

Corregedoria Comunica

JORNADA DE TRABALHO FREQUÊNCIA, ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

É certo que o servidor público tem uma jornada de trabalho a cumprir, devendo registrar corretamente os seus ingressos e saídas da repartição (a Portaria de nº 1060/2020 dispõe sobre o horário de funcionamento da Funai, a jornada de trabalho, o registro e o controle de frequência servidores, nos termos do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, do Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996 e da Instrução Normativa nº 2, de 02 setembro de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão). Todavia, **infelizmente, algumas regras acabam sendo menosprezadas, gerando transgressões disciplinares.** Vejamos alguns exemplos:

- a) servidor que **registra o seu ingresso no órgão e se ausenta** do ambiente de trabalho, sem justificativa plausível, não retornando para cumprir a jornada na integralidade;
- b) servidor que **simplesmente falta, não compensa o horário e, mais, o chefe imediato deixa de adotar as providências** relacionadas à situação;
- c) servidor que **tem compromisso pessoal em um dos períodos do dia, se ausenta para tanto, contudo, não registra na frequência o horário que esteve ausente, constando como tempo trabalhado** – e algumas chefias acabam sendo negligentes com a situação, homologando a frequência;
- d) servidor que efetua **requerimento de licença, contudo, antes do deferimento, já se ausenta do serviço.**

O registro de horário de entrada e/ou saída diferente da que ocorreu de fato, bem como a ausência ao trabalho intencional e injustificada, entre outros casos a esses relacionados, além de **inadequados, são ilegais e antiéticos.** Tanto que podem vir a caracterizar: o descumprimento do dever de observar as normas legais e regulamentares e de ser assíduo e pontual ao serviço (art. 116, III e X, da Lei nº 8.112/1990), a violação à proibição de se ausentar do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato (art. 117, I, da Lei nº 8.112/90), ou, até mesmo, em casos mais graves, inassiduidade (artigo 139 da Lei nº 8.112/90), abandono de cargo (art. 138, da Lei nº 8.112/90) e ato de improbidade administrativa (art. 132, IV, da Lei nº 8.112/1990).



/funaioficial

gov.br/funai



MINISTÉRIO DA
JUSTIÇA E
SEGURANÇA PÚBLICA



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL

Corregedoria Comunica

JORNADA DE TRABALHO

FREQUÊNCIA, ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

IMPORTA DIFERENCIARMOS:

- 1. Abandono de cargo:** quando o servidor, intencionalmente e injustificadamente, passa mais de 30 dias consecutivos ausente do serviço, considera-se que ele abandonou o seu cargo – enseja demissão – PAD sumário;
- 2. Inassiduidade habitual:** situação onde há ausência ao serviço, sem justa causa, por período igual ou superior a 60 dias, interpoladamente, durante um período de 12 meses – enseja demissão – PAD sumário;
- 3. Falta de assiduidade não habitual ou impontualidade:** o servidor se atrasa, além do limite de tolerância, não compensa ou falta ao seu trabalho de forma não habitual, isto é, sem ausentar-se por mais de 30 dias consecutivos e sem chegar ao limite de 60 faltas em 12 meses – enseja advertência ou suspensão, a depender do caso – passível de TAC.

Portanto, conforme o enquadramento legal que venha a ser proposto, as consequências podem ser distintas. Variam de uma simples **advertência ou suspensão até uma possível demissão.**

Para os **casos mais simples, é possível celebrar o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)**, que é um acordo entre a Administração e o servidor, no qual não há a necessidade de confissão do suposto ilícito e, por meio do qual, o agente evita uma investigação em seu nome (que lhe traria alguns prejuízos) e se compromete, em suma, a adequar seu comportamento aos padrões exigidos e precaver-se de possíveis transgressões disciplinares. O TAC hoje é passível de adoção, como regra, para as penalidades puníveis com advertência e suspensão de até 30 dias, nos moldes da IN/CGU nº 04/2020. **Vale frisar que, após firmado o primeiro TAC, o servidor não poderá gozar da mesma benesse por 2 anos.**

Nos casos mais graves, a instauração de Processo Administrativo Disciplinar figura como providência inarredável. Podendo o superior imediato, caso deixe de adotar as providências devidas, sujeitar-se às penalidades relativas a transgressão disciplinar (art. 116, inciso VI, da Lei nº 8.112/90) e se ver incurso até mesmo nos crimes de condescendência criminosa (art. 320, do CPB), prevaricação (art. 319, do CPB), além de outras medidas aplicáveis.

Então, vamos ficar atentos!

Fica a Dica da Corregedoria:

Evite condutas impróprias relacionadas à frequência!



/funaioficial

gov.br/funai



MINISTÉRIO DA
JUSTIÇA E
SEGURANÇA PÚBLICA



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL