296-06	Luiz Felipe de Campos Lobato	Médico - 24H
2113756	016.729.641-80	Nubia Matias Gomes	Enfermeiro - 36H
2113811	611.088.471-53	Wenderval Borges Carvalho Junior	Médico - 24H
2131037	950.890.391-00	Lorena Pires Carneiro Leite Cirurgião	Dentista - 30H
2136386	414.230.893-91	Ana Helena Barros Marques	Fisioterapeuta - 30H
2136439	027.120.353-64	Samara Sales Gomes de Sousa	Enfermeiro - 36H
2148920	030.588.156-62	Isaac Azevedo Silva	Médico - 24H
2149378	881.521.707-04	Marcus Vinicius Nascimento Dos Santos	Médico - 24H
2166687	723.374.943-49	Claudia Marcia Dias de Araujo	Técnico em Enfermagem - 36H
2166738	493.118.591-68	Maria Leni Pereira de Jesus	Técnico em Enfermagem - 36H
2167733	050.904.014-46	Adriana Meria Souza	Técnico em Enfermagem - 36H
2167972	721.779.341-68	Danila Santos Fernandes	Técnico em Enfermagem - 36H
2169568	814.592.111-20	Marilene Campelo de Souza	Técnico em Enfermagem - 36H
2173750	001.331.811-03	Neuzeli Ferreira dos Santos	Técnico em Enfermagem - 36H
2216582	244.576.981-72	Marcia Pereira do Amaral Soares Moreira	Técnico em Enfermagem - 36H
2232451	020.342.241-40	Rosenelle Oliveira Araujo Benicio	Médico - 24H
2241757	011.574.141-09	Flavio Luz Garcia Pires	Médico - 24H
2241790	015.208.801-62	Jeane Miguel do Nascimento Freire	Técnico em Enfermagem - 36H

2241798	072.385.036-46	Raquel Araujo Naves	Enfermeiro - 36H
2260763	975.990.261-34	Vivian Lidia de Freitas Pereira	Técnico em Enfermagem - 36H
2260875	435.591.901-34	Maria Celia da Silva Guimaraes	Técnico em Enfermagem - 36H
2270464	806.322.621-68	Fernanda Andrade de Oliveira	Médico - 24H
2274821	015.583.451-75	Flavia Martini Venuciano Pansiere	Médico - 24H
2332992	064.051.134-18	Lea Menezes Couceiro Burle	Médico - 24H
2339650	992.562.661-72	Cejana de Mello Campos	Médico - 24H
2980204	794.068.583-04	Carolina Braz e Silva Costa	Enfermeiro - 36H

95. *Ao questionar o HUB, a equipe de auditoria foi informada, de forma bem genérica, que as ausências de registro eletrônico para os empregados podem se dar por diversas razões, tais como problemas com a digital, omissão por parte do empregado e/ou problemas técnicos (evidência 42). Cabe observar que, em casos de problemas com a digital, o registro poderia se dar por meio de digitação de senha pessoal e intransferível no teclado do equipamento utilizado para leitura biométrica, nos termos do §3º do artigo 5º da Portaria 587/2015 do Ministério da Saúde.*

96. *Ademais, foram identificados empregados da Ebserh com alta incidência de registros manuais no Sistema Eletrônico de Frequência ao longo do mês de maio, havendo casos com mais de 80 registros efetuados manualmente (evidência 12).*

97. *Esta equipe identificou diversas deficiências no Sistema Eletrônico de Frequência dos empregados da Ebserh no HUB. Com base nas informações extraídas do sistema, verificou-se que não há indicação se o horário registrado se refere a entrada ou a saída, ou seja, é preciso analisar minuciosamente os registros e fazer comparação com as escalas para saber se determinado registro representa entrada ou saída. Os aparelhos de registro biométrico dos empregados da Ebserh não possuem teclado para indicação dos registros de entrada e saída (ver foto no último apêndice deste relatório).*

98. *Em razão disso, é muito difícil verificar se houve cumprimento da jornada de trabalho diária/mensal de forma automática, considerando a ausência do saldo de horas (dia/mês). Também não há integração entre o Sistema Eletrônico de Frequência e a folha de pagamento da Ebserh, de forma a possibilitar descontos automáticos na remuneração. Esta deficiência de controle torna muito alto o risco de pagamento para empregados sem a correspondente contraprestação de serviço.*

99. *De forma complementar, esta equipe realizou testes amostrais em uma pequena lista de empregados e servidores dos hospitais universitários que estariam acumulando cargos em outros órgãos da administração pública, com vistas a comparar os horários de frequência registrados nos hospitais universitários com os registrados nos outros órgãos.*

100. *Após o cruzamento de informações com as folhas de ponto de outros órgãos, foram identificadas duas empregadas do HUB que estavam com dupla jornada de trabalho simultânea.*

101. *No caso da médica do HUB Adriana Navarro Machado, no dia 30/5/2017, foi registrada entrada no HUB às 6:52 e saída às 19:24 (evidência 26), ao passo que, no mesmo dia, registrou entrada no Hospital das Forças Armadas (HFA) às 6:25 e saída às 19:48 (evidência 25). Com base nas informações obtidas, a médica estaria presente nos dois hospitais durante quase todo o plantão do dia.*

102. *Já a enfermeira do HUB Luciana Farias de Miranda entrou no hospital universitário às 18:19 do dia 8/5/2017 e saiu no dia seguinte, 9/5/2017, às 7:01 (evidência 28), ao mesmo tempo que, no mesmo dia 8/5/2017, teria cumprido expediente no Hemocentro-DF até às 19:07 (evidência 27). Nesse caso, a jornada dupla simultânea ocorreu no dia 8/5/2017, entre as 18:19 (entrada no HUB) e as 19:07 (saída no Hemocentro/DF).*

103. *No caso do HUCFF, não foram identificadas situações de dupla jornada simultânea, uma vez que se tratava de pequena amostra de servidores e que parcela considerável dos outros órgãos oficiados (segundo vínculo) não encaminharam os registros de frequência solicitados pela equipe de auditoria.*

104. *Por fim, merece menção, ainda, que não há divulgação das escalas de plantão médico em local acessível ou nos sítios eletrônicos dos dois hospitais universitários fiscalizados, impossibilitando o controle social e em desacordo com o disposto no art. 15 do Decreto 7.186/2010.*

### III.2.2. Causas da ocorrência do achado:

105. *Esta equipe identificou diversas causas para as ocorrências descritas no achado em tela.*

106. *No que diz respeito à questão da flexibilização irregular da jornada de trabalho dos servidores estatutários do HUB, a administração do HUB acredita que tenha existido um ato normativo reduzindo a jornada de trabalho dos servidores do hospital, de 40 horas para 30 horas. Porém, referido ato não foi localizado.*

107. *Existe também a percepção equivocada de que os servidores estatutários, vinculados à FUB, prestadores de serviço no HUB estão subordinados ao Decanato de Gestão de Pessoas da FUB, e não às normas da Ebserh relacionadas à gestão de pessoas.*

108. *No que tange ao sistema eletrônico de frequência do HUB, registra-se que o sistema apresenta diversos problemas. Com base em informações extraídas do sistema, verificou-se que não há indicação se o horário registrado se refere a entrada ou a saída, os aparelhos de registro biométrico não possuem teclado contendo a indicação para os registros de entrada e saída, o sistema não prevê soluções para casos de empregados com problemas na digital e não é possível afirmar se houve cumprimento da jornada de trabalho diária/mensal, considerando a ausência do cálculo do saldo de horas (dia/mês).*

109. *Além disso, o Sistema Eletrônico de Frequência do HUB não está interligado com a folha de pagamento. Dessa forma, não é possível proceder o desconto automático em folha de pagamento a partir das informações existentes no Sistema Eletrônico de Frequência e relativas a eventual descumprimento da jornada de trabalho/mês.*

110. *Ressalte-se que a falta de controles complementares ao sistema eletrônico de frequência, tais como normas que estabeleçam procedimentos a serem adotados a partir de determinado número de lançamentos manuais e penalização daqueles que estão burlando o sistema, gera percepção de impunidade e, conseqüentemente, favorece a ocorrência de fraude ao sistema.*

111. *Ainda, merece menção a ausência de iniciativa das administrações dos hospitais auditados em orientar as suas unidades de saúde a promoverem a divulgação das escalas de plantão dos profissionais de saúde, em local de fácil acesso, a fim de possibilitar o controle social, além de dar cumprimento ao disposto no art. 15 do Decreto 7.186/2010.*

112. *Por fim, entende-se, ainda, como causa para o achado em tela a não implementação, por parte do HUCFF e do HUB, do art. 1º do Decreto 1.867/1996, o qual prevê que o registro de assiduidade e pontualidade dos servidores públicos federais deve ser realizado por meio de controle eletrônico de ponto.*

### III.2.3. Efeitos/Consequências do achado:

113. *Entre os efeitos das deficiências de controle encontradas, merecem destaque os prejuízos gerados em razão dos profissionais de saúde pertencentes ao regime jurídico único (estatutários), vinculados à FUB, com percepção de vencimentos integrais referentes à jornada de 40 horas semanais e que estão cumprindo apenas 30 horas semanais sem respectivo ato de autorização, sendo o total de benefícios quantificáveis desta constatação de R\$ 43.541.667,39 (valores relativos a 25% da remuneração bruta desses profissionais, projetados para quatro anos).*

114. *Ainda, cabe registrar os prejuízos gerados em razão da percepção do APH de forma indevida por parte dos servidores estatutários do HUB, considerando que o pagamento está sendo efetuado a partir da 31ª hora, em desacordo com o § 2º do art. 3º do Decreto 7.186/2010, o qual dispõe que o servidor deve cumprir a jornada diária de trabalho a que estiver sujeito em razão do*

*cargo de provimento efetivo que ocupa, independentemente da prestação de serviços de plantão, para fazer jus ao recebimento do APH. Os benefícios quantificáveis desta constatação alcançam o montante de R\$ 5.377.963,20 (valores relativos aos gastos indevidos em APH no mês de maio de 2017, projetados para quatro anos).*

115. *Tal situação também se verifica no HUCFF, porém apenas para os profissionais de saúde da divisão de enfermagem, os quais, ao menos, têm flexibilização/redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais instituída de forma regular. Os benefícios quantificáveis desta constatação alcançam o montante de R\$ 17.980.668,80 (valores relativos aos gastos indevidos em APH por todos os hospitais universitários da UFRJ no mês de maio de 2017, projetados para quatro anos).*

116. *Também foram identificados pagamentos indevidos a empregados da Ebserh em razão de dupla jornada simultânea, conforme descrito na situação encontrada do presente achado.*

117. *No que diz respeito às folhas de ponto dos servidores dos hospitais auditados, verificam-se potenciais prejuízos, financeiros e na oferta de serviços de saúde à sociedade, em razão de eventuais descumprimentos de jornada de trabalho contratual, considerando que foram identificadas pela equipe de auditoria algumas folhas de ponto com horários fixos e padronizados e assinadas antecipadamente e/ou que seriam assinadas somente ao final do mês.*

118. *Esses mesmos prejuízos podem estar ocorrendo no caso dos empregados (HUB-Ebserh) que, embora sujeitos ao sistema de controle eletrônico de frequência, não o utilizam ou possuem quantidade significativa de lançamentos manuais, bem como no caso dos servidores estatutários (HUB-FUB) que estão recebendo APH, uma vez que os aparelhos destinados ao registro de frequência desses plantões não estavam em funcionamento até a conclusão dos trabalhos de auditoria.*

119. *As deficiências identificadas no Sistema Eletrônico de Frequência/Ebserh, especialmente a falta de integração com o sistema de pagamento, também aumentam bastante a probabilidade de ocorrência dos supracitados prejuízos.*

120. *Ainda, cumpre informar que a indefinição sobre o cumprimento das normas da Ebserh pelos servidores estatutários da FUB é motivo de descontentamento entre os profissionais de saúde e, também, para a própria administração do HUB, considerando a divergência dos controles de frequência (ponto eletrônico/folha de ponto) e que a verificação do cumprimento da jornada de trabalho contratual é efetuada pelo HUB.*

121. *Por fim, a falta de transparência na divulgação das informações relativas às escalas de trabalho dos profissionais de saúde em local acessível inviabiliza o controle social, aumentando o risco de pagamentos indevidos e de prejuízo no atendimento à população.*

#### III.2.4. Critérios:

*Lei 8.112/1990, art. 19.*

*Lei 11.907/2009, art. 298-307.*

*Lei 12.527/2011, art. 3º.*

*Decreto 1.590/1995, art. 1º.*

*Decreto 1.867/1996, art. 1º.*

*Decreto 7.186/2010, arts. 3º, § 2º, e 16;*

*Portaria 125/2012, Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh), art. 1º.*

*Portaria 587/2015, Ministério da Saúde, art. 5º, § 3º.*

*Acórdão 2.602/2013-TCU-Plenário, item 9.2.6.*

#### III.2.5. Conclusão da equipe:

122. *Ante os fatos e argumentos apresentados, entende-se que os hospitais universitários auditados não dispõem de controles suficientes com vistas a assegurar o cumprimento da jornada de trabalho contratual dos profissionais de saúde.*

123. *Nos hospitais fiscalizados, foi verificado que não há controle efetivo da assinatura do*



ponto manual, tendo sido informado que as prioridades dos servidores seriam render o serviço dos colegas (plantão) e prestar o atendimento aos pacientes. Ressalte-se que o controle manual de ponto vai de encontro ao previsto no art. 1º do Decreto 1.867/1996, o qual estabelece que o registro de assiduidade e pontualidade dos servidores públicos federais deve ser realizado mediante controle eletrônico de ponto.

