



AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES

VOTO DGS

RELATORIA: DGS**TERMO:** VOTO À DIRETORIA COLEGIADA**NÚMERO:** 75/2022**OBJETO:** PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR**ORIGEM:** COREG**PROCESSO (S):** 50500.017093/2020-09**PROPOSIÇÃO PRG:** PARECER Nº 00125/2022/PF-ANTT/PGF/AGU**ENCAMINHAMENTO:** À VOTAÇÃO – DIRETORIA COLEGIADA**1. DO OBJETO**

Trata-se de Processo Administrativo Disciplinar instaurado com a finalidade de apurar responsabilidades funcionais decorrentes dos fatos apontados no Processo Administrativo nº 50505.367541/2019-21, que trouxe informações a respeito do descumprimento da jornada de trabalho por parte da [REDACTED], Matrícula SIAPE nº 17 [REDACTED] 19, lotada na Coordenação de Processamento de Autos de Infração do Rio de Janeiro - COAUT, na Unidade Regional do Rio de Janeiro – URRJ.

2. DOS FATOS

Conforme registrado no processo nº 50505.367541/2019-21 (SEI 2756121), em relação às condutas nele apuradas não foi celebrado Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, vez que a servidora em questão não preencheu os requisitos estipulados para tanto no art. 2º da Instrução Normativa Nº 17 da CGU, publicada no DOU em 26 de dezembro de 2019, tendo em conta que possui registro vigente de penalidade disciplinar de suspensão em seus assentamentos funcionais.

Nesse contexto, por meio da Portaria nº 21/COREG/ANTT, de 20 de fevereiro de 2020 (SEI 2741929), restou determinada a instauração de Processo Administrativo Disciplinar em desfavor da referida servidora, formada a Comissão de Inquérito inicialmente pelos servidores [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED], sob a presidência do primeiro, sendo iniciados os trabalhos em 27 de fevereiro de 2020 (SEI 2812035).

Logo em seguida, foi solicitado o sobrestamento do inquérito (SEI 2946064), em virtude do advento da licença [REDACTED] da acusada, iniciada no dia [REDACTED]. O sobrestamento requerido foi formalizado mediante Portaria nº 22/COREG/ANTT, de 11 de março de 2020 (SEI 2968295).

Por sua vez, a retomada do procedimento foi determinada pela Portaria nº 74/COREG/ANTT, de 8 de dezembro de 2020 (SEI 4708646), com a designação das servidoras [REDACTED] e [REDACTED] para compor o colegiado, sob a presidência da primeira, em substituição aos servidores [REDACTED] e [REDACTED], sendo os trabalhos retomados em 8 de janeiro de 2021 (SEI 4891766).

Na sequência, sucederam-se vários atos de prorrogação de prazo e recondução da tríade processante, publicados internamente, nas mesmas datas da edição: Portaria nº 3/COREG/ANTT, de 18 de janeiro de 2021 (prorrogação), (SEI 5000973); Portaria nº 15/COREG/ANTT, de 19 de março de 2021 (recondução), (SEI 5772255); Portaria nº 30/COREG/ANTT, de 18 de maio de 2021 (prorrogação), (SEI 6466896); Portaria nº 41/COREG/ANTT, de 19 de julho de 2021 (recondução), (SEI 7363389); Portaria nº 54/COREG/ANTT, de 17 de setembro de 2021 (prorrogação), (SEI 8175151); Portaria nº 68/COREG/ANTT, de 16 de novembro de 2021 (recondução), (SEI 8788577); Portaria nº 4/COREG/ANTT, de 17 de janeiro de 2022 (prorrogação), (SEI 9613959); e, Portaria nº 17/COREG/ANTT, de 18 de março de 2022 (recondução), (SEI 10468000).

Neste passo, o último desses atos foi a Portaria nº 17/COREG/ANTT, de 18 de março de 2022, que além de reconduzir a Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, composta pelas citadas servidoras, fixou o prazo de 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos.

