



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

COMISSÃO DESIGNADA PELAS PORTARIAS Nº
117/2018/PRODEGESP
338/2018/PRODEGESP

RELATÓRIO

Florianópolis, 17 de Agosto de 2018.

1. INTEGRANTES

Este relatório apresenta o resultado do trabalho da Comissão designada pelas Portarias nº 117 e 338/PRODEGESP/2018, que visou verificar a existência de possíveis casos que envolvam desvio de função e proposição de ações para solucioná-los, no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina.

A Comissão, iniciada em 27 de fevereiro de 2018 e finalizada em 16 de julho de 2018, foi formada pelos seguintes membros:

Eliete Warquen Bahia Costa - Diretora DDP

Larissa S. de Oliveira - Psicóloga Organizacional DDP

Patricia Cristiana Belli - Administradora DDP

Paula Debiasi Reynaud - Assistente em Administração DDP

Roseclea Borges da Silva Barreto - Assistente Social DAS

Simone Matos Machado - Assistente Social DAS

Além destas, a comissão contou com a participação de Karolynne Nogueira, bolsista da Divisão de Movimentação, em algumas reuniões.

2. OBJETIVO

Esta comissão teve como objetivo a elaboração de um fluxo para nortear o trabalho da PRODEGESP e seus departamentos, no que for pertinente a cada um deles, em relação à prevenção, monitoramento e possíveis encaminhamentos para a resolução dos casos de desvio de função verificados pela UFSC.

3. CARACTERIZAÇÃO DO DESVIO DE FUNÇÃO

Conforme estabelece o Artigo 117 da Lei nº. 8.112/1990, alínea XVII, ao servidor é proibido “*cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias*”. No mesmo artigo, a alínea XVIII proíbe o servidor de “*exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho*”.

A regra, portanto, é que o servidor exerça as funções inerentes às do cargo ou emprego, presentes na descrição de atribuições, e que seu acesso se dê mediante regular processo de concurso público, conforme disposto no Artigo 37, alínea II da Constituição Federal de 1988:

A investidura em cargo ou emprego público depende da aprovação prévia em concurso de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei, ressalvadas as nomeações para o cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Assim, o desvio de função impõe ao servidor a prática de atribuições distintas daquelas adstritas ao seu cargo efetivo, sendo prática absolutamente proibida no serviço público, por ferir os princípios constitucionais da legalidade administrativa e do concurso público (NOTA INFORMATIVA Nº 252/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP).

No que tange à aplicação das normas, tem-se que o desvio de função se afigura como prática absolutamente vedada na Administração Pública, devendo a autoridade ou gestor que identificá-la promover a imediata cessação do desempenho das atividades diversas das atribuições do cargo efetivo do servidor, bem como apurar, em qualquer hipótese, as devidas responsabilidades de quem deu causa ao ilícito (NOTA INFORMATIVA Nº 252/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP).

4. RESULTADOS E/OU PROPOSTA

A comissão instituída por meio da Portaria nº 117 e 338/2018/PRODEGESP torna pública as ações propostas para prevenção, monitoramento e resolução de possíveis casos que envolvam desvio de função nos cargos técnico-administrativos (TAE) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

4.1 Prevenção

1) Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP):

- **Levantamento de Necessidades de Pessoas:** Analisar qualitativamente os pedidos de servidores TAE para verificação da real necessidade de força de trabalho, visando a adequação do servidor às atividades inerentes ao cargo;
- **Definição de cargos para edital de concurso:** Definir os cargos com a participação de setores que tenham alguma contribuição para uma análise qualitativa dos cargos de acordo com a real necessidade dos Departamentos e Centros da UFSC, tais como: DIM, DAFDC, CAC, Direção do DDP e PRODEGESP.

2) Divisão de Movimentação (DIM):

- **Remoção:** Ao definir qualquer lotação decorrente de remoção, avaliar se as atividades que serão realizadas futuramente são inerentes ao cargo do servidor. Quando necessário, são consultadas as Direções das Unidades de Lotação, para evitar que a remoção enseje desvio.
- **Cedência de empregados anistiados:** Após o recebimento do processo contendo o cargo de origem do empregado anistiado, encaminhar o processo à DAFDC para análise da correlação com um cargo da Carreira dos Cargos TAE. É indicado o cargo com maior afinidade com o de origem. Caso não exista nenhum cargo correlato, a cedência não é aceita pela UFSC. A Lotação é definida com base nas demandas de pessoal.
- **Redistribuição:** Quando a redistribuição enseja contrapartida de cargo diferente do cargo de origem, deve ser realizada a análise do levantamento de necessidades para verificar os possíveis locais de lotação do servidor.

1) Departamento de Atenção à Saúde (DAS):

Encaminhamentos de Resolução para o caso no qual a JMO ateste que o servidor não pode realizar a partir de 70% das atividades contidas na descrição do seu cargo:

- **Readaptação:** A Lei 8.112 traz no seu artigo 24 a possibilidade da readaptação para servidores nesta situação: “Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.

