



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
Ministério da Educação
Instituto Federal de Alagoas – Ifal
Corregedoria

Processo: 23041.033545/2025-88

Assunto: Suposto descumprimento da jornada de trabalho e outras condutas irregulares.

Juízo de Admissibilidade nº 29/2026/CORREG

Trata-se de denúncia registrada no sistema Fala.BR da Ouvidoria através do protocolo 23546.093348/2025-37, indicando suposto descumprimento da jornada de trabalho e outras condutas irregulares por parte de servidor.

DO RELATÓRIO

Consta na denúncia que o servidor identificado, supostamente, estaria descumprindo sua jornada de trabalho, trazendo prejuízos de ordem pedagógica aos estudantes, possivelmente também estaria quebrando o regime de dedicação exclusiva e que possivelmente estaria exercendo atividades internas no *campus* e externas como palestrante e instrutor de cursos em atividades esporádicas durante seu afastamento para tratamento de saúde.

Diante da narrativa constante na denúncia, foi instaurada Investigação Preliminar Sumária (IPS) e autuação do presente processo no âmbito da Corregedoria, com a finalidade de coletar elementos de informação que permitissem verificar a materialidade dos fatos relatados, conforme instrução processual.

DA ANÁLISE

Nesse sentido, vistos e examinados os documentos constantes nos autos, considerando o preenchimento da respectiva Matriz de Responsabilização e emissão de Nota Técnica conclusiva do procedimento investigativo, tem-se que:

- foram colhidas as informações pessoais e funcionais do servidor denunciado através de consulta aos sistemas ESIAPE/SIGEPE;
- realizou-se consulta no site da Receita Federal do Brasil, a fim de verificar sobre a possibilidade de haver empresas em nome do servidor como sócio/gerente, sendo constatadas duas empresas inativadas, conforme documento comprobatório acostado aos autos;
- foram realizadas diligências junto à Diretoria de Ensino do *campus* de lotação anterior e do atual, à Coordenação de Gestão de Pessoas (CGP), à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), ao Sistema Integrado de Saúde do Servidor (SIASS), à Direção-Geral do *campus* e à atual

chefia imediata do servidor, a fim de verificar a existência de elementos de informação relacionados à demanda recepcionada;

- das respostas encaminhadas pelas áreas acionadas, verificou-se em resumo: que não há registros ou reclamações de estudantes acerca de ausências reiteradas, atrasos frequentes ou não ministração de conteúdos das disciplinas sob responsabilidade do docente e nem indícios de prejuízo acadêmico/pedagógico dos/as discentes. Informaram que até o momento de sua remoção (24/02/2026), o servidor permaneceu lotado no *campus* anterior identificado ministrando aulas presencialmente, às segundas-feiras (manhã e tarde) e terças-feiras (manhã) até meados de 2025, quando precisou se afastar para tratamento da própria saúde no período de 10/07 a 15/11/2025, e que, após acordado com a gestão do *campus*, permaneceu afastado de sala de aula até 31/12/2025. Concomitantemente, o docente estava em colaboração com o atual *campus* de lotação, exercendo uma função de Coordenador desde maio de 2024 e lecionando para os alunos. Também foi informado que o servidor aderiu ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD), e que durante o período de seu afastamento médico, ministrava as aulas no formato remoto no *campus* onde prestava a colaboração. Referente às emissões de diversas portarias autorizando a realização de atividades esporádicas (como palestrante e instrutor de cursos) e atividades internas no *campus* durante o afastamento para tratamento da própria saúde concedido pelo SIASS ao docente, o Diretor-Geral do *campus* de atual lotação do servidor informou que tinha conhecimento genérico sobre o referido afastamento do servidor e que tal condição é de competência e gestão do setor de Gestão de Pessoas em conjunto com o SIASS, e que os detalhes operacionais e específicos, como as datas exatas de início e término dos períodos de licença e suas respectivas renovações, não são informações rotineiramente comunicadas ou gerenciadas pela Direção-Geral. Informou que as portarias emitidas e publicadas no sistema SIPPAGWeb, autorizando as atividades esporádicas do docente, obedeceram estritamente os limites da Resolução nº 014/CS/2017, que regulamenta a participação de professores em regime de Dedicação Exclusiva em atividades esporádicas e que foram geradas para atender as necessidades administrativas pontuais e específicas e a pedido do servidor. Disse que pode ter ocorrido sem a realização de um cruzamento em tempo real com o status de afastamento do servidor, que segundo ele, seria uma lacuna processual que pode ser objeto de aprimoramento. Informou ainda que tais autorizações não representam, em nenhuma hipótese, um aval para o trabalho contínuo ou para a quebra da licença médica, mas sim para atos administrativos isolados, que acreditava serem compatíveis e necessários a pedido do próprio servidor. Quanto às atividades internas prestadas pelo docente durante a licença médica, a atual chefia imediata do servidor esclareceu que à época, o *campus* estava com carência de docentes em algumas disciplinas, e que o docente informou que sua cirurgia comprometia seu deslocamento até o *campus* de sua lotação, mas manifestou a intenção de, ao final do período de recuperação, realizar algumas atividades de forma remota e esporádica no *campus*, com o objetivo de minimizar os prejuízos pedagógicos aos estudantes. No entanto, ressaltou que, em nenhum momento determinou, exigiu ou condicionou a realização dessas atividades durante o período de afastamento do servidor, que tratou-se de uma iniciativa do próprio docente;
- em sede de instrução da IPS, realizou-se a notificação correccional do servidor para prestar esclarecimentos acerca das condutas indicadas na denúncia com possível repercussão