124. Os servidores estatutários do HUB, vinculados à FUB, com jornada de trabalho contratual de 40 horas semanais estão cumprindo jornada de trabalho de 30 horas semanais sem que exista normativo do HUB/FUB prevendo a flexibilização de horário. Foram identificadas divergências de informações entre as escalas de trabalho de servidores (jornada de 30h) e as correspondentes folhas de ponto (jornada de 40h).

125. Com base nas escalas de trabalho apresentadas à equipe de auditoria, por meio de entrevista com os responsáveis pelo controle do pagamento de APH aos servidores estatutários do HUB, vinculado ao Decanato de Gestão de Pessoas/UnB, apurou-se que o pagamento do APH está sendo efetuado a partir da 31ª hora e não a partir da 41ª hora (para os servidores com jornada de trabalho de 40h).

126. Referida irregularidade também foi verificada no HUCFF, mas apenas para os profissionais de saúde da divisão de enfermagem, os quais têm flexibilização/redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais, autorizado pela Portaria 9.871/2011, da Reitoria/UFRJ.

127. Verificou-se, ainda, que no HUB o registro de frequência é diferenciado para os empregados da Ebserh (ponto eletrônico) e para os servidores vinculados à FUB (folha de ponto).

128. Ademais, foram identificadas deficiências no Sistema de Ponto Eletrônico do HUB para registro de frequência dos empregados celetistas da Ebserh. Com base em informações extraídas do sistema, verificou-se que não há indicação se o horário registrado se refere à entrada ou à saída. Dessa forma, não é possível afirmar se houve cumprimento da jornada de trabalho diária/mensal, considerando a ausência do saldo de horas (dia/mês). Outras deficiências que merecem destaque são: a falta de integração com o sistema que gera a folha de pagamento (Siape); e a falta de controle sobre os lançamentos manuais no sistema.

129. Além disso, após o cruzamento de informações de folhas de ponto de outros órgãos nos quais alguns empregados acumulam outro cargo público, foram identificados empregados do HUB que estavam com dupla jornada de trabalho simultânea. O cruzamento também foi realizado com o Siape, permitindo a identificação de empregados que estão sendo remunerados sem haver registro algum no sistema de ponto eletrônico.

130. Adicionalmente, cumpre destacar que não há divulgação das escalas de plantão dos profissionais de saúde em local acessível, inviabilizando o controle social e em desacordo com o art. 3º da Lei 12.527/2011 e o art. 15 do Decreto 7.186/2010.

131. Ante todas essas deficiências de controle, pode-se concluir que é alto o risco de descumprimento de jornada no HUB e no HUCFF, inclusive no caso dos empregados sujeitos ao controle eletrônico de ponto, gerando significativos pagamentos indevidos e prejuízos na prestação dos serviços de saúde à população.

132. Nesse sentido, seria razoável determinar ao HUCFF e ao HUB que implementassem o controle eletrônico de ponto para seus servidores, em substituição ao atual registro manual de frequência. Todavia, tal determinação, além de gerar benefícios limitados aos hospitais fiscalizados, estaria em desacordo com entendimento do TCU solidificado no item 9.1.1 Acórdão 2.362/2015-TCU-Plenário, de relatoria do Ministro Augusto Nardes, o qual recomendou ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP) que identificasse demandas de soluções de TI comuns às organizações do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação (Sisp) com vistas a implementar o provimento de modo padronizado ou centralizado dessas soluções para as organizações do Sisp.

133. Assim, considerando os arts. 18 e 24 do Decreto 9.035/2017, resta clara a competência do MP como responsável pela implementação de tais soluções de tecnologia da informação para os

*hospitais fiscalizados, os quais são órgãos integrantes do Sisp e do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec). Por isso, faz-se necessário determinar ao MP que encaminhe plano de ação, especificando as medidas a serem adotadas com vistas a implementar nas universidades fiscalizadas e nos seus respectivos hospitais universitários o controle eletrônico de ponto, em substituição ao atual registro manual de frequência (folha de ponto), a todos os servidores sujeitos ao art. 1º do Decreto 1.867/1996.*

134. *Ainda, será proposto determinar ao MP, que detém competência normativa e orientadora em matéria de pessoal civil no âmbito da administração pública federal, nos termos do inciso III do art. 24 do Decreto 9.035/2017, que oriente os hospitais federais que o pagamento de APH só deve ocorrer após o cumprimento da carga horária semanal contratada, independentemente de eventual flexibilização/redução da jornada de trabalho. Da mesma forma, será proposto determinar à UFRJ (e todas as suas unidades hospitalares) e ao HUB que efetuem o pagamento de APH seguindo a mesma orientação. O fundamento para essa proposta é o item 9.2.6 do Acórdão 2.602/2013-TCU-Plenário, de relatoria do Ministro Raimundo Carreiro.*

135. *Adicionalmente, entende-se oportuno determinar ao HUB que adote medidas necessárias para que a remuneração dos empregados sujeitos ao sistema de ponto eletrônico seja calculada com base nos dados de frequência registrados nesse sistema, uma vez que foram identificados casos de empregados que não estão utilizando o sistema e, ainda assim, estão recebendo remuneração normalmente.*

136. *Também será proposto determinar ao HUB que adote as medidas cabíveis com vistas a restabelecer o funcionamento do sistema de registro eletrônico de frequência para fins de pagamento de APH, de modo a permitir que o pagamento desses adicionais seja realizado com base nos dados registrados no sistema.*

137. *Além disso, propõe-se determinar ao HUB que implemente mecanismo para controlar os lançamentos manuais no sistema, a fim de assegurar que esses lançamentos correspondam ao horário realmente trabalhado. Por exemplo, pode-se estabelecer limite de lançamentos manuais a partir do qual deve-se autuar processo administrativo para apurar a veracidade das informações lançadas, responsabilizando os envolvidos, entre outras medidas administrativas cabíveis, caso se conclua que os lançamentos são falsos. As filmagens das câmeras de vigilância existentes podem ser usadas na apuração.*

