

JUIZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 39 / 2023 - REIT-CORREG (11.01.54)

Nº do Protocolo: 23041.050986/2023-82

Maceió-AL, 20 de dezembro de 2023.

PROCESSO Nº: 23041.045850/2022-70

ASSUNTO: Suposto descumprimento de jornada e exercício de atividade privada durante o horário de trabalho.

Trata-se de denúncia recebida pela Ouvidoria através do sistema Fala.BR, protocolada sob o nº 23546.071282/2022-81, aduzindo indícios relacionados ao exercício de atividade paralela ao Ifal, durante o período de jornada de trabalho de servidor lotado no *Campus* Maceió.

DO RELATÓRIO

Consta da narrativa do denunciante que o servidor identificado estaria trabalhando em empresa privada, ministrando aulas em dias e em horários que coincidiriam com a sua jornada de trabalho no Ifal. Na oportunidade, juntou print de rede social em que o servidor elenca o horário de suas aulas junto à instituição privada.

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:

- foram colhidas as informações funcionais do servidor denunciado, com identificação do seu setor de lotação e respectiva chefia imediata, horário de trabalho, formato de execução de sua jornada (PGD/horário flexibilizado), registros de afastamentos oficiais e possíveis faltas computadas;
- tratando-se de servidor com carga horária flexibilizada e com controle de jornada por meio de ponto eletrônico, foram averiguados os registros de frequência do servidor com corte compreendido entre janeiro/2022 a fevereiro/2023;
- da análise dos pontos do servidor, com exceção de períodos acobertados por licenças para tratamento da própria saúde e férias, verificaram-se diversas lacunas de registros em sua frequência, implicando possível descumprimento da jornada de trabalho;
- nesse sentido, fora realizado acionamento formal de sua chefia imediata para averiguação da situação envolvendo o cumprimento da jornada de trabalho por parte do servidor, destacando os aspectos de assiduidade, pontualidade e responsabilidade;
- da resposta encaminhada, considerando a ausência de registros de frequência pelo servidor, apontou-se o descumprimento de seu horário de trabalho, havendo exemplificação da situação nas folhas de ponto dos meses de março e abril de 2023;
- nesse sentido, uma vez que os levantamentos realizados no ponto do servidor não refletiam a realidade constante no sistema de pagamento de pessoal, fora remetido expediente à chefia imediata para providências de registro das faltas identificadas, com encaminhamento de informação à área de gestão de pessoas do campus para procedência dos respectivos descontos em folha;
- em paralelo, realizou-se a notificação do servidor para prestar esclarecimentos acerca do caso, o qual não respondeu dentro do prazo concedido, havendo necessidade de reiterações do acionamento;
- quando de sua manifestação, alegou, em resumo: que o desempenho de atividade externa se dava no contraturno do seu horário de trabalho; que o curso preparatório em que lecionava não envolvia atividades no período que coincidia com o seu horário no Ifal; que cumpria com suas funções de maneira assídua, tendo estado afastado por período considerável para tratamento de saúde; que a instituição em que lecionou não estaria mais em funcionamento, tendo anexado declaração do corpo direto e relação dos seus horários à época;
- em relação ao lançamento de faltas identificadas pela chefia, quando do acionamento da área de gestão de pessoas do campus, aferiu-se discrepância de entendimento acerca do procedimento relativo aos registros e descontos devidos, sendo necessária a realização de diligência junto ao Departamento de Administração e Pagamento de Pessoal na Reitoria para elucidação das questões suscitadas pela CGP do *campus* do servidor;
- não obstante o esclarecimento pela área sistêmica, observou-se dificuldade interpretativa por parte da CGP do *campus*, sendo necessárias novas intervenções desta Unidade de Correição para operacionalização dos registros e possíveis descontos relacionados;
- a despeito disso, pelo que consta nos autos, tratando especificamente da matéria sob a via disciplinar, ainda que não tenha se constatada a realização de atividade particular durante o período

da jornada de trabalho, restaram evidentes diversas incongruências relacionadas aos registros de frequência por parte do servidor durante o período investigado;

- 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, 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); e descumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade (art. 116, X);
- tais enquadramentos, atraindo a atuação disciplinar e refletindo em possível responsabilização, após o devido procedimento acusatório, pressupõem a possível aplicação de penalidades 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 oportunizado 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 nos procedimentos relacionados aos registros de faltas e respectivos 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 do servidores lotados em sua unidade, 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;
- **RECOMENDA-SE à CGP do Campus Maceió:** atenção e efetivo cumprimento dos procedimentos relacionados aos registros e descontos de faltas injustificadas ou não compensadas dentro do prazo legal, emitindo orientações junto às chefias imediatas dos servidores acerca da temática em questão, tendo em vista a efetivação do que dispõem os normativos relacionados à matéria, em especial a Instrução Normativa Instrução Normativa SGP/MPDG nº 2, de 12 de setembro de 2018, que foi alterada pela Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 125, de 3 de dezembro de 2020. Ressalte-se, ainda, que cabe às CGPs dos *campi*, conforme previsto na Portaria nº 1769/GR: supervisionar o processo de registro eletrônico de frequência no âmbito do respectivo campus; e verificar, mensalmente, via relatório eletrônico, os servidores que possuem horas pendentes de compensação para inclusão dos respectivos descontos quando findos os prazos. Nesse sentido, destaca-se a necessidade de atenção e efetivo cumprimento do disposto nos normativos vigentes, sob pena de apuração de responsabilidade funcional.

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 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 à época dos fatos e Coordenação de Gestão de Pessoas do *Campus* Maceió, a fim de atentar para as recomendações indicadas em seu teor.

(Assinado digitalmente em 20/12/2023 11:17)
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: **39**, ano: **2023**, tipo: **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**, data de emissão: **20/12/2023** e o
código de verificação: **9d9c5807fa**