disciplinar, que em resumo, com apresentação de documentos, respondeu: que as acusações de descumprimento da jornada de trabalho e de quebra da dedicação exclusiva não procedem, pois ele tem cumprido com as obrigações e responsabilidades do cargo, não havendo registro de ausências injustificadas, descumprimento de carga horária ou descontinuidade de atividades que possam caracterizar inobservância aos deveres funcionais. Disse também, que não houve a quebra de DE, pois agiu em conformidade com a legislação vigente, citando o art. 20, da Lei nº 12.772/2012 e a Resolução nº 14/CS/IFAL/2017. Ressaltou que todas as atividades externas remuneradas, desempenhadas por ele, foram previamente autorizadas por meio de portarias expedidas pela Direção-Geral do *campus*, evidenciando a observância dos trâmites institucionais e a atuação pautada na transparência e na boa-fé. Reafirmou que não realizou qualquer trabalho que possa ter gerado prejuízo ao exercício de suas atribuições funcionais e nem comprometido sua jornada de trabalho ou as atividades acadêmicas desenvolvidas por ele no âmbito do IFAL, e que não ultrapassou em 2025, o limite de 416 horas estabelecido na mencionada Resolução. Quanto à alegação de exercício de atividades durante o período de seu afastamento para tratamento de saúde, disse que houve a manutenção pontual de algumas atividades, tanto de natureza institucional quanto de serviços esporádicos externos, desenvolvidas em caráter remoto ou presencial, em consonância com orientações médicas recebidas à época e após consulta ao SIASS, sendo compatíveis com as limitações impostas por seu quadro de saúde, não havendo, portanto, afronta ao objetivo da licença, que é a recuperação da capacidade laborativa sem exposição a fatores agravantes. Concluiu dizendo que as decisões adotadas, dos trabalhos desenvolvidos de forma interna e externamente durante o período da licença médica, decorreram da necessidade de conciliar, de forma responsável, as orientações médicas, as necessidades institucionais e a continuidade dos trabalhos acadêmicos, sempre pautadas na boa-fé, na transparência e no compromisso com o interesse público, afirmando de forma categórica, que não houve, em nenhum momento, descumprimento de jornada de trabalho no âmbito do IFAL em detrimento de qualquer outro tipo de atividade externa. Disse que, caso tenha incorrido em algum equívoco, que em nenhuma hipótese, houve intenção de fraudar ou agir de forma antiética ou imoral em qualquer aspecto, colocando-se à disposição para eventuais orientações e correções que se fizerem necessárias, com vistas ao contínuo aprimoramento de sua atuação em benefício da instituição;