138. *Outrossim, será proposto determinar ao HUB que exija dos profissionais de saúde, servidores estatutários vinculados à FUB, o cumprimento da jornada de trabalho contratual de 40 horas semanais, uma vez que não foi apresentado ato autorizando a flexibilização da jornada de trabalho desses profissionais. E, mesmo que esse ato fosse localizado, seria recomendável sua revogação, em respeito ao princípio da isonomia, considerando que os empregados vinculados à Ebserh trabalham 40 horas semanais.*

139. *Ainda, será proposto ao HUB que apure, com relação às empregadas identificadas com dupla jornada simultânea, se houve a devida prestação do serviço nos dias indicados, e, caso não tenha havido, providencie a devolução dos valores indevidamente pagos, além de outras medidas administrativas cabíveis. O HUB também deve incluir nessa apuração os empregados listados à evidência 11, sendo que, no caso destes, a apuração deve abranger todos os dias do mês fiscalizado (maio/2017), haja vista não haver registro algum de entrada ou saída deles no Sistema Eletrônico de Frequência.*

140. *Por fim, como as deficiências apontadas neste achado provavelmente estão ocorrendo em outros hospitais universitários, sugere-se determinar à Ebserh e ao MEC que adotem medidas com vistas a assegurar, no âmbito dos hospitais sob suas respectivas supervisões, a utilização do sistema eletrônico de frequência por todos os empregados e servidores, bem como a implantação de controles para tratar as deficiências nesse sistema apontadas no presente relatório. Exemplo de medida nesse sentido foi a publicação pelo Ministério da Saúde da Portaria 587/2015.*

### III. Conclusão

141. *A presente auditoria teve por objetivo a melhoria da eficiência dos serviços de saúde e educação prestados pela União à sociedade por meio do estabelecimento/aprimoramento de controles que assegurem o efetivo cumprimento da jornada de trabalho contratual por parte de professores e de profissionais da saúde.*

142. *Para tanto, foram selecionadas as seguintes UJs: FUB, HUB, UFRJ e HUCFF.*

143. *No presente relatório, foram relatadas as seguintes constatações:*

#### Deficiências dos controles voltados ao cumprimento da jornada de trabalho dos professores (achado III.1)

144. *Nas universidades auditadas, foram detectadas deficiências nos controles quanto ao cumprimento do art. 57 da Lei 9.394/1996, segundo o qual o professor deve dedicar oito horas em sala de aula, no mínimo, por semana.*

145. *Ademais, em ambas as UJs, constatou-se a ausência de norma central que assegure a utilização de parâmetros objetivos e minimamente uniformes para a definição da carga horária dos professores em sala de aula. É importante esclarecer que essa uniformidade é necessária quando se trata de unidades acadêmicas semelhantes, sendo cabível a utilização de parâmetros diferentes por unidades atípicas.*

146. *Em terceiro lugar, as universidades não estão dando transparência às atividades de ensino, pesquisa e extensão exercidas pelos docentes, dificultando o controle social.*

147. *Essas três situações aumentam significativamente a probabilidade de ocorrência de alguns eventos, especialmente dos seguintes: desperdício de recursos financeiros com remuneração de professores que não estão se dedicando minimamente à universidade ou que estão sendo subaproveitados; prejuízo na quantidade e na qualidade das disciplinas oferecidas aos alunos, assim como nas atividades de pesquisa e extensão.*

#### Deficiências dos controles voltados ao cumprimento da jornada de trabalho dos profissionais de saúde (achado III.2)

148. *Nos hospitais fiscalizados, foram detectadas irregularidades decorrentes de falhas nos controles voltados ao cumprimento da jornada de trabalho dos profissionais de saúde.*

149. *Foram identificadas irregularidades no pagamento de APH a servidores com flexibilização/redução da jornada de trabalho de 40 horas para 30 horas semanais, os quais recebem o benefício indevidamente a partir da 31ª hora.*

150. *No HUB, a referida flexibilização ocorre sem que haja normativo do hospital prevendo tal benefício.*

151. *Adicionalmente, foram identificadas deficiências relevantes no sistema de ponto eletrônico do HUB para registro de frequência dos empregados: não há indicação se o horário registrado se refere à entrada ou à saída, inviabilizando a verificação do cumprimento da jornada de trabalho diária/mensal, considerando a ausência do saldo de horas (dia/mês); falta de integração com o sistema que gera a folha de pagamento (Siape), possibilitando o pagamento de remuneração integral para empregados que não cumpriram a carga horária mensal ou que sequer registraram o ponto em algum dia do mês; falta de controle sobre os lançamentos manuais no sistema, permitindo excesso desse tipo de lançamento no caso de diversos empregados.*

152. *No HUB, parte da força de trabalho – os servidores vinculados à FUB – ainda usa a folha de ponto manual, sendo que o sistema de controle eletrônico de ponto já está implementado no hospital. Já no HUCFF esse sistema nem mesmo foi implantado, de forma que toda a força de trabalho utiliza o frágil controle manual. Essa deficiência faz com que seja alto o risco de grande quantidade de horas estarem sendo pagas pelos hospitais sem a devida contraprestação de serviço pelos servidores, impactando, ainda, a qualidade e a quantidade de serviços prestados à população. Vale destacar que o HUCFF e os demais hospitais universitários da UFRJ não estão*

sob a administração da Ebserh.

153. Também foram identificados empregados do HUB que estavam com dupla jornada de trabalho simultânea. Em outras palavras, foram identificadas servidoras do hospital trabalhando, ao mesmo tempo (segundo folhas de ponto), no HUB e em outros órgãos da administração pública.

154. Em ambas as UJs fiscalizadas, foi detectada falta de transparência quanto às escalas de trabalho dos profissionais de saúde.

155. Ante os fatos apresentados, serão propostas determinações e recomendações aos auditados, com vistas a regularizar situações e mitigar riscos identificados pela equipe. Considerando a probabilidade de ocorrência das mesmas situações nas demais universidades e hospitais universitários, faz-se necessário expedir determinações e/ou recomendações também aos seguintes órgãos governantes superiores: MP, MEC e Ebserh. Tendo em vista que as determinações e recomendações requerem maior prazo para serem implementadas, também será proposto que as UJs encaminhem plano de ação a este Tribunal.

