

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 17 / 2023 - REIT-CORREG (11.01.54)

Nº do Protocolo: 23041.026348/2023-41

Maceió-AL, 11 de julho de 2023.

PROCESSO Nº: 23041.055028/2022-17

ASSUNTO: Supostas ausências e descumprimento de normas e regulamentos.

Trata-se de demanda encaminhada pela Direção-Geral do *Campus* Satuba, apresentando indícios de descumprimento de normas e regulamentos, irregularidades no ponto eletrônico e avaliação quanto à existência de possível assédio moral.

DO RELATÓRIO

Consta do e-mail enviado à Corregedoria solicitação de análise de situação envolvendo servidora e respectiva chefia imediata, encaminhando informações colhidas previamente pela Direção-Geral acerca do caso, o qual envolve supostas ausências de servidora antes da emissão da portaria autorizativa de afastamento para qualificação, havendo cadastro irregular de ocorrências no ponto eletrônico.

Ocorre que, ao ser acionada por seu coordenador para regularização da situação identificada em seu ponto, a servidora, que possuía jornada de trabalho flexibilizada, alegou a sua participação no programa de pós-graduação *stricto sensu*, com desempenho de atividades relacionadas ao estudo, indicando possível prática de assédio moral pela cobrança realizada e destacando suposto descumprimento de jornada pela chefia, em razão de registros em grupo de *whatsapp* que indicariam saídas em expediente.

Nesse sentido, colhidas informações junto à Diretoria de Ensino do *campus*, enquanto autoridade superior tanto do Coordenador quanto da servidora, a situação foi direcionada a esta Unidade Correcional, que realizou a autuação do presente processo para providências investigativas e verificação das implicações da demanda na seara disciplinar, conforme instrução processual.

DA ANÁLISE

Vistos e examinados os documentos constantes nos autos, a partir da realização de investigação preliminar conduzida pela Corregedoria, com o preenchimento da respectiva Matriz de Responsabilização, tem-se que:

- foram colhidas as informações funcionais referentes ao afastamento da servidora, sua jornada de trabalho e registros de sua frequência no ponto eletrônico, havendo a juntada do resultado final atinente ao Edital nº 28/2022 - PRPPI/IFAL em que houve o deferimento de afastamento para qualificação, com indicação expressa de que a data de seu início dar-se-ia pela emissão da respectiva portaria autorizativa, independente da data de inscrição dos servidores junto ao programa de pós-graduação;
- foram juntadas folhas de ponto do Coordenador, enquanto chefia imediata, portarias de grupos de trabalho que compõe, e-mails trocados com a servidora e Coordenação de Gestão de Pessoas tratando do caso, esclarecimentos prestados à Direção-Geral acerca da demanda, bem como informações solicitadas pela Corregedoria acerca do controle de jornada de trabalho da servidora no período anterior ao afastamento concedido;
- das informações colhidas junto ao Coordenador, quando formalmente acionado, constatou-se, em resumo: que existia uma declaração emitida pela Diretoria de Ensino que não dispensava a servidora da totalidade de sua carga horária; que a servidora estaria cadastrando ocorrência que a dispensava de compensação; houve acionamento da servidora por e-mail para correção referente ao cadastro das ocorrências, o que fora interpretado como "pressão", tendo reclamado junto à Direção-Geral e DGP; em que pese a orientação remetida, não houve cumprimento pela servidora, que continuou cadastrando a mesma ocorrência; informou que teve receio de efetivar as ausências não compensadas em razão da alegação da servidora de possível assédio moral; prestou esclarecimentos quanto aos prints apresentados na manifestação da servidora junto à Direção-Geral do campus; destacou que em nenhum momento buscou atrapalhar o trabalho ou estudo da servidora, tendo apenas orientado para que fizesse uso da ocorrência adequada para a ocasião; e registrou que suas eventuais ausências do campus foram informadas ao chefe imediato, tendo as respectivas comprovações no ponto eletrônico;
- considerando os documentos analisados, verificou-se a existência de irregularidades no ponto eletrônico da servidora, com ausências injustificadas sem a realização de compensação, com registros de ocorrências descabidas, indícios do descumprimento de ordem superior e inobservância de normas atinentes à concessão de afastamento para qualificação (Resoluções nº 39/CS/2019, de 02 de dezembro de 2019; nº 40/CS/2019, de 05 de dezembro de 2019; e nº 12/CS/2020 de 18 de março de 2020; e no Edital nº 28/2022, de 31 de agosto de 2022);
- nesse aspecto, fora emitida a Notificação Correcional nº 12/2023 dirigida à servidora a fim de colher os esclarecimentos necessários acerca das incongruências aferidas;
- em paralelo, considerando a demonstração de ausências não compensadas e a falta de encaminhamentos necessários, fora encaminhada recomendação à chefia imediata para adoção de providências atinentes aos respectivos registros de faltas e direcionamento à área de gestão de pessoas para lançamento dos possíveis descontos em folha, haja vista a existência de indícios de enriquecimento ilícito no período em que não houve prestação de serviços. Em tempo, destacou-se que tais medidas não se confundem com a prática de assédio moral, uma vez que se trata de exercício regular das atribuições de chefia. Essa, por sua vez, providenciou o atendimento da

recomendação, realizando encaminhamento junto à Coordenação de Gestão de Pessoas do *Campus*, que nos informou das medias realizadas;

- em resposta à Notificação Correcional, a servidora informou: da aprovação no programa de Doutorado; da emissão de declaração por parte do Diretor de Ensino comunicando possível disponibilidade de horários da servidora para frequentar o programa; que foi orientada verbalmente por seu coordenador a registrar ocorrência específica no ponto juntando a referida declaração; informou da exigência de atividades pelo programa, tendo apresentado relatório à chefia de suas participações em congressos; alegou que o processo de afastamento do Ifal precisaria ser reformulado para que os técnicos administrativos não sofressem assédio ou ficasse dependendo da boa vontade da Instituição, uma vez que mesmo tendo sua documentação aprovada ficou dependendo de outros participantes do processo; demonstrou descontentamento por ter sido acionada de forma "abrupta" para prestar os esclarecimentos solicitados;
- em atenção ao que fora discorrido, convém aclarar alguns pontos importantes: 1. Em que pese à aprovação de servidor em edital para afastamento, conforme regramento contido nos normativos vigentes e destacados no próprio edital divulgado, o afastamento do servidor só se inicia com a emissão da respectiva portaria concessiva. Logo, a despeito das atividades realizadas junto ao programa de pós-graduação no período anterior à concessão do afastamento, cabe ao servidor o devido cumprimento de sua jornada de trabalho, inexistindo amparo para sua dispensa do serviço, salvo nas hipóteses previstas em lei; 2. A declaração emitida pela Diretoria de Ensino do campus tão somente indicou a situação da servidora à época, enquanto servidora lotada em ambiente organizacional com jornada de trabalho flexibilizada e que estaria aguardando o pleito de afastamento. Tal declaração destacou que a servidora poderia destinar os outros horários, que não os horários de trabalho, para o desenvolvimento de atividades afetas ao programa. Nesse sentido, frisa-se que o referido documento nunca poderia ser interpretado como aval para dispensa do serviço, uma vez que carece de fundamento normativo para tanto. 3. Os acionamentos formais junto aos servidores públicos, seja pela chefia imediata ou outro órgão do Ifal, se traduzem como exercício regular das atribuições que lhes são inerentes, uma vez que, em regra, no serviço público, tem-se a necessidade de observar as formalidades essenciais à garantia da segurança jurídica dos atos administrativos praticados;
- tecidos tais esclarecimentos iniciais, há de se destacar ainda que no caso concreto não há que se falar em prática de assédio moral por parte da chefia imediata em relação à servidora, uma vez que atuou nos limites das atribuições que lhes são inerentes. Quanto a isso, o Guia Lilás da CGU, que trata de orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, destaca:

O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva.

(...)

É importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho; por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Além disso, alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral:

? **Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;**

? **Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;** (...)
[grifo nosso]

- desse modo, em que pese o descontentamento da servidora, sua alegação de sofrer "pressão" ou "assédio moral" pela chefia quando na verdade foi orientada a corrigir evidente logística equivocada em seu ponto, deixando de cumprir, inclusive, o comando recebido e a sua jornada de trabalho junto à Instituição sem qualquer amparo normativo de sua conduta, inexistindo comprovação de compensação, não prospera e não traduz a realidade fática apurada. Logo, não há que se falar em prática de assédio moral pela chefia;
- em contrapartida, verificou-se a existência de irregularidades no ponto eletrônico da servidora, descumprimento de ordem superior e inobservância de normas atinentes à concessão de afastamento para qualificação, não havendo justificativa apta a afastar a comprovação da inobservância dos deveres legais relacionados, quando de sua manifestação;
- nesse aspecto, sabe-se que os servidores públicos federais, submetidos ao regime jurídico administrativo, consubstanciado na Lei nº 8.112/90, devem pautar a sua atuação nos normativos vigentes, atentando para a observância dos princípios e valores da Administração Pública. Por conseguinte, tem-se como imperiosa a observância dos deveres funcionais previstos no art. 116 da referida Lei;
- no caso dos autos, à luz do que fora analisado, restou demonstrado o enquadramento das situações como descumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade (art. 116, X), descumprimento de ordens superiores (art. 116, IV) e inobservância de normas legais e regulamentares (art. 116, III), o que atrai a atuação disciplinar, refletindo em possível responsabilização;
- tais enquadramentos, relacionados ao descumprimento de deveres funcionais, pressupõem, após o devido procedimento acusatório, a possível aplicação das penalidades de advertência ou suspensão. Dessa forma, utilizando-se da calculadora disponibilizada pela CGU para fornecer parâmetros de dosimetria, com critérios objetivos, verificaram-se irregularidades consideradas de menor potencial ofensivo, com viabilidade de propositura de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC -, conforme detalhamento contido na matriz de responsabilização;
- ressalte-se que, considerando o quantitativo de faltas não compensadas identificado nos autos, não se averiguou enquadramento no tipo administrativo de inassiduidade habitual, o qual prevê a existência de faltas ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses, conforme preceitua o art. 139 da Lei nº 8.112/90;
- no que concerne ao TAC, sabe-se que ele se apresenta como um procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos, conforme previsão na Portaria Normativa CGU nº 27, de 11/10/2022, em 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;

- assim, identificada a possibilidade, baseada na priorização de tal instrumento, que não se confunde com qualquer penalidade administrativa, entendemos que a celebração de TAC se coaduna com a aplicação dos princípios da razoabilidade e eficiência no caso concreto, sendo oportunizado à servidora a celebração de compromisso para ajustamento de sua conduta, evitando falhas futuras acerca daquilo que foi verificado;
- frisa-se que, em não se aceitando a proposta de TAC, ter-se-á, com base na Portaria Normativa supracitada, a instauração de procedimento acusatório, considerando os elementos de informação levantados no presente processo.

DA CONCLUSÃO

Em face dos motivos expostos, atentando para o âmbito de competência desta Corregedoria, prevista na Resolução nº 15/CS de 05/09/2018 e na Portaria nº 1.986/IFAL, de 02/07/2021, considerando o que fora arrazoadado, **DECIDIMOS pela celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC - com a servidora**, nos termos da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11/10/2022.

À equipe da Corregedoria para emissão de notificação à servidora, tendo em vista a adoção de medidas para viabilizar a possível celebração do respectivo Termo e demais providências cabíveis.

(Assinado digitalmente em 11/07/2023 18:55)
MAURO HENRIQUE NEVES SALES
CORREGEDOR - TITULAR
REIT-CORREG (11.01.54)
Matrícula: 19****8

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ifal.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **17**, ano: **2023**, tipo: **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**, data de emissão: **11/07/2023** e o código de verificação: **faf8cd0395**