Conforme se extrai dos autos, a notificação inicial da Acusada ocorreu em 18 de janeiro de 2021, conforme ciência aposta no DOC SEI 4997918, acerca da Notificação Prévia encaminhada através do e-mail funcional (SEI 4938553).

Realizado o interrogatório e esgotada a subfase de instrução probatória, no que diz respeito à produção de provas de iniciativa da tríade processante, concluiu-se que o inquérito administrativo reuniria os pressupostos para o ato disciplinado no art. 161, *caput*, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, motivo pelo qual, consoante Ata de Deliberação de 3 de março de 2022 (SEI 10252362), a Comissão decidiu indiciar a Acusada por incorrer nas infrações constantes do art. 116, incisos II, III, IV e X, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, expedindo-se mandado de citação para apresentação de defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias (SEI 10666863).

Regularmente citada (ciência em 08/04/2022 - SEI 10764731), a servidora apresentou defesa escrita (SEI 10888319), em 18/04/2022, por meio da qual alegou, em síntese, a existência de situações que isentam e/ou atenuam a situação relatada na demanda, como problemas de saúde, que levaram à falta de pontualidade e assiduidade, conhecimento do superior hierárquico acerca desses problemas, ausência de prejuízos ao trabalho, à equipe e ao erário, uma vez que todas as metas fixadas foram atingidas, não tendo havido comprovação de que a acusada teria desrespeitado a hierarquia funcional.

Lavrado o Relatório Final (SEI 10900672), onde se concluiu pela responsabilização da servidora [REDACTED], por infringência ao disposto no art. 116, incisos II, III e X, da Lei n. 8.112, de 1990, propôs-se a aplicação da penalidade de suspensão de 30 (trinta) dias à indiciada.

O referido relatório foi apresentado à Corregedoria da ANTT aos 16 de maio de 2022 (SEI 11364034).

Uma vez instada a se manifestar, por meio do Despacho COREG (SEI 11382089), a Procuradoria Federal Junto à ANTT acostou os autos o PARECER Nº 00125/2022/PF-ANTT/PGF/AGU (11509878), onde recomendou o acatamento, pela autoridade julgadora, da proposta constante do Relatório Final da Comissão Processante, ante a constatação da regularidade do procedimento.

Por fim, uma vez consolidada a proposição da COREG no RELATÓRIO À DIRETORIA Nº 245/2022 (SEI 11517662), bem como na MINUTA DE DELIBERAÇÃO COREG 11519056, os autos aportaram nesta Diretoria, mediante regular sorteio realizado pela Secretaria-Geral em 26.5.2022, conforme registrado na Certidão de Distribuição REDIR-SEGER 11536432.

3. DA ANÁLISE PROCESSUAL

Conforme relatado, após análise do conjunto probatório constante nos autos, que levou em consideração o interrogatório da servidora, o depoimento das testemunhas, os documentos acostados aos autos, além das teses defensivas apresentadas, a Comissão Processante lançou a seguinte conclusão no Relatório Final (SEI 10900672):

129. *Ex positis*, respeitado o devido processo legal, oferecido à Acusada o exercício da ampla defesa e contraditório, a Comissão entende que a servidora [REDACTED], matrícula SIAPE 17 [REDACTED] 19, lotada na Unidade Regional do Rio de Janeiro, pelos fatos e fundamentos descritos, incorreu na infração disciplinar tipificada no art. 116, incisos II, III e X, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

130. Em conclusão, a Comissão de Inquérito manifesta-se pela aplicação da pena de SUSPENSÃO por 30 (TRINTA) DIAS à servidora [REDACTED], matrícula SIAPE 17 [REDACTED] 19, considerando-se os atenuantes e agravantes.