#### **IV. Proposta de encaminhamento**

156. Ante todo o exposto, somos pelo encaminhamento dos autos ao Gabinete do Exmo. Sr. Ministro-Relator Walton Alencar Rodrigues, com as seguintes propostas:

156.1. recomendar, com base no art. 250, inciso III, do Regimento Interno do TCU, à Universidade Federal do Rio de Janeiro e à Fundação Universidade de Brasília que, no prazo de 180 dias:

156.1.1. passem a divulgar ao público, em seus respectivos sítios na internet, as atividades vigentes de ensino, pesquisa e extensão dos professores, em consonância com o art. 3º da Lei 12.527/2011; e

156.1.2. instituem norma que estabeleça parâmetros a serem observados pelas suas unidades acadêmicas quando da definição das disciplinas que cada professor ministrará no período letivo, a fim de assegurar nível razoável de objetividade e uniformidade nesse processo decisório, em atenção aos princípios da eficiência e da isonomia;

156.2. determinar, com base no art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, à Universidade Federal do Rio de Janeiro que:

156.2.1. estabeleça, no prazo de 180 dias, mecanismos de controle voltados ao cumprimento do disposto no art. 57 da Lei 9.394/1996, o qual estabelece que os docentes ficam obrigados ao mínimo de oito horas semanais em sala de aula;

156.2.2. abstenha-se imediatamente de pagar o Adicional de Plantão Hospitalar (APH) antes do cumprimento da carga horária semanal fixada em lei para o cargo, em consonância com o inciso I do art. 300 da Lei 11.907/2009 e com o item 9.2.6 do Acórdão 2.602/2013-TCU-Plenário, de relatoria do Ministro Raimundo Carreiro;

156.2.3. encaminhe, no prazo de sessenta dias, plano de ação para atender às recomendações e determinações propostas nos itens 156.1 e 156.2.1, especificando as medidas a serem adotadas, os respectivos prazos e os responsáveis, ou, no caso das recomendações, justificativa sobre a decisão de não implementá-las;

156.3. determinar, com base no art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, à Fundação Universidade de Brasília que:

156.3.1. estabeleça, no prazo de 180 dias, mecanismos de controle voltados ao cumprimento do disposto no art. 57 da Lei 9.394/1996, o qual estabelece que os docentes ficam obrigados ao mínimo de oito horas semanais em sala de aula;

156.3.2. providencie, no prazo de sessenta dias, com relação ao professor Marcio Florêncio Nunes Cambraia, matrícula Siape 0402840, a devolução dos valores pagos sem a devida contraprestação de serviço desde o seu afastamento, ocorrido no ano de 1985, com correção monetária, além de outras medidas cabíveis, inclusive para regularizar a situação funcional do servidor; e

156.3.3. encaminhe, no prazo de sessenta dias, plano de ação para atender às

*recomendações e determinações propostas nos itens 156.1 e 156.3.1, especificando as medidas a serem adotadas, os respectivos prazos e os responsáveis, ou, no caso das recomendações, justificativa sobre a decisão de não implementá-las;*

*156.4. determinar, com base no art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, ao Hospital Universitário de Brasília que:*

*156.4.1. adote as medidas necessárias para que, no prazo de sessenta dias, a remuneração dos empregados sujeitos ao sistema de ponto eletrônico seja calculada com base nos dados de frequência registrados nesse sistema, efetuando os devidos descontos no caso daqueles que, segundo esses dados, não cumpriram a carga horária requerida para percepção da remuneração integral;*

*156.4.2. implemente, no prazo de sessenta dias, mecanismo para controlar os lançamentos manuais no sistema, a fim de evitar excesso de lançamentos dessa natureza e assegurar que eles correspondam ao horário realmente trabalhado;*

*156.4.3. exija, no prazo de trinta dias, dos profissionais de saúde estatutários, vinculados à Fundação Universidade de Brasília, o cumprimento da jornada de trabalho contratual de 40 horas semanais, salvo quando duração de trabalho diversa estiver estabelecida em lei especial, em respeito ao art. 19 da Lei 8.112/1990 e aos princípios da eficiência e da isonomia;*

*156.4.4. abstenha-se imediatamente de pagar o Adicional de Plantão Hospitalar (APH) antes do cumprimento da carga horária semanal fixada em lei para o cargo, em consonância com o inciso I do art. 300 da Lei 11.907/2009 e com o item 9.2.6 do Acórdão 2.602/2013-TCU-Plenário, de relatoria do Ministro Raimundo Carreiro;*

*156.4.5. adote, no prazo de sessenta dias, as medidas cabíveis com vistas a restabelecer o funcionamento do sistema de registro eletrônico de frequência para fins de pagamento de APH, em atenção ao art. 16 do Decreto 7.186/2010, c/c o art. 1º do Decreto 1.867/1996;*

*156.4.6. apure, no prazo de sessenta dias, com relação às empregadas indicadas a seguir, se houve prestação de serviço nos dias informados, diante da constatação de jornada dupla simultânea, e providencie a devolução dos valores pagos sem a devida contraprestação de serviço, com correção monetária, além de outras medidas cabíveis:*

*156.4.6.1. Adriana Navarro Machado, matrícula Siape 1584647, no dia 30/5/2017;*

*156.4.6.2. Luciana Farias de Miranda, matrícula Siape 1070299, no dia 8/5/2017; e*

*156.4.7. apure, no prazo de 120 dias, com relação aos 58 empregados listados à evidência 11, se houve a devida prestação de serviço ao longo de todo o mês de maio de 2017, diante da ausência de qualquer registro de entrada ou saída deles no sistema eletrônico de frequência no mês fiscalizado, e providencie a devolução dos valores pagos sem a devida contraprestação de serviço, com correção monetária, além de outras medidas cabíveis;*

*156.5. recomendar, com base no art. 250, inciso III, do Regimento Interno do TCU, ao Ministério da Educação que, no prazo de 180 dias, oriente as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) sobre a necessidade de:*

*156.5.1. divulgarem ao público, em seus respectivos sítios na internet, as atividades vigentes de ensino, pesquisa e extensão dos professores, em consonância com o art. 3º da Lei 12.527/2011; e*

*156.5.2. instituírem norma que estabeleça parâmetros a serem observados pelas suas unidades acadêmicas quando da definição das disciplinas que cada professor ministrará no período letivo, a fim de assegurar nível razoável de objetividade e uniformidade nesse processo decisório, em atenção aos princípios da eficiência e da isonomia;*

*156.6. determinar, com base no art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) que:*

*156.6.1. adote, no prazo de 180 dias, medidas com vistas a assegurar, no âmbito dos hospitais sob sua supervisão, a utilização de sistema eletrônico de frequência que esteja de acordo com os itens 156.4.1 e 156.4.2 da presente proposta; e*

*156.7. determinar, com base no art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão que:*

*156.7.1. encaminhe, no prazo de sessenta dias, plano de ação especificando as medidas a serem adotadas e seus correspondentes prazos e responsáveis, com vistas a implementar nas universidades federais e em seus respectivos hospitais universitários o controle eletrônico de ponto, em substituição ao registro de frequência manual (folha de ponto), a ser utilizado por todos os servidores sujeitos ao art. 1º do Decreto 1.867/1996; e*

*156.7.2. oriente os hospitais federais, no prazo de trinta dias, que o pagamento de APH só deve ocorrer após o cumprimento da carga horária semanal fixada em lei para o cargo, independentemente de eventual flexibilização/redução da jornada de trabalho concedida administrativamente, em consonância com o inciso I do art. 300 da Lei 11.907/2009 e com o item 9.2.6 do Acórdão 2.602/2013-TCU-Plenário, de relatoria do Ministro Raimundo Carreiro.*

É o relatório.

