



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS
CORREGEDORIA

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 12/2022 - REIT-CORREG (11.01.54)

Nº do Protocolo: 23041.026512/2022-39

Maceió-AL, 08 de junho de 2022.

PROCESSO Nº: 23041.018248/2021-89

ASSUNTO: Suposto descumprimento da jornada de trabalho flexibilizada

Trata-se de demanda oriunda de órgão de controle que, após realização de auditoria, recomendou a apuração de responsabilidade referente ao suposto descumprimento da jornada de trabalho flexibilizada por parte dos servidores lotados nos setores Médico, Odontológico e de Serviço Social do *Campus* Maceió.

DO RELATÓRIO

Em sede de investigação preliminar sumária foram realizadas diversas diligências a fim de averiguar os fatos, com a juntada e confecção de documentos necessários e o respectivo preenchimento da matriz de responsabilização, realizados por servidora lotada na Corregedoria.

Nesse sentido, em se tratando de objeto de monitoramento por meio da Auditoria Interna do Ifal, detectada a pendência de tratamento do caso no sistema e-Aud, a demanda foi encaminhada à Corregedoria em 24/05/2021 para análise e providências.

DA ANÁLISE

Vistos e examinados os documentos encaminhados pela Auditoria Interna do Ifal, foi providenciada a abertura do presente processo, havendo o registro das diligências realizadas, bem como anexados ao processo os documentos comprobatórios produzidos. Assim, considerando a conclusão do procedimento investigativo, observou-se que:

- foram realizadas diligências junto à Coordenação de Gestão de Pessoas/CGP do Campus Maceió, visando à análise do relatório de ausências, horário de funcionamento dos setores e registro de frequência dos servidores;
 - da análise dos documentos comprobatórios enviados pela CGP do *Campus* Maceió, verificou-se a previsão de jornada ininterrupta de 12 (doze) horas para os setores Médico, Odontológico e de Serviço Social, tendo os servidores jornada flexibilizada de 06 (seis) horas;
- tomando por base o período apontado pelo relatório da Auditoria (anos 2018 e 2019), das
- verificações realizadas nos documentos encaminhados, como folhas de ponto, relatórios de férias, afastamentos e fichas financeiras, foram identificadas irregularidades no

registro de ponto pela maioria dos servidores, tais como: a existência de dias com pendências de registro na saída, inclusão de ocorrências de abono de horas para completar a carga horária não registrada, ausências sem registros de ocorrências, adoção de horário britânico em alguns períodos e não cumprimento efetivo da jornada de trabalho por determinados servidores;

- averiguou-se, também, registros de horas excedentes sem justificativa da chefia, por parte de alguns servidores, que, inclusive, ultrapassaram o limite máximo diário de 2 (duas) horas;

ainda referente às ausências injustificadas e não compensadas pelo crédito de horas extras

- registradas no ponto eletrônico, fora observado que não houve lançamento dos respectivos descontos na folha de pagamento dos servidores;

nesse aspecto, será emitida uma Recomendação Correcional dirigida à chefia imediata dos

- servidores e à Coordenação de Gestão de Pessoas do Campus, preconizando atenção ao limite máximo diário de horas excedentes, a título de compensação de faltas, conforme legislação vigente, aconselhando também que sejam apurados e realizados os registros das ocorrências de faltas não compensadas, com o respectivo lançamento de descontos na folha de pagamento dos servidores, bem como, seja realizado o monitoramento efetivo quanto ao cumprimento da jornada de trabalho flexibilizada, devendo ser observado o cumprimento das 12 (doze) horas ininterruptas de funcionamento dos setores flexibilizados;

no tocante à responsabilização dos servidores, em atenção à análise individualizada realizada acerca do cumprimento de suas jornada de trabalho, verificou-se, a partir da vistoria do

- controle de frequência, que 07 (sete), dentre os 18 (dezoito) servidores analisados, incorreram, com reincidência considerável, em irregularidades no ponto eletrônico;

as irregularidades identificadas, ultrapassando a razoabilidade de possíveis equívocos ou erros esporádicos, como verificado no ponto de outros servidores, indicam possível enquadramento por descumprimento de deveres legais, como o de não observância das normas legais e

- regulamentares, não manter conduta compatível com a moralidade administrativa e não ser assíduo e pontual ao serviço, conforme previsto no art. 116, incisos III, IX e X, da Lei nº 8.112/1990;

em se tratando de descumprimento de deveres legais, que pressupõem a aplicação de advertência ou suspensão, demonstrada a responsabilização a ser imputada aos servidores, considerando os critérios objetivos disseminados pela CGU, fora utilizada a

- calculadora disponibilizada para fornecer parâmetros de dosimetria das sanções administrativas disciplinares e verificação da viabilidade de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC - no caso concreto;

nesse sentido, dadas as infrações de menor lesividade, sem a incidência de prescrição para os casos de enquadramento como suspensão, considerando a data de ciência do caso, fora apontada a viabilidade de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC - com

- os servidores que cometeram as irregularidades identificadas;

sabe-se que o TAC se apresenta como um procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos, conforme previsão na IN CGU nº 4, de 21/03/2020, que, por meio dele, o agente público se compromete a ajustar sua conduta e a observar os

- deveres e proibições previstos na legislação vigente, tendo como requisitos para celebração: a) que o investigado não tenha registro vigente de penalidade disciplinar em seus assentamentos funcionais; b) não tenha firmado TAC nos últimos dois anos, contados desde a publicação do instrumento; e c) tenha ressarcido, ou se comprometido a ressarcir, eventual dano causado à Administração Pública;

destarte, identificada a possibilidade, baseada na priorização de tal instrumento, entendemos que a celebração de TAC se coaduna com a aplicação dos princípios da razoabilidade e eficiência no caso concreto, sendo oportunizado aos servidores o ajustamento de suas condutas a partir da formalização do respectivo Termo;

