

---

## **RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA**

**Relatório AUDIN nº 05/2014**

**Tipo de auditoria: Especial**

**Ação de auditoria: Supersalários**

**Área: Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH**

### **1. ESCOPO DOS EXAMES**

Em atenção à solicitação de análise e nota técnica de auditoria, [REDACTED] sobre o tema supersalários, verificou-se a necessidade da feitura de Auditoria Especial, embora o assunto não estivesse previsto no planejamento anual de auditoria (PAINT), relativo ao exercício de 2014.

Este trabalho tem a finalidade de verificar o funcionamento dos controles internos administrativos no tratamento das remunerações extraSIAPE realizados na instituição e, se necessário, recomendar a adoção de medidas preventivas.

Para tanto, os trabalhos em campo transcorreram no período de 28/04/2014 a 03/06/2014, por meio do exame de: a) controles fornecidos pela CGRH; b) contracheques dos servidores que recebem rendimentos de outros entes da federação (extraSIAPE); c) planilha encaminhada pela Controladoria-Geral da União – CGU, que apresenta informações oriundas da RAIS até o ano de 2011, contendo outros vínculos empregatícios de funcionários da universidade; e d) acessos ao Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE.

Dessa forma, foram avaliados os limites máximos de remuneração para agentes públicos (inciso XI do artigo 37 da Constituição Federal do Brasil) e, conseqüentemente, a vedação à acumulação remunerada de cargos públicos

(incisos XVI e XVII do artigo 37 da Constituição Federal do Brasil e §§ 1º, 2º e *caput* do artigo 118 da Lei 8.112/1990).

## 2. INFORMAÇÃO:

Do universo avaliado, foram analisados 100% dos servidores que declararam à CGRH seus rendimentos extraSIAPE.

Ademais, a equipe de auditoria cruzou as informações dos servidores que recebem retribuição pelo exercício de Cargo de Direção (CD), em sua totalidade, com a planilha fornecida pela CGU. Bem como realizou pesquisa, no intuito de encontrar eventuais aposentadorias de servidores docentes que nasceram anteriormente ao ano de 1965, o que corresponde a uma amostra de 22,59% da população de professores.

A seguir, apresentamos o resultado dos trabalhos realizados.

## 3. CONSTATAÇÕES:

**3.1. QUESTÃO:** Fixação de limites máximos de remuneração para agentes públicos (inciso XI do artigo 37 da Constituição Federal do Brasil).

**3.1.1. Constatação 1:** Ausência de declaração de jornada de trabalho no vínculo estadual/municipal.

Com relação aos servidores de Siape n° [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED], apesar da possibilidade de acúmulo de um cargo técnico ou científico com outro de professor, conforme preceitua o art. 37, inciso XVI, alínea “b” da Constituição Federal, faz-se necessário observar a jornada de trabalho, uma vez que a Carta Magna trata de compatibilidade de horários:

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

- a) a de dois cargos de professor;
- b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico;
- c) a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas; (grifos nossos)

A Lei federal nº 8.112/90 também dispõe sobre o tema:

*Art. 118 Ressalvados os casos previstos na Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.*

*§ 1º A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios.*

*§ 2º A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.*

*§ 3º Considera-se acumulação proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade, salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade. (grifos nossos)*

É importante ressaltar que a Advocacia-Geral da União - AGU firmou entendimento exposto no Parecer nº GQ-145, publicado no Diário Oficial de 1º de abril de 1998, pela ilicitude do acúmulo de dois cargos ou empregos públicos de que decorra a sujeição do servidor a regimes de trabalho que somam o total de oitenta horas semanais, sendo a compatibilidade de horários admitida somente quando o exercício dos cargos ou empregos não exceda a carga horária de sessenta horas semanais.

### **3.1.2. RECOMENDAÇÃO:**

Solicitar, juntamente com o demonstrativo de rendimentos, documento atualizado fornecido pelo órgão onde o servidor exerce a atividade extraSIAPE,

comprovando: cargo, emprego ou função, data de admissão, jornada de trabalho e horário semanal com a finalidade de comprovar a compatibilidade de horários – pressuposto essencial para a acumulação – e, ao limite estabelecido pelo Parecer AGU nº GQ-145.

**3.1.3. Constatação 2:** Ausência de fornecimento do comprovante de rendimentos, nos termos da Portaria Normativa SRH nº 2, de 8 de novembro de 2011.

Verificam-se diversas solicitações realizadas pela CGRH à servidora de SIAPE nº [REDACTED] para a assinatura do “Termo de Responsabilidade de Informe de Rendimentos” e entrega da cópia de seu último contracheque, com a finalidade de atender ao disposto na Portaria Normativa SRH nº 2, de 8 de novembro de 2011, por intermédio de ofícios, correio eletrônico e correspondências com Aviso de Recebimento – AR.

Na ausência da entrega da documentação pela própria servidora, a Coordenação-Geral de Recursos Humanos encaminhou à [REDACTED] o ofício nº 0115/2012 – UFABC/PROAD/CGRH, de 04/10/2012, no intuito de receber, daquele órgão, os demonstrativos de pagamentos da servidora em questão.

A partir de então, foram realizados abatimentos no SIAPE, porém não houve mais recebimento de comprovantes de rendimentos, que deveria ser realizado semestralmente, nos meses de abril e outubro.

#### **3.1.4. RECOMENDAÇÃO:**

Observar as orientações do Órgão Central do SIPEC, para fins de cumprimento no disposto na Portaria Normativa SRH nº 2/2011, conforme preceitua seu artigo 7º, sob pena de responsabilização administrativa, civil e criminal.

#### **4. CONCLUSÃO**

Diante das constatações supracitadas, apesar do bom controle realizado pela CGRH, reforçamos a importância de se estabelecer rotina periódica quanto ao disposto na Portaria Normativa SRH nº 2/2011, Portaria Normativa SEGEP nº 2/2012 e Parecer AGU nº GQ-145.

Santo André, 03 de junho de 2014.

À apreciação superior.

**Cristiane Tolentino Fujimoto**  
Auditora

**Juliana Dias de Almeida**  
Secretária Executiva

De acordo. Encaminhe-se como proposto.

**Adriana Maria Couto**  
Chefe da Auditoria Interna