## VOTO

Em exame processo de auditoria realizada pela Secretaria de Fiscalização de Pessoal-Sefip, com o objetivo de avaliar os controles e o efetivo cumprimento da jornada de trabalho dos professores e profissionais de saúde da Fundação Universidade de Brasília-FUB, do Hospital Universitário de Brasília-HUB, da Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ e do Hospital Universitário Clementino Fraga Filho-HUCFF.

De acordo com equipe de auditoria, a fiscalização foi realizada com o propósito de interromper pagamentos indevidos, melhorar a eficiência dos serviços de saúde e educação, assim como aumentar a expectativa de controle pelos órgãos auditados e seus servidores.

O trabalho apresentado, conforme excerto transcrito no relatório, retrata as ocorrências identificadas em cada uma das unidades auditadas, entre elas, o controle extremamente deficiente do cumprimento da jornada de trabalho dos professores, que, consoante previsto no art. 57 da Lei 9.394/1996, fixadora das diretrizes e bases da educação nacional, são obrigados ao mínimo de oito horas semanais de aulas.

## II

Nesse contexto, insere-se, dentre tantas outras, gravíssima irregularidade, consistente na atual situação do embaixador do Brasil na República Tcheca, professor Marcio Florêncio Nunes Cambraia, que se encontra afastado da FUB desde 1985. O embaixador e professor da FUB está atualmente a perceber a remuneração do cargo de professor e do cargo de embaixador, mesmo atuando fora do Brasil, lotado em Praga, na República Tcheca.

Segundo as informações prestadas pela própria UNB ao TCU, o professor esteve licenciado para tratar de assuntos particulares até 19/6/2015 e, desde então, consta no sistema como se na ativa estivesse, recebendo, desde aquela data, a íntegra de sua remuneração.

Em consulta ao *site* do Ministério das Relações Exteriores, foi confirmado que o docente, desde o ano de 2016, assumiu o cargo de Embaixador do Brasil em Praga, na República Tcheca.

Ora, custando a crer ser possível que o servidor público, mesmo sendo o embaixador do Brasil na República Tcheca, tenha o dom da ubiquidade, para poder desempenhar as atribuições de professor, na Fundação Universidade de Brasília, e em Praga, a um só tempo, as de embaixador, determinei fossem todas as informações revisadas e confirmadas. Foram, então, os dados reafirmados na ficha financeira do Siape do embaixador Marcio Florêncio Cambraia, no sentido de que ele está hoje efetivamente a perceber remuneração, simultaneamente à de embaixador, a de professor da UNB, sem trabalhar.

Ao que tudo indica, o embaixador é o caso clássico de servidor público que está a beneficiar-se da mais completa falta de controle e descalabro da administração da FUB, mediante o recebimento do salário de professor, sem a exigência da devida contraprestação de aulas.

A despeito das determinações e recomendações de caráter geral, propostas pela equipe de auditoria, considero que não é dado a nenhum servidor beneficiar-se da própria torpeza em detrimento do Erário. Toda a remuneração recebida indevidamente deve ser devolvida.

A situação do professor e diplomata Marcio Florêncio Nunes Cambraia deve ser imediatamente apurada, seja em razão da materialidade dos fatos, seja em razão do cargo que ocupa, razão pela qual fixo o prazo de 30 dias, para que a FUB comunique a este Tribunal as providências adotadas, com vistas à restituição, por parte do referido embaixador, de todos os valores indevidamente apropriados, bem assim à responsabilização dos agentes públicos que deram causa aos pagamentos irregulares e à falta de controle que os gerou.

Pelo alto grau de lesividade ao Erário e violação da moralidade administrativa da situação retratada nos autos, determino se comunique ao Itamaraty da conduta irregular do seu embaixador do Brasil em Praga, a perceber, de forma ilegal, remuneração de dupla fonte pública, sem a devida contraprestação de trabalho em uma delas.

### III

Além da deficiência acima mencionada, causadora de dano ao Erário, o relatório de auditoria aponta a ausência de norma que estabeleça parâmetros objetivos e uniformes para definição da carga horária dos professores em sala de aula, bem como a falta de transparência das informações relativas às atividades docentes, inviabilizando os respectivos controles.

Tais ocorrências dão margem à falta de isonomia entre os professores – notadamente no que tange à relação entre a carga de trabalho e a respectiva remuneração – e, em última análise, ao desperdício de recursos públicos e ao comprometimento da quantidade e qualidade das aulas e das atividades de pesquisa e extensão.

Diante desses elementos, a unidade técnica, conforme mencionado acima, em pareceres uniformes, propôs uma série de recomendações e determinações, com vistas à interrupção dos pagamentos indevidos, estimados em R\$ 67.413.479,69, ao aumento da expectativa de controle por parte dos professores e à maior transparência das atividades realizadas pelos docentes das universidades.

### IV

O controle do cumprimento da jornada de trabalho dos profissionais de saúde lotados nos hospitais universitários fiscalizados e a transparência das respectivas escalas de trabalhos também foram considerados deficientes pelos auditores do TCU, com possíveis prejuízos aos cofres públicos, aos serviços de saúde prestados à população e ao controle social desses serviços.

O Hospital Universitário de Brasília, desde 2013, é administrado pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares-Ebserh, empresa pública, com personalidade jurídica de direito privado e patrimônio próprio, criada por intermédio da Lei 12.550/2011, tendo por “finalidade a prestação de serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, assim como a prestação às instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres de serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde, observada a autonomia universitária.”

No referido hospital, foi identificado o pagamento de Adicional de Plantão Hospitalar-APH, a partir da 31ª hora de trabalhos semanal, a servidores com flexibilização/redução da jornada de trabalho de 40 horas para 30 horas semanais, sem que haja norma interna que preveja e discipline o benefício, o que é absolutamente irregular.

Identificou-se, ainda, deficiências no ponto eletrônico de frequência dos empregados, que impossibilitam a verificação do efetivo cumprimento da jornada de trabalho diário e mensal, e, conseqüentemente, facilitam o pagamento de remuneração integral a empregados que não tenham cumprido a jornada mensal.

Outra situação encontrada no HUB refere-se a empregados que estavam com dupla jornada de trabalho “simultânea”, que, de acordo com as folhas de ponto, em um mesmo horário trabalharam no hospital e em outros órgãos da administração pública.