- no tocante ao regime de dedicação exclusiva, sabe-se que implica na restrição de exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, exceto nas situações previstas no art. 21 da Lei nº 12.772/2012. Em razão disso, o docente submetido a tal regime percebe um adicional remuneratório que visa retribuir a privação a que se sujeita, não podendo exercer outra atividade, mesmo no setor privado;
- tratando do tema, a Nota Técnica nº 606/2023/CGUNE/DICOR/CRG orienta que o procedimento investigativo de possível quebra do regime de dedicação exclusiva deve averiguar o caráter da atividade exercida, se a título oneroso ou não e, em se tratando de atividade onerosa, se a situação enquadra-se numa das hipóteses legais permissivas;
- da análise do caso concreto, quanto às alegações de suposto descumprimento da jornada de trabalho e de possível quebra do regime de dedicação exclusiva por parte do servidor, não foram evidenciados elementos de informação capazes de corroborar com a narrativa

apresentada na denúncia, inexistindo registros institucionais, testemunhos ou documentos comprobatórios que permitam atribuir materialidade mínima às referidas imputações, assim, ficam arquivadas as denúncias relativas à estes pontos específicos da denúncia, prevalecendo, no entanto, o apontado quanto ao exercício de atividades durante a licença para cuidar da saúde;

- da análise, em sede de investigação preliminar sumária, diante das respostas e documentação comprobatória acostadas aos autos, restou confirmado que, durante o período em que esteve oficialmente afastado para tratamento da própria saúde, o servidor realizou atividades institucionais e atividades esporádicas autorizadas por portarias emitidas e publicadas no sistema SIPPAGWeb;
- no que se refere ao exercício de atividades laborais durante o período de licença para tratamento da própria saúde, cumpre considerar, inicialmente, as informações prestadas pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS/IFAL no curso da instrução. Segundo esclarecido pela unidade especializada, a licença por motivo de saúde destina-se a resguardar o servidor nas situações em que se encontre incapacitado para o trabalho, cabendo à perícia oficial avaliar a existência da enfermidade ou agravo, seu impacto sobre as atividades inerentes ao cargo e a consequente limitação da capacidade laborativa;
- ainda conforme manifestação do SIASS, uma vez reconhecida a incapacidade que fundamenta a concessão da licença para tratamento da própria saúde, esta alcança a totalidade das atribuições e funções inerentes ao cargo, caracterizando situação de incapacidade total temporária para o trabalho. Diversamente, nas hipóteses em que o servidor apresente limitação apenas para determinadas atividades, sem incapacidade total temporária, poderá a perícia oficial indicar restrições específicas ao exercício das atribuições do cargo;
- no caso concreto, restou documentalmente comprovado que o servidor esteve oficialmente afastado para tratamento da própria saúde no período de 10/07/2025 a 15/11/2025. Durante esse mesmo período, entretanto, foram identificadas atividades de natureza institucional e atividades esporádicas externas, circunstância reconhecida pelo próprio servidor em sua manifestação, na qual informou ter mantido pontualmente atividades internas e externas, de forma remota ou presencial, conforme listagem abaixo:

Portaria	Data da atividade	Carga horária	Local
Nº 3.757/IFAL, de 13/08/2025	17/07/2025	8h	Poço das Trincheiras
Nº 3.758/IFAL, de 13/08/2025	22/07/2025	4h	Porto Real do Colégio/AL
Nº 3.758/IFAL, de 13/08/2025	28/07/2025	8h	Pão de Açúcar/AL
Nº 3.758/IFAL, de 13/08/2025	29 e 30/07/2025	8h	Coruripe/AL
Nº 3.754/IFAL, de 13/08/2025	01/08/2025	8h	Não identificado

Nº 3.756/IFAL, de 13/08/2025	01/08/2025	8h	Não identificado
Nº 3.904/IFAL, de 21/08/2025	22/08/2025	5h	Marechal Deodoro/AL
Nº 4.056/IFAL, de 01/09/2025	02, 03 e 05/09/2025	4h, 8h e carga não preenchida	Não identificado
Nº 3.755/IFAL, de 13/08/2025	11/07, 12/09 e 03/10/2025	parte de 45h previstas na portaria	Coruripe/AL
Nº 4.787/IFAL, de 16/10/2025	17/10/2025	8h	Porto Real do Colégio/AL
nº 5.096/IFAL, de 06/11/2025	07 e 08/11/2025	8h	Atalaia/AL
Nº 5.179/IFAL, de 12/11/2025	13/11/2025	8h	Rio Largo/AL

