

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 35 / 2023 - REIT-CORREG (11.01.54)

Nº do Protocolo: 23041.048088/2023-64

Maceió-AL, 01 de dezembro de 2023.

PROCESSO Nº: 23041.011070/2023-15

ASSUNTO: Suposta acumulação ilegal de cargos.

Trata-se de denúncia protocolada perante o sistema Fala.BR através do protocolo nº 23546.023632/2023-84, solicitando providências em relação à suposta acumulação ilegal de cargos por parte de servidor lotado no *Campus* Penedo.

DO RELATÓRIO

Consta da narrativa do denunciante que o servidor ocupa o cargo de Soldado Combatente da Polícia Militar de Alagoas e trabalha no Ifal/*Campus* Penedo, acarretando possíveis prejuízos à Instituição por suposta acumulação ilegal de cargos.

Nesse sentido, em atenção à demanda recebida, fora autuado o presente processo para providências investigativas e verificação das possíveis implicações do caso na seara correcional, 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:

- colhidas as informações funcionais do servidor denunciado junto ao Ifal, realizou-se pesquisa no Portal da Transparência do Estado de Alagoas para verificação do possível acúmulo, sendo constatada a existência de vínculo paralelo pela ocupação do cargo de Soldado Combatente da Polícia Militar de Alagoas desde janeiro de 2020;
- considerando a confirmação da acumulação, realizou-se consulta aos espelhos de ponto do servidor no sistema SIGRH/SIPAC do Ifal, a fim de verificar a regularidade de cumprimento de sua jornada de trabalho no Instituto, tendo sido identificadas incongruências nos registros de ocorrências em dias específicos;
- considerando a existência de processo administrativo tratando de acumulação de cargos em tramitação na Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), fora realizada diligência solicitando a respectiva cópia. No entanto, conforme consta, a instrução da demanda se relacionou a possível vínculo municipal, o que fora esclarecido pelo servidor à DGP, não configurando acumulação indevida (cópia anexada nos autos);
- no tocante à acumulação de cargos, sabe-se que a partir da Emenda Constitucional nº 101/2019, publicada em 04 de julho de 2019, ocorreu a extensão da possibilidade de acumulação de cargos de militares dos Estados com: i) um cargo de professor; ii) um cargo técnico ou científico; ou iii) um cargo ou emprego privativo de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas. Diante disso, considerando que o cargo ocupado pelo servidor no Ifal, de Técnico de Laboratório, possui natureza de cargo técnico, *a priori*, tem-se por possível a acumulação com o cargo militar, desde que comprovada a compatibilidade de horário;
- nesse aspecto, fora emitido ofício à Polícia Militar de Alagoas solicitando informações relacionadas ao vínculo do servidor, em especial à carga-horária a que estaria submetido e seus horários de trabalho. Em resposta, foram enviados documentos comprobatórios com as

informações funcionais requeridas, indicando o exercício de atividades em escalas de plantões, no regime de 24h de serviço por 72h de descanso, conforme documentos comprobatórios acostados ao processo;

- em atenção às informações encaminhadas, especialmente no tocante aos dias de escala do servidor, a fim de identificar a compatibilidade de horário entre os cargos acumulados, percebeu-se que as incongruências identificadas em seus registros de ponto no Ifal correspondiam aos dias em que ele estaria de plantão na PMAL, de acordo com documentação anexada aos autos;
- nesse sentido, foram realizadas diligências junto à chefia imediata, solicitando informações quanto ao efetivo cumprimento do horário de trabalho e atividades laborais desenvolvidas por ele na Instituição;
- em resposta, a chefia imediata do servidor, em resumo, informou: que o servidor não tinha jornada de trabalho flexibilizada e não participava do Programa de Gestão e Desempenho (PGD); que desde 13/03/2023, houve ajuste no seu horário de trabalho, passando a ser de 13h às 17h e de 18h às 22h; no âmbito da assiduidade e pontualidade, disse que fora percebido que ele estava registrando o ponto de forma inadequada, com excesso de ocorrências e ausência do intervalo de almoço; que houve uma reunião da gestão com servidor na qual ele se comprometeu em corrigir os possíveis erros que estavam sendo cometidos; que após as devidas orientações e monitoramento por parte da gestão do *campus*, percebeu-se uma melhora por parte do servidor; quando questionada se o servidor informava com antecedência acerca da escala de plantões na PMAL, disse que, apesar de ter sido acordada tal cientificação prévia, isso não vinha acontecendo; que tomava ciência dos plantões apenas quando o servidor informava que não poderia auxiliar em alguma atividade pedagógica junto aos docentes;
- diante das informações colhidas, considerando que o servidor está submetido ao regime de 40h (quarenta horas) semanais, sendo exigido o cumprimento de 8h (oito horas) diárias no Ifal e, cumulativamente, desempenharia escala de 24h de serviço por 72h de descanso na PMAL, conforme foi informado pela sua unidade de lotação, realizou-se diligência junto à DGP/REITORIA, enquanto unidade integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), acerca das questões atinentes à compatibilidade ou não de carga horária e os possíveis reflexos em relação à compensação de jornada de trabalho;
- em resposta, a DGP/REITORIA destacou que a compatibilidade de horários só estaria presente quando da possibilidade do cumprimento integral das jornadas de trabalho, respeitando-se os horários de início e término de cada uma delas. Logo, pelo levantamento realizado na frequência do servidor em confronto com os dias de escala informados pela PMAL, tem-se a existência de sobreposição de horários, com possíveis prejuízos ao Ifal, uma vez que eram registradas ocorrências de abono de horas no dias em que estaria de plantão;
- diante disso, dada a constatação da incompatibilidade de horários dos cargos ocupados pelo servidor, refletindo em uma possível acumulação ilegal de cargos, o servidor foi notificado através de seu e-mail institucional para fazer a opção de cargo no prazo de 10 (dez) dias;
- em resposta à notificação, ao invés de proceder com a opção de cargos, o servidor informou, em resumo: que apesar de eventuais contratempus em razão de exercer os dois cargos (Ifal e PMAL), nunca mediu esforços e sacrifícios para cumprir com suas responsabilidades no Instituto; que havia conseguido ser transferido para a Banda de Música da PMAL, passando a exercer suas atividades no horário das 7h às 13h, de segunda a sexta, saindo do regime de plantão; e que, em paralelo a isso, havia solicitado a redução de carga horária no Ifal, conforme documentação anexada ao processo;
- da análise dos documentos comprobatórios encaminhados, realizou-se nova diligência à PMAL, a fim de atestar a situação do servidor no órgão, tendo-se comprovado a veracidade das informações quanto à mudança da lotação e horário de trabalho do servidor a partir do mês de agosto/2023. No âmbito do Instituto, o servidor providenciou a redução de sua carga horária para 30h semanais, conforme Portaria nº 3413/IFAL, publicada em 31/08/2023;
- diante do que fora apurado, observou-se que a acumulação ilegal de cargos, demonstrada através da incompatibilidade de horários foi aparentemente resolvida a partir do mês de agosto do corrente ano, quando houve a mudança de sua lotação na PMAL, bem como a redução de sua carga horária no Ifal, a partir da publicação da portaria em 31/08/2023. No entanto, de acordo com os documentos comprobatórios constantes no processo, não há como negar que, de fato, a situação irregular referente à incompatibilidade de horários existia anteriormente, havendo a inobservância de normas legais que regem a matéria;