Os fundamentos da citada proposta estão contidos nos seguintes excertos do aludido Relatório:

7. Após análise dos dados constantes do Processo Administrativo nº 50505.367542/2019-21 (2756121), em sede de investigação preliminar, restou constatado (2382229 no doc. 2756121):

[...] indícios de materialidade e autoria das irregularidades atribuídas à [REDACTED], SIAPE nº 17 [REDACTED] 19, lotada na COAUT/RJ. [...] Acrescentamos, ainda, que no caso em tela, não poderá ser celebrado Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, uma vez que a servidora [REDACTED] não reúne os pré-requisitos estipulados no art. 2º da Instrução Normativa Nº 17 da CGU, publicada no DOU em 26 de dezembro de 2019, por possuir registro vigente de suspensão (penalidade disciplinar) em seus assentamentos funcionais. (grifos existentes)

(...)

36. Ademais, em ato testemunhal (8272955), o depoente, [REDACTED], Coordenador da servidora, confirmou acerca das ausências da Sra. [REDACTED] e o consequente prejuízo ao trabalho:

[...] 8:34 É, a divisão... a tarefa, a gente tinha bastante tarefa... era bastante volume de, de tarefa, a COAUT (inaudível) que garantia ali, com a equipe que tava ali formada, a... pra cumprir aquela tarefa. Então assim, **qualquer redução ali da carga de trabalho da equipe é, é automaticamente você traz aí uma, uma demora um pouco maior da, da finalização do trabalho como um todo.**

(...) 10:02 **Sempre acontecia muitos atrasos**, que eu me lembro, a servidora sempre conversava comigo, sempre expunha que, que [...] eu entendia [...] motivos pessoais e tal, entendia, mas como na função de chefia, coordenando a coordenação, eu não poderia nunca misturar a questão, o fator pessoal com o fator profissional ali, de tocar o trabalho [...] como coordenador da área, eu não tinha como considerar aquele fator ali pra fazer um abono ou pra fazer um, uma, considerar aquilo ali como um motivo pra eu não executar meu trabalho, ou, ou a servidora não executar o próprio trabalho. Então, **por mais que entendesse, todo mundo tem questões pessoais, a, isso acabava trazendo algum tipo de problema, até para a equipe como um todo.** (grifos acrescentados)

37. No que se refere à eventual redistribuição das tarefas e sobrecarga dos demais servidores, o Sr. [REDACTED] informou que (8272955):

[...] 11:10 [...] e a tarefa, a pessoa, as pessoas (inaudível) pegavam por lote, e as equipes iam pegando aquilo ali. Então assim, acabava... **a gente acabava assumindo o trabalho.** Era um trabalho da equipe como um todo, era muita coisa, o volume era muito grande de processos, então assim, tinha que todo mundo se debruçar nos processos senão, não, não andava [...]

(...)

12:10 **sobrecarregar eu nem digo tanto, mas demorar mais tempo que o previsto para concluir aquela tarefa.** (grifos acrescentados)

38. No mesmo ato (8272955), questionado pelo procurador da Acusada se os servidores vinculados à sua chefia realizavam comunicações formais em qualquer momento, sobre eventual atraso ao serviço, o Coordenador responde 22:20 "a questão é só uma questão pontual, que acontece por um atraso, de... pegou um, um... pegou um engarrafamento, teve que sair com urgência, um dia ou outro isso aí é excepcionalidade. **A questão nesse caso era reiteração do comportamento quase que diário, então se pegar o histórico de presença [...] tinha um histórico de não cumprimento das 8 horas muito grande.**" (grifos acrescentados)

(...)

48. Mesmo após resposta da servidora por e-mail (1344623), em 13 de setembro de 2019, em que esta se desculpou pelo ocorrido e se comprometeu a não mais incorrer no mesmo comportamento, tal promessa não foi cumprida, pois a Acusada persistiu no descumprimento da jornada de trabalho estabelecida, resultando em uma conduta reiterada. A observância das regras, normas e princípios que norteiam o exercício das competências e atribuições da instituição à qual o servidor está vinculado, bem como o respeito à hierarquia e subordinação inerentes ao poder hierárquico, são atribuições específicas, intrínsecas ao cargo, e devem ser observadas por todos os agentes públicos no desempenho das suas atividades funcionais. Desse modo, do comportamento reiterado da servidora, extrai-se conduta que não se coaduna com o dever tabulado no art. 116, II, da Lei nº 8.112/90.