§ 1o Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado.

§ 2o A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga”.

4.2 Monitoramento

1) Divisão de Análise Funcional e Desenvolvimento na Carreira (DAFDC):

- **Avaliação de Desempenho Funcional:** Anualmente é realizada a avaliação de desempenho dos servidores TAE da UFSC, no Sistema Gestor de Avaliação de Desempenho (SIGAD). Neste processo, o gestor imediato deve descrever as atividades do servidor no período avaliativo e o servidor deve dar ciência destas atividades. A DAFDC faz a análise de todas as descrições e, em casos de verificação de incoerência entre as atribuições do cargo e as atividades, encaminhar à Direção do DDP.
- **Estágio Probatório:** Todos os servidores recém-admitidos na UFSC são submetidos a processo de acompanhamento e avaliação no estágio probatório. Nas Fichas de Acompanhamento o gestor imediato relata as atividades que o servidor irá realizar no período avaliativo. A DAFDC faz a análise da descrição das atividades e, em casos de verificação de incoerência entre as atribuições do cargo e as atividades, encaminhar à Direção do DDP.
- **Análise Funcional:** A DAFDC realiza a análise quanto à adequação das atribuições dos cargos do PCCTAE às atividades efetivamente realizadas pelos servidores. Esta análise é feita por meio dos formulários preenchidos pelo gestor imediato com ciência do servidor, no momento de sua entrada em exercício ou movimentação interna. A DAFDC faz a análise da descrição das atividades e, em casos de verificação de incoerência entre as atribuições do cargo e as atividades, encaminhar à Direção do DDP.
- **Progressão por Capacitação:** Segundo a Lei 11.091/2005, Art.10, § 1º “Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em

Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses...” A DAFDC ao analisar os processos de progressão por capacitação faz a verificação da correlação entre o ambiente organizacional, as atribuições do cargo e os cursos de capacitação realizados. Em casos de verificação de incoerência, encaminhar à Direção do DDP.

- **Incentivo à Qualificação:** É um direito do servidor que possuir título de educação formal superior ao exigido para ingresso no cargo que é titular. O Incentivo à Qualificação poderá ser adquirido pelo servidor com título em área de conhecimento com relação direta ou indireta ao ambiente organizacional de atuação do servidor. A DAFDC faz a verificação da correlação entre o ambiente organizacional, as atribuições do cargo e o diploma ou certificado apresentado. Em casos de verificação de incoerência, encaminhar à Direção do DDP.
- **Relatos de gestores e/ou servidores:** Os Gestores ou servidores entram em contato com a DAFDC para relatar dúvida acerca das atribuições dos cargos e atividades realizadas pelo servidor. A DAFDC orienta em relação à descrição dos cargos e a possibilidade ou não de continuidade das atividades, tendo em vista as atribuições definidas por legislação. Em casos de não resolução, a DAFDC comunicar à Direção do DDP sobre o caso de desvio.

2) Divisão de Movimentação (DIM):

- **Relatos de gestores e/ou servidores:** Receber e avaliar os relatos de gestores ou servidores acerca de inadequação das atividades ao cargo, orientando-os quanto ao caso específico e, quando necessário, encaminhar o caso à Direção do DDP.

3) PRODEGESP:

- **Relatórios de flexibilização:** Os diversos setores da UFSC têm entrado com processo junto à PRODEGESP pleiteando a flexibilização da jornada de trabalho com o objetivo de melhor atender a comunidade universitária. Esse movimento traz consigo a obrigação da elaboração de um relatório, no qual deve constar o cargo de cada servidor da equipe. Através deste documento pode-se evidenciar a composição de

equipes de trabalho na qual tenha um ou mais servidores cujos cargos encontrem-se em divergência com as atividades e finalidades do setor. Quando diante dessa situação, a Pró-Reitora deve comunicar à direção do DDP.

5. ENCAMINHAMENTOS PARA RESOLUÇÃO

Os possíveis casos de desvio deverão ser encaminhados à direção do DDP através do SPA (processo físico ou digital) e serão analisados visando atender a dois grupos distintos: servidor que ocupa um cargo em extinção e servidor que ocupa um cargo que não se encontra em extinção.

1) Direção do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) / Psicologia Organizacional / Divisão de Serviço Social (DISS):

- **Verificação da situação do cargo do servidor:**

1.1) Encaminhamentos de Resolução para o caso no qual o servidor ocupa um cargo em extinção e as atividades pertinentes não são mais executadas pela Instituição:

- Neste caso, deverá ser verificado se as atividades realizadas têm a mesma natureza e nível de complexidade correspondente ao do cargo ocupado; em caso afirmativo, deverá ser elaborado um documento pela direção do DDP dando ciência da situação e justificando-a;
- No caso do servidor executar atividades que exigem maior nível de complexidade que o do cargo ocupado, o servidor e a chefia deverão ser ouvidos e o servidor será direcionado a atividades genéricas de nível correspondente ao cargo ocupado.