- ademais, apesar de ter demonstrado a resolução da acumulação ilegal de cargos referente à incompatibilidade de horários, verificaram-se ainda incongruências relacionadas aos registros de frequência por parte do servidor durante o período investigado, com corte de análise compreendendo de janeiro a julho de 2023;
- 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, tendo como imperiosa a observância dos deveres funcionais elencados em Lei;
- no caso em tela, à luz do que fora analisado, com evidenciação de registros inadequados no ponto e descumprimento de jornada de trabalho durante o período anterior à regularização da acumulação, restou demonstrado o enquadramento das situações como: inobservância de normas legais e regulamentares (art. 116, III); conduta incompatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX); descumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade (art. 116, X); ausência do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato (art. 117, I);
- tais enquadramentos, atraindo a atuação disciplinar e refletindo em possível responsabilização, após o devido procedimento acusatório, pressupõem a possível aplicação de penalidades brandas, como a advertência e a 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;
- 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 27/2022, 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 oportunizada ao servidor 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;
- destaca-se ainda que, a despeito dos reflexos disciplinares e conclusões acima delineadas, tem-se a necessidade de recomendação de ajuste na forma de utilização do ponto e possíveis descontos dos dias das ausências comprovadas do servidor, cabendo à chefia imediata verificar junto à área de gestão de pessoas as providências necessárias para realização dos reflexos financeiros correspondentes aos dias e horas em que não houve prestação de serviços, sem amparo de justificativas legais;
- quanto a isso, **RECOMENDA-SE à chefia imediata:** atenção ao item anterior e realização de ajustes necessários no tocante ao monitoramento dos registros de frequência, observando os deveres de assiduidade, pontualidade e cumprimento de normas e regulamentos, seguindo as diretrizes da área de gestão de pessoas do Ifal concernentes ao tema. Ressalta-se ainda que perfaz o âmbito de competência das respectivas chefias imediatas, o atesto das informações constantes no ponto dentro do prazo legal, efetuando os respectivos registros de faltas, com remessa de informações à área de gestão de pessoas do *campus* para providência atrelada ao lançamento dos descontos cabíveis, quando se tratar de falta injustificada ou falta justificada sem a realização da correspondente compensação no prazo previsto no art. 44 da Lei nº 8.112/90.

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 1986/IFAL, de 02/07/2021, considerando os motivos arrazoados, **DECIDIMOS pela celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o servidor**, nos termos da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11/10/2022.

À equipe da Corregedoria para emissão de notificação ao servidor tendo em vista a adoção de medidas para viabilizar a possível celebração do respectivo Termo e demais providências cabíveis, encaminhando cópia do presente Juízo à chefia imediata do servidor a fim de atentar para a recomendação indicada em seu teor.

(Assinado digitalmente em 01/12/2023 16:17)
MAURO HENRIQUE NEVES SALES
CORREGEDOR - TITULAR
REIT-CORREG (11.01.54)
Matrícula: 19****8

Processo Associado: 23041.011070/2023-15

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ifal.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **35**, ano: **2023**, tipo: **JUIZO DE ADMISSIBILIDADE**, data de emissão: **01/12/2023** e o código de verificação: **248897b30c**