- observa-se, portanto, que não se trata de episódio isolado, tendo sido identificadas atividades esporádicas em diferentes momentos e municípios ao longo do período de licença para tratamento da própria saúde;
- nesse diapasão, embora o servidor tenha sustentado que as atividades eram compatíveis com as limitações decorrentes de seu quadro clínico e que teriam sido realizadas com base em orientação médica, tal circunstância, por si só, não modifica a condição funcional decorrente da licença oficialmente concedida. Isso porque, conforme informado pelo SIASS, eventual possibilidade de exercício parcial das atribuições, diante de limitações específicas, deveria ser objeto de avaliação própria pela perícia oficial, mediante eventual indicação de restrição de atividades, não se confundindo com a situação de incapacidade total temporária que fundamenta a licença para tratamento da própria saúde. Acrescente-se que o servidor informou ter buscado esclarecimentos junto ao SIASS acerca da realização das atividades, ocasião em que teria sido orientado a tratar a questão junto às instâncias administrativas competentes, tendo recebido a informação de que tais assuntos não seriam de competência da junta médica. Os elementos dos autos, contudo, não demonstram que tenha havido alteração, suspensão ou revisão do afastamento oficialmente concedido pela perícia, permanecendo vigente, portanto, a condição funcional de servidor licenciado no período em análise;
- nesse contexto, independentemente da alegada intenção de colaborar com a continuidade das atividades institucionais, da existência de autorizações administrativas para atividades esporádicas ou da ausência de prejuízo pedagógico identificado, constata-se objetivamente a coexistência, no mesmo período, de licença para tratamento da própria saúde, fundada em incapacidade temporária para o exercício das atribuições funcionais, e da efetiva realização de atividades laborais internas e externas;
- nesse aspecto, no caso concreto, com a realização de atividades laborais internas e externas durante o período de afastamento para tratamento da própria saúde por parte do servidor, observou-se a materialidade afeta ao descumprimento de deveres funcionais, com destaque para o dever de observar as normas legais e regulamentares e o de manter

conduta compatível com a moralidade administrativa, segundo o art. 116, incisos III e IX, da Lei 8.112/90, e as orientações previstas na Nota Técnica Nº 3514/2020/CGUNE/CRG, conforme transcrição abaixo:

3.11. Nesse sentido, s.m.j, podem ser extraídas as seguintes referências e critérios de avaliação frente aos possíveis casos em concreto existentes no âmbito do SisCor:

a) Os atos de concessão de licenças devem ser considerados como situações excepcionais que autorizam o servidor público a se afastar de suas atividades, deixando de exercer as atribuições de seu cargo, função ou emprego, de acordo com razões dispostas em lei;

b) Diante das circunstâncias de cada caso concreto, e dos motivos especiais e excepcionais de concessão de licenças, a inobservância de vedação à atividade remunerada em relação às licenças para tratamento de saúde do próprio servidor ou por motivo de doença em pessoa da família pode acarretar em responsabilização disciplinar;

c) No caso de licença por motivo de doença em pessoa da família o exercício de atividade laboral remunerada durante o respectivo período de fruição da licença é expressamente vedado, conforme estabelece o art. 81, § 3º, da Lei n. 8.112, de 1990, cabendo, portanto, a depender de juízo de admissibilidade, a correspondente apuração disciplinar por sua violação;

d) No caso de licença para tratamento de saúde do próprio servidor (arts. 202 a 206-A, da Lei n. 8.112, de 1990), embora não haja disposição expressa de vedação de atividade remunerada, o impedimento pode ser caracterizado de forma tácita (com base em norma implícita), uma vez que a situação e o fundamento de fato da licença são semelhantes àqueles motivadores da concessão da licença para tratamento de pessoa da família, reclamando, dessa maneira, a via disciplinar como solução para as violações da referida proibição, após a realização do devido juízo de admissibilidade;

e) As concessões de licença para tratamento de saúde do servidor ou de familiar, como medidas excepcionais que são, visam, por meio do devido e correspondente tratamento, o repouso e restabelecimento da saúde dos servidores em convalescença ou de seus familiares para o consequente retorno às atividades funcionais do licenciado quando possível;

f) A depender das circunstâncias, o exercício de outra atividade remunerada pode vir a se caracterizar como ato de deslealdade para com a Administração; (...)