1.2) Encaminhamentos de Resolução para o caso no qual o servidor ocupa um cargo em extinção e as atividades pertinentes continuam a ser executadas pela Instituição:

- Neste caso, deverá ser verificado se existe um laudo da JMO que sinalize restrição de atividades e, em seguida, verificar se o local de trabalho atual atende a estas restrições e as atividades executadas são correlatas às do cargo do(a) servidor(a). em caso negativo, o(a) servidor(a) deverá voltar a realizar as atividades pertinentes ao seu cargo ou correlatas, mesmo que para isso seja necessária a sua remoção;
- No caso do servidor executar atividades que exigem maior nível de complexidade que o do cargo ocupado, o servidor e a chefia deverão ser ouvidos e o servidor será direcionado a atividades genéricas de nível correspondente ao cargo ocupado.

1.3) Encaminhamentos de Resolução para o caso no qual o servidor não ocupe um cargo em extinção:

- Deverão ser realizadas entrevistas com servidor (a) e gestor (a) para verificar se o servidor tem possibilidade de retorno às atividades de origem. Em caso afirmativo, deverá ser avaliado se as atividades ocorrerão no mesmo posto de trabalho ou se será necessária uma remoção.
- O caso no qual não for possível o retorno a suas atividades de origem, por razões justificáveis, como por exemplo, laudo fornecido pela Junta Médica Oficial apontando restrição de atividades, deverá ser avaliado individualmente, e medidas pertinentes deverão ser tomadas pelo DDP ou PRODEGESP.
- Quando se fizer necessário, o servidor poderá seguir em atendimento e/ou acompanhamento na Divisão de Serviço Social (DISS).

6. DIFICULDADES ENCONTRADAS E/OU DEMAIS CONSIDERAÇÕES

Uma das dificuldades encontradas foi o alinhamento das expectativas em relação à comissão ao que de fato seria papel desta. A princípio, alguns processos de possíveis casos de desvio que estavam na direção do DDP foram encaminhados à comissão. Nesse sentido, houve a necessidade de análise minuciosa documental e dos sistemas de gestão de pessoas e discussão intensa sobre cada um dos 12 casos, os quais a comissão esteve responsável por sanar. Somente após certo período evidenciou-se que o papel da comissão transcendia a este

pensado inicialmente e, a partir destes estudos, tivemos subsídios para repensarmos o objetivo da comissão. No dia 07/05/2018, em reunião com a Pró-Reitora Carla Búrigo houve uma reformulação do objetivo da comissão que passou a ser a criação de um fluxo e não mais a resolução de casos pontuais, como estava posto inicialmente.

Outra dificuldade foi a falta de material disponível para subsidiar o trabalho da equipe. Os materiais existentes partiam, de modo geral, da judicialização e não da resolução do problema por meio de ações institucionais, evitando assim que os casos atingissem tal estágio. Em consultas a algumas instituições do país verificou-se que não há também nas Universidades contatadas nenhum fluxo ou protocolo para os casos de desvio, embora todas lidem com este problema em seu cotidiano por ser uma questão histórica nas Instituições Federais de Ensino em todo território nacional.

A partir do trabalho realizado pela comissão observou-se a necessidade de um dimensionamento da força de trabalho, o qual evitaria os casos nos quais as lotações são definidas pela mera expectativa dos gestores, que devido a falta de dimensionamento não tem a exata noção das necessidades de força de trabalho do seu setor e nem qual o cargo e para quais atividades necessita de um servidor.

Uma questão que limitou o trabalho da comissão e até mesmo a proposição de um mapeamento de possíveis casos de desvio de função foi a ausência de sistemas de informação para a área de Gestão de Pessoas.

Além das questões supracitadas, propõe-se que a readaptação instituída pela lei 8.112 passe a fazer parte do rol de procedimentos realizados pela UFSC, como forma de prevenir situações de desvio de função envolvendo questões de saúde. Como ainda não é prática estabelecida nesta instituição, propõe-se a criação de uma comissão composta, dentre outros, por membros da JMO que é a responsável pela avaliação do servidor nestes casos, para criação de um fluxo de trabalho neste sentido.

7. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Presidência da República**, Brasília, DF, 1988. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em 9 julho 2018.

_____. Lei n 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores público civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 dez. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L8112cons.htm> Acesso em 9 julho 2018.

_____. **Nota Informativa nº 252/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP**. Estabelece informações acerca de diferença salarial decorrente de desvio de função. Disponível em <<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/pesquisaTextual/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=9836>> Acesso em 10 julho 2018.

LOPES, et al. **Desvio de função nos cargos da carreira técnico-administrativa em educação das Instituições Federais de Ensino Superior do Brasil**, 2016. Disponível em <<http://www.profiap.org.br/profiap/eventos/2016/i-congresso-nacional-de-mestrados-profissionais-em-administracao-publica/anais-do-congresso/41195.pdf>> Acesso em 11 julho 2018.