(...)

50. A persistência na inobservância da jornada de oito horas diárias prevista na Deliberação nº 270-A/2011, por ato voluntário e consciente, resultou em desconto no contracheque da servidora, por motivo de FALTAS E ATRASOS, demonstrando um claro desrespeito ao mencionado dispositivo e ao inciso III do artigo 116, pela desobediência de norma regulamentar.

51. Por fim, é dever do servidor ser assíduo e pontual ao serviço, nos moldes do inciso X, art. 116 da mesma Lei. A inassiduidade e a impontualidade por parte da servidora podem ser constatadas pelas Folhas de Frequência dos meses de julho, agosto e setembro (5879961, 5880002, 5880046), bem como na Tabela 1, que demonstra o descumprimento de 46% da jornada de trabalho no período analisado. Destaca-se que faltas e atrasos injustificados consumam-se quando o servidor não apresenta comunicação à chefia imediata ou, uma vez apresentada, não seja acatada.

(...)

62. A Comissão de Inquérito, do exame dos fatos e do conteúdo dos laudos médicos oficiais apresentados, compreende não haver dúvida sobre os problemas de saúde relacionados à [REDACTED] da servidora.

63. Entretanto, não há que se confundir os períodos de licença devidamente comprovados por meio de atestados médicos e recomendações de afastamento, com os períodos de efetiva atividade laboral sem recomendação de afastamento. A vida de todo ser humano é permeada por momentos de "altos e baixos", sejam eles derivados de problemas pessoais, profissionais, de saúde ou psicológicos. Ninguém está alheio às surpresas impostas pela vida. Toda mulher que está [REDACTED] tornase suscetível a diversos sintomas, principalmente na fase inicial.

64. O que esta Comissão explicita, entretanto, é o fato de a servidora possuir a prerrogativa de consultar profissional de medicina que possa prescrever medicação ou até mesmo atestar a necessidade de afastamento de suas atividades laborais, uma vez que a Sra. [REDACTED] sabia de seu estado delicado na fase inicial da [REDACTED]. Por ser um acontecimento frequente, embora indesejável, a servidora deveria procurar fazer jus a esse direito com o intuito de evitar eventuais ausências, faltas, atrasos ou saídas antecipadas do ambiente de trabalho.

65. Por essa razão, não existe, com base nos próprios laudos médicos encartados aos autos, qualquer dúvida quanto aos problemas de saúde relacionados à servidora. Considerando isso, a Comissão vinculou a análise dos fatos ao período de 23 de julho a 13 de setembro de 2019, suprimindo-se os dias em que a servidora estava devidamente afastada para tratamento de saúde.

(...)

75. Além disso, a chefia imediata não possui competência para autorizar o descumprimento das 8 horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, conforme previsto no artigo 5º da Deliberação nº 270-A, de 14 de dezembro de 2011. Esse fato é informado pelo Coordenador em notificação enviada à acusada por meio do e-mail (1438716 no doc. 2756121):

Agradeço os esclarecimentos prestados, porém, **mesmo ciente dos problemas pessoais comunicados, cabe destacar sobre a obrigatoriedade do cumprimento da carga horária de trabalho semanal de 40 horas e jornada diária de 8 horas. Não possuo competência permitir voluntariamente a execução de horário alternativo ao previsto nas normas emanadas pela área de gestão de pessoas. Em caso de indicação médica de afastamento do trabalho, por favor, peça seguir sempre a rotina de envio orientada pela GEPES.** (grifos acrescentados)

76. Portanto, o Coordenador da Sra. [REDACTED], além de orientá-la a cumprir a carga horária obrigatória, ainda reforçou para que a servidora recorresse às orientações da área de Gestão de Pessoas (GEPES) em relação às indicações médicas de afastamento do trabalho.