- nesse sentido, ainda conforme a Nota Técnica supracitada, a realização de atividades laborais durante o período de licença para tratamento da própria saúde pode revelar incompatibilidade entre a condição funcional decorrente do afastamento oficialmente concedido e o efetivo desempenho de atividades laborais, circunstância passível de análise sob a perspectiva dos deveres funcionais e da moralidade administrativa;
- assim, de acordo com a instrução realizada em sede de IPS, verificou-se a existência de elementos de informação que corroboram em parte, com o que fora denunciado e que satisfazem a robustez mínima de materialidade para o padrão probatório relativo ao presente juízo de admissibilidade;
- desta feita, evidenciadas as questões relacionadas ao possível exercício de atividades laborais internas e externas durante o afastamento para tratamento da própria saúde,

dados os enquadramentos suscitados, com detalhamento da análise constante na Matriz de Responsabilização e Nota Técnica emitidas, verifica-se a existência de elementos de informação que em tese, indicam possível descumprimento de deveres funcionais e eventual infringência ao art. 116, incisos III e IX, da Lei nº 8.112/90, condutas que, diante das circunstâncias atualmente conhecidas, mostram-se compatíveis, em princípio, com o tratamento conferido às infrações de menor potencial ofensivo, nos termos do art. 62, da Portaria Normativa CGU nº 27/2022, viabilizando, assim, a propositura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC);

- sob essa perspectiva, cumpre destacar que foram analisados os critérios objetivos previstos na calculadora de viabilização do TAC, disponibilizada pela CGU, considerando que a Portaria Normativa nº 27, de 11 de outubro de 2022, estabelece a obrigatoriedade de propositura do Termo de Ajustamento de Conduta sempre que presentes os requisitos legais exigidos;
- 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 supracitada, 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;
- quanto aos requisitos legais para celebração do TAC, previstos no art. 63 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022, mediante consulta aos registros correccionais disponíveis, verificou-se a inexistência de penalidade disciplinar vigente, bem como a ausência de celebração de TAC nos últimos 2 (dois) anos, restando atendidos, em análise preliminar, os requisitos necessários à propositura do ajustamento consensual;
- 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, buscando a correção das situações identificadas e evitando falhas futuras acerca daquilo que foi tratado;
- frisa-se que, **em não se aceitando a proposta de TAC, ter-se-á**, com base na Portaria Normativa supracitada, **a instauração de procedimento administrativo disciplinar de natureza acusatória (PAD)**, considerando os elementos de informação levantados no presente processo;
- isso posto, atentando para as competências desta Unidade Correcional, no sentido de promover iniciativas preventivas, voltadas à conscientização e orientação da comunidade do Ifal, e diante do caso concreto tratado por esta Corregedoria, **entende-se pela instrução de RECOMENDAÇÕES à Direção-Geral e à chefia imediata do servidor**, quanto à observância da legislação, regulamentação e normatização vigentes e a realização de ajustes necessários nos procedimentos relacionados à comunicação e o monitoramento

junto à CGP/DGP, referentes aos afastamentos de servidores para tratamento de saúde concedidos pelo SIASS/IFAL, antes de conceder autorização para o exercício de atividades laborais internas ou externas com a emissão de portarias para o exercício de atividades esporádicas.

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 propositura de 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 TAC e demais providências cabíveis, encaminhando cópia do presente Juízo de Admissibilidade à Direção-Geral e à chefia imediata do servidor do *campus* identificado, a fim de atentar para as recomendações indicadas em seu teor.

Maceió, em 24/08/2026

Documento assinado digitalmente
 MARILIA CRISTYNE SOUTO GALVAO BARROS M/
Data: 24/08/2026 16:48:52-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Marília Cristyne Souto Galvão Barros Matsumoto
Corregedora do IFAL

Documento Digitalizado Restrito

Juízo de Admissibilidade

Assunto: Juízo de Admissibilidade
Assinado por: Marília Matsumoto
Tipo do Documento: JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE (PDF)
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Restrito
Hipótese Legal: Investigação de Responsabilidade de Servidor (Art. 150 da Lei no 8.112/1990)
Tipo do Conferência: Documento Original

Documento assinado eletronicamente por:
■ **Marília Cristyne Souto Galvao Barros Matsumoto, CORREGEDOR(A) - CD4 - CORRE/REIT**, em 24/08/2026 17:00:16.

Este documento foi armazenado no SUAP em 24/08/2026. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifal.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 2505155
Código de Autenticação: 19251c9eea