No Hospital Universitário Clementino Fraga Filho, sequer foi implementado o sistema eletrônico de frequência, sendo utilizado apenas sistema manual, fato que, segundo a equipe, representa sérios riscos de pagamento de horas não trabalhadas, com evidentes prejuízos à quantidade e à qualidade dos serviços prestados.



Mais uma vez, a equipe de fiscalização propôs a expedição de determinações e recomendações, com o intuito de sanar as deficiências encontradas nos sistemas de frequência os hospitais auditados e mitigar os riscos a elas inerentes.

Nesse sentido, foi proposta, também, a expedição de determinação à Ebserh, para que, nos hospitais universitários sob sua supervisão, sejam promovidos os descontos dos empregados que, de acordo com os registros eletrônicos de frequência, deixarem de cumprir a carga horária a que estão obrigados.

Tendo em vista a probabilidade de que as ocorrências apontadas no presente trabalho estejam ocorrendo nas demais universidades federais e em seus hospitais, foram sugeridas determinações e recomendações específicas aos Ministérios do Planejamento e da Educação.

Enfim, tudo está a demonstrar a absoluta incapacidade de gestão das universidades e hospitais auditados, em relação à administração dos órgãos sob a sua gestão, causadora de grandes prejuízos ao Estado e desperdícios sem limite de pessoal.

Manifestando-me de acordo com as medidas alvitadas pela Sefip, com os ajustes que considero pertinentes, voto por que o Tribunal acolha a minuta de acórdão que submeto à deliberação deste Colegiado.

TCU, Sala das Sessões Ministro Luciano Brandão Alves de Souza, em 6 de dezembro de 2017.

WALTON ALENCAR RODRIGUES  
Relator

## ACÓRDÃO Nº 2729/2017 – TCU – Plenário

1. Processo nº TC 014.877/2017-1.
2. Grupo I – Classe de Assunto: V – Auditoria
3. Interessados/Responsáveis:
  - 3.1. Responsáveis: Agnaldo Fernandes Silva (011.001.337-98); Carlos Vieira Mota (086.858.781-87); Eduardo Jorge Bastos Cortes (361.017.027-15); Elza Ferreira Noronha (400.535.041-00); Marcia Abrahão Moura (334.590.531-00); Marcos Antonio Leite da Silva (987.028.407-82); Roberto Leher (754.562.817-91); Selma Regina de Assis Lopes (045.589.348-90).
4. Órgãos/Entidades: Fundação Universidade de Brasília; Hospital Clementino Fraga Filho; Hospital Universitário de Brasília - HUB; Universidade Federal do Rio de Janeiro.
5. Relator: Ministro Walton Alencar Rodrigues.
6. Representante do Ministério Público: não atuou.
7. Unidade Técnica: Secretaria de Fiscalização de Pessoal (SEFIP).
8. Representação legal:
  - 8.1. Denise Aparecida Rodrigues Pinheiro de Oliveira (8.043/OAB-DF) e outros, representando Virgílio Caixeta Arraes.

## 9. Acórdão:

VISTOS, relatados e discutidos estes autos que tratam de auditoria realizada pela Secretaria de Fiscalização de Pessoal-Sefip, com o objetivo de avaliar os controles e o efetivo cumprimento da jornada de trabalho pelos professores e profissionais de saúde da Fundação Universidade de Brasília-FUB, do Hospital Universitário de Brasília-HUB, da Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ e do Hospital Universitário Clementino Fraga Filho-HUCFF,

ACORDAM os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em sessão do Plenário, com fundamento no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992 c/c o art. 250, incisos II e III, do Regimento Interno do TCU, em:

9.1. determinar à FUB que adote, imediatamente, as medidas necessárias à responsabilização dos agentes públicos que deram causa aos pagamentos realizados ao embaixador do Brasil na República Tcheca, professor Marcio Florêncio Nunes Cambraia, matrícula Siape 0402840, sem a devida contraprestação de serviços, bem como à restituição, pelo referido docente, dos valores indevidamente recebidos, desde o seu afastamento, ocorrido no ano de 1985, com acréscimos previstos na legislação pertinente, instaurando, se for o caso, a competente tomada de contas especial;

9.2. fixar o prazo de 30 dias para que a Fundação comunique ao TCU o resultado das medidas efetivamente adotadas com vistas ao cumprimento desta determinação;

9.3. determinar, com base no art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, à Universidade Federal do Rio de Janeiro que:

9.3.1. passe a divulgar ao público, em seu sítio na *internet*, as atividades vigentes de ensino, pesquisa e extensão dos professores, em consonância com o art. 3º, caput e incisos, da Lei 12.527/2011;

9.3.2. institua norma que estabeleça parâmetros a serem observados pelas unidades acadêmicas por ocasião da definição das disciplinas que cada professor ministrará no período letivo, a fim de assegurar nível razoável de objetividade e uniformidade nesse processo decisório, em atenção aos princípios da eficiência e da isonomia;

9.3.3. estabeleça mecanismos de controle voltados ao cumprimento do disposto no art. 57 da Lei 9.394/1996, no sentido de que os docentes estão obrigados ao mínimo de oito horas semanais em sala de aula;

9.3.4. abstenha-se, imediatamente, de pagar Adicional de Plantão Hospitalar-APH antes do cumprimento da carga horária semanal fixada em lei para o cargo, em consonância com o inciso I do art. 300 da Lei 11.907/2009 e com o item 9.2.6 do Acórdão 2.602/2013-TCU-Plenário;

9.4. determinar, com base no art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, à Fundação Universidade de Brasília que:

9.4.1. passe a divulgar ao público, em seu sítio na *internet*, as atividades vigentes de ensino, pesquisa e extensão dos professores, em consonância com o art. 3º, caput e incisos, da Lei 12.527/2011;

9.4.2. institua norma que estabeleça parâmetros a serem observados pelas unidades acadêmicas por ocasião da definição das disciplinas que cada professor ministrará no período letivo, a fim de assegurar nível razoável de objetividade e uniformidade nesse processo decisório, em atenção aos princípios da eficiência e da isonomia;

9.4.3. estabeleça mecanismos de controle voltados ao cumprimento do disposto no art. 57 da Lei 9.394/1996, no sentido de que os docentes estão obrigados ao mínimo de oito horas semanais em sala de aula;

9.4.4. regularize a situação funcional do professor Marcio Florêncio Nunes Cambraia, com vistas a evitar futuros pagamentos indevidos;

9.5. determinar, com base no art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, ao Hospital Universitário de Brasília que:

