



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS

CAMPUS UNIVERSITÁRIO REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA - TRINDADE

CEP: 88040-900 - FLORIANÓPOLIS - SC

RELATÓRIO

1. Comissão

Acumulação de Cargos

2. Portaria

Portaria nº 197/2018/PRODEGESP, de 25 de abril de 2018.

Portaria nº 251/2018/PRODEGESP, de 16 de abril de 2018.

Portaria nº 383/2018/PRODEGESP, de 26 de junho de 2018.

3. Integrantes

Rita de Cássia Knabben – DAP/PRODEGESP

Raquel Volpato Gominho – DAP/PRODEGESP

Roberto Carlos Ruiz - – DAS/PRODEGESP

Carla Maehler - DDP/PRODEGESP

Gisele Furtado Schmitz De Souza - DDP/PRODEGESP

4. Objetivo

Criar diretrizes para controle de práticas de acumulação de cargos dos servidores técnico-administrativos em educação ativos com mais de 60 horas de carga horária semanal (foco: servidores do Hospital Universitário)

5. Resultados e/ou proposta

De acordo com os objetivos da Comissão, foi elaborado um fluxo para elaboração de resposta aos órgãos de controle, apresentado na tabela a seguir:

Etapas:	Responsável	Providenciar
1. Receber pedido de esclarecimento da(o) CGU/TCU/ SEAI	DAP	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar servidor e situação do esclarecimento necessário em relação a cargo acumulado (cumprimento de carga horária, desvio de função e/ou aposentadoria por invalidez). Solicitar informações junto aos Órgãos para esclarecer situação ao CGU/TCU/ SEAI. • Levantar no ADRH os afastamentos para tratamento de saúde ocorridos, quando superior a 15 dias de afastamentos nos últimos 12 meses, solicitar à Medicina do trabalho/ DSST/DAS a avaliação do impacto da acumulação de cargos na saúde do servidor. • Levantar no ADRH outras licenças: para tratar de interesses particulares, para capacitação, entre outras.
2. Fornecer informações quando solicitadas ao DAP	DAFDC/ DDP	<ul style="list-style-type: none"> • Descrição do cargo; • Descrição das atividades; • Avaliação de desempenho; • Avaliação de desempenho no Estágio probatório.
	Divisão de Enfermagem/ EBSERH	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação de desempenho (quando o servidor for desta Divisão).
	Coordenadoria Auxiliar de Gestão de Pessoas/ UFSC ou Divisão de Gestão de Pessoas (DivGP)/ EBSERH (ramal 9132 - Luis)	<ul style="list-style-type: none"> • Boletim de frequência ou relatório do ponto eletrônico.
	Medicina do trabalho/ DSST/DAS	<ul style="list-style-type: none"> • Quando superior a 15 dias de afastamentos nos últimos 12 meses, avaliar o quantitativo de licenças médicas listadas no SIASS e, quando necessário, fazer uma avaliação do impacto da acumulação de cargos na saúde do servidor auditado.
	Chefias imediatas	<ul style="list-style-type: none"> • Parecer sobre o impacto da acumulação de cargos no desempenho do servidor. Destaca-se que essa manifestação deve contemplar o cumprimento de horário, a qualidade no desempenho da função e outras observações que julgue relevante.
3. Encaminhar esclarecimentos a(o)	DAP	Realizar a juntada de documentos <ol style="list-style-type: none"> a. Descrição do cargo; b. Descrição das atividades;

CGU/TCU/ SEAI		<ul style="list-style-type: none"> c. Boletim de frequência ou relatório do ponto eletrônico; d. Histórico de licenças e afastamentos; e. Resumo dos resultados das últimas avaliações de desempenho e do estágio probatório; f. Caso haja mais de 15 dias de afastamentos por motivo de saúde, nos últimos 12 meses, laudo médico de avaliação do impacto da acumulação de cargos na saúde do servidor; g. Manifestação da chefia imediata acerca do impacto da acumulação de cargos no desempenho do servidor, contemplando o cumprimento de horário, a qualidade no desempenho da função e outras observações que julgue relevante.
------------------	--	---

6. Dificuldades encontradas e/ou demais considerações

- Além da Avaliação de Desempenho aplicada anualmente a todos os servidores TAE da UFSC, no Hospital Universitário, existe uma avaliação de desempenho desenvolvida pela Divisão de Enfermagem, sendo que a mesma é utilizada apenas nesta Divisão.
- Atualmente a estrutura da UFSC (ADRH) e da EBSEH são diferentes, o que dificulta na identificação da localização de exercício do servidor auditado e conseqüentemente o contato com a chefia imediata.