(...)

83. Desta forma, apesar da alegação de que o descumprimento da carga horária decorreu de problemas de saúde, no período entre julho e setembro de 2019, a servidora deixou de comprovar o fato haja vista os diversos atrasos e faltas sem justificativa e sem a apresentação de atestados médicos ou de comparecimento, razão pela qual a acusada não poderia se eximir do cumprimento de sua jornada, pois possui prerrogativas legais de o fazer.

(...)

87. No tocante à alegação da defesa de que as ausências injustificadas e os atrasos da servidora não geraram prejuízos ao trabalho, é importante lembrar que a servidora acumulou 59 horas negativas no mês de setembro de 2019, o que equivale a uma semana e meia de trabalho. Esse fato gerou o desconto pecuniário demonstrado na Tabela 1 (Descontos - Ficha Financeira de 2019), que explicita dedução no valor de R\$ 858,71 (oitocentos e cinquenta e oito reais e setenta e um centavos) no contracheque da servidora relativo ao mencionado mês.

88. Ademais, conforme descrito na indicação, a servidora incorreu no descumprimento de 46% da jornada de trabalho no período analisado. Nesse sentido, resta claro que a ausência da servidora, por quase 50% a menos do tempo destinado ao efetivo exercício de suas funções, acarreta prejuízo ao perfeito funcionamento da área, e consequentemente da Administração Pública.

(...)

100. Após análise, o Colegiado considera que a Acusada desrespeitou normativo referente ao cumprimento da jornada de trabalho e não ordem do superior hierárquico, motivo pelo qual a Triade Processante reconsidera o enquadramento no inciso IV, art. 116, da Lei nº 8.112/90, e decide acatar a alegação da defesa quanto ao mencionado inciso.

(...)

109. Neste caso, a servidora infringiu a Deliberação nº 270-A, de 14 de dezembro de 2011, normativo que disciplina o horário de funcionamento, a jornada de trabalho e os procedimentos para o acompanhamento e controle da frequência dos servidores no âmbito da Agência Nacional de Transportes Terrestres. Diante disso, para o caso em tela, faz-se necessária a vinculação do descumprimento do inciso III (observar as normas legais e regulamentares) ao disposto no inciso X (ser assíduo e pontual ao serviço) da Lei nº 8.112/90. Portanto, ao descumprir a Deliberação nº 270-A, a Acusada incorreu na transgressão de ambos os incisos.

110. Ainda em referência ao inciso X, o aludido dispositivo especifica dois deveres autônomos, quais sejam: ser assíduo e pontual. Isso significa que a infração disciplinar se consuma com a inobservância de qualquer um deles, conforme orienta o Manual de Processo Administrativo Disciplinar - 2021 da Controladoria-Geral da União - CGU. No contexto deste inciso, ser assíduo é qualidade de quem comparece com regularidade e exatidão ao lugar onde tem de desempenhar suas funções; já a pontualidade está relacionada à precisão no cumprimento do horário de trabalho. No caso em comento, não houve atendimento dos dois dispositivos, haja vista a comprovação de faltas injustificadas e a frequente desobediência da carga horária por parte da Acusada.

(...)

115. Em relação às imputações específicas, a Comissão decide reconsiderar o enquadramento relacionado ao cumprimento das ordens superiores e indeferir os demais argumentos, pronunciando-se pela culpa da Acusada.

(...)

126. Considerado o histórico profissional da servidora, sobressaem circunstâncias agravantes, uma vez que os fatos a ela imputados se materializaram no mesmo ano em que houve o cumprimento de penalidade anterior, e a existência do registro ainda constar dos assentamentos funcionais da servidora, nos moldes do art. 131 da Lei nº 8.112/90.