9.5.1. adote medidas no sentido de que a remuneração dos empregados sujeitos ao sistema de ponto eletrônico seja calculada com base nos dados de frequência nele registrados, promovendo os devidos descontos, nos casos em que os empregados deixarem de cumprir a carga horária requerida para percepção da remuneração integral;

9.5.2. institua mecanismo de controle dos lançamentos manuais no sistema de frequência, a fim de evitar excesso de lançamentos e assegurar que correspondam ao horário realmente trabalhado;

9.5.3. exija dos profissionais de saúde estatutários, vinculados à Fundação Universidade de Brasília, o cumprimento da jornada de trabalho contratual de 40 horas semanais, salvo quando duração de trabalho diversa estiver estabelecida em lei especial, em respeito ao art. 19 da Lei 8.112/1990 e aos princípios da eficiência e da isonomia;

9.5.4. abstenha-se de pagar Adicional de Plantão Hospitalar-APH sem que o beneficiário tenha cumprido a carga horária semanal do cargo, fixada em lei, em consonância com o inciso I do art. 300 da Lei 11.907/2009 e com o item 9.2.6 do Acórdão 2.602/2013-TCU-Plenário;

9.5.5. adote as medidas cabíveis com vistas a restabelecer o funcionamento do sistema de registro eletrônico de frequência para fins de pagamento de APH, em atenção ao art. 16 do Decreto 7.186/2010, c/c o art. 1º do Decreto 1.867/1996;

9.5.6. apure se as empregadas abaixo relacionadas prestaram serviço ao hospital, nos dias indicados, ante a identificação de jornada dupla simultânea, e providencie a devolução dos valores porventura pagos sem a devida contraprestação de serviço, com correção monetária, sem prejuízo das demais medidas administrativas cabíveis:

9.5.6.1. Adriana Navarro Machado, matrícula Siape 1584647, no dia 30/5/2017;

9.5.6.2. Luciana Farias de Miranda, matrícula Siape 1070299, no dia 8/5/2017; e

9.5.7. apure se os 58 empregados listados no item 94 da instrução transcrita no Relatório efetivamente prestaram serviço ao hospital ao longo do mês de maio de 2017, ante a ausência de qualquer registro de entrada ou saída dos referidos empregados no sistema eletrônico de frequência, no referido período, bem como, se for o caso, providencie a devolução dos valores indevidamente recebidos, com os acréscimos previstos na legislação pertinente, sem prejuízo das demais medidas administrativas cabíveis;

9.6. determinar, com base no art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares-Ebserh que adote medidas cabíveis com vistas a assegurar, nos hospitais sob sua supervisão:

9.6.1. que a remuneração dos empregados sujeitos ao sistema de ponto eletrônico seja calculada com base nos dados de frequência nele registrados, promovendo os devidos descontos, nos casos em que os empregados deixarem de cumprir a carga horária requerida para percepção da remuneração integral;

9.6.2. o efetivo controle dos lançamentos manuais no sistema de frequência, a fim de evitar excesso de lançamentos e assegurar que correspondam ao horário realmente trabalhado;

9.7. fixar o prazo de 60 (sessenta dias) para que Universidade Federal do Rio de Janeiro, a Fundação Universidade de Brasília, o Hospital Universitário de Brasília e Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares-Ebserh informem ao Tribunal as medidas adotadas com vistas ao cumprimento das determinações objeto dos subitens 9.1, 9.2, 9.3 e 9.4 deste acórdão, respectivamente, bem como apresentem plano de ação, com especificação das etapas e prazos necessários à conclusão das medidas pendentes ao término do prazo ora fixado;

9.8. determinar, com base no art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão que adote as medidas abaixo indicadas, fixando-lhe o prazo de 60 (sessenta dias), para que informe ao Tribunal as medidas efetivamente adotadas e apresentem plano de ação, com especificação dos responsáveis, das etapas e dos prazos necessários à conclusão das medidas pendentes ao término do prazo ora fixado:

9.8.1. adote as medidas necessárias à implementação, nas universidades federais e em seus respectivos hospitais universitários, do controle eletrônico de ponto, em substituição ao registro de frequência manual (folha de ponto), a ser utilizado por todos os servidores de que trata o art. 1º do Decreto 1.867/1996; e

9.8.2. oriente os hospitais federais no sentido de que o pagamento do Adicional de Plantão Hospitalar-APH só deve ocorrer após o cumprimento da carga horária semanal fixada em lei para o cargo, independentemente de eventual flexibilização/redução da jornada de trabalho concedida administrativamente, em consonância com o inciso I do art. 300 da Lei 11.907/2009 e com o item 9.2.6 do Acórdão 2.602/2013-TCU-Plenário;

9.9. recomendar, com base no art. 250, inciso III, do Regimento Interno do TCU, ao Ministério da Educação que oriente as Instituições Federais de Ensino Superior-IFES acerca da necessidade de:

9.9.1. divulgarem ao público, em seus respectivos sítios na internet, as atividades vigentes de ensino, pesquisa e extensão dos professores, em consonância com o art. 3º da Lei 12.527/2011; e

9.9.2. instituírem norma que estabeleça parâmetros a serem observados por suas unidades acadêmicas por ocasião da definição das disciplinas que cada professor ministrará no período letivo, a fim de assegurar nível razoável de objetividade e uniformidade nesse processo decisório, em atenção aos princípios da eficiência e da isonomia;

9.10. determinar à Secretaria de Fiscalização de Pessoal que monitore o cumprimento das determinações e recomendações deste acórdão.

9.11. comunicar ao Ministério das Relações Exteriores a situação de irregular acumulação de remuneração, sem prestação de serviços, do embaixador do Brasil na República Tcheca, professor da FUB Marcio Florêncio Nunes Cambraia, com o encaminhamento do relatório, voto e acórdão.

10. Ata nº 50/2017 – Plenário.

11. Data da Sessão: 6/12/2017 – Ordinária.

12. Código eletrônico para localização na página do TCU na Internet: AC-2729-50/17-P.

13. Especificação do quorum:

13.1. Ministros presentes: Raimundo Carreiro (Presidente), Walton Alencar Rodrigues (Relator), Benjamin Zymler, Aroldo Cedraz, José Múcio Monteiro, Ana Arraes e Vital do Rêgo.

13.2. Ministros-Substitutos convocados: Augusto Sherman Cavalcanti e Weder de Oliveira.

13.3. Ministros-Substitutos presentes: Marcos Bemquerer Costa e André Luís de Carvalho.

(Assinado Eletronicamente)  
**RAIMUNDO CARREIRO**  
Presidente

(Assinado Eletronicamente)  
**WALTON ALENCAR RODRIGUES**  
Relator

Fui presente:

(Assinado Eletronicamente)  
**CRISTINA MACHADO DA COSTA E SILVA**  
Procuradora-Geral