127. Por outro lado, no caso em tela, há circunstâncias atenuantes que devem ser consideradas, como a situação de saúde da servidora. De fato, ao longo do segundo semestre de 2019, a servidora teve afastamentos por licença médica e a posteriori solicitou a licença [REDACTED]. Considerando o período analisado pela Comissão, no qual a servidora descumpriu 46% de sua jornada de trabalho, deve-se levar em conta o efetivo problema de saúde que acometia a servidora, fato corroborado pelos depoimentos das senhoras [REDACTED] e [REDACTED] e laudos médicos constantes dos autos (5324833).

(...)

129. Ex positis, respeitado o devido processo legal, oferecido à Acusada o exercício da ampla defesa e contraditório, a Comissão entende que a servidora [REDACTED], matrícula SIAPE 17 [REDACTED] 19, lotada na Unidade Regional do Rio de Janeiro, pelos fatos e fundamentos descritos, incorreu na infração disciplinar tipificada no art. 116, incisos II, III e X, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Por sua vez, submetidos os autos ao crivo da Procuradoria Federal Junto à ANTT, foi lavrado o PARECER Nº 00125/2022/PF-ANTT/PGF/AGU (11509878), onde restou exarada a seguinte conclusão:

77. Ante o exposto, e nos estritos limites formais da análise desta PF-ANTT, entendemos pela higidez dos atos praticados, uma vez que restou verificada a conformidade da conclusão da Comissão com as provas e elementos em que se baseou para formar a sua convicção, a adequação do enquadramento legal da conduta, bem como da penalidade proposta. Portanto, a recomendação constante do Relatório Final da Comissão encontra previsão e se enquadra nos dispositivos legais pertinentes, razão pela qual merece acatamento pela autoridade julgadora, considerado o aspecto jurídico-formal da presente manifestação.

Por fim, o Relatório Final, bem como a manifestação jurídica citada foram acolhidas pela Senhora Corregedora, por meio do RELATÓRIO À DIRETORIA Nº 245/2022 (SEI 11517662), nos seguintes termos:

Assim sendo, ACOLHO o Relatório Final da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar e o Parecer da Procuradoria-Geral desta ANTT, concordando com a aplicação da penalidade de SUSPENSÃO, de 30 (trinta) dias à servidora [REDACTED], Matrícula SIAPE nº 17 [REDACTED] 19, com fundamento no artigo 116, incisos

II, III e X, da Lei nº. 8.112/1990.

Diante do exposto, considerando as manifestações da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, da Corregedoria, bem como da PF-ANTT, cujos argumentos ora são adotados e passam a integrar este ato, nos termos do art. 50, inciso II, § 1º, da Lei nº 9.784, de 1999, esta Diretoria entende presentes os requisitos para a aprovação da proposta de SUSPENSÃO, por 30 (trinta) dias, da servidora [REDACTED].

4. DA PROPOSIÇÃO FINAL

Com estas considerações, **VOTO** pela aplicação da pena de SUSPENSÃO, por 30 (TRINTA) DIAS, à servidora [REDACTED], matrícula SIAPE 17 [REDACTED] 19, com fundamento no art. 116, incisos II, III e X, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Brasília, 23 de junho de 2022.

(assinado eletronicamente)

GUILHERME THEO SAMPAIO

DIRETOR



Documento assinado eletronicamente por **GUILHERME THEO RODRIGUES DA ROCHA SAMPAIO**, Diretor, em 23/06/2022, às 16:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.antt.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **11879471** e o código CRC **6854EE8D**.

Referência: Processo nº 50500.017093/2020-09

SEI nº 11879471

St. de Clubes Esportivos Sul Trecho 3 Lote 10 - Telefone Sede: 61 3410-1000 Ouvidoria ANTT: 166

CEP 70200-003 Brasília/DF - www.antt.gov.br