



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTA TÉCNICA Nº 646/2022/CGUNE/CRG

PROCESSO Nº 00190.101810/2022-14

INTERESSADO: INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, COORDENAÇÃO-GERAL DE UNIFORMIZAÇÃO DE ENTENDIMENTOS

1. ASSUNTO

1.1. Questionamentos acerca de suposto conflito de entendimentos sobre tema relacionado ao direito disciplinar e o exercício de atividade pública em jornada de trabalho remoto e teletrabalho.

2. REFERÊNCIAS

- 2.1. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
- 2.2. Instrução Normativa SGP/ME nº 65, de 30 de julho de 2020.
- 2.3. Instrução Normativa nº 2 SGP/MP, de 12 de setembro de 2018.
- 2.4. Portaria CGU nº 1.082, de 17 de maio de 2021.
- 2.5. Nota Técnica nº 1174/2021/CGUNE/CRG.
- 2.6. Nota Técnica SEI nº 42980/2020/ME.
- 2.7. Perguntas Frequentes sobre a Instrução Normativa nº 65, de 2020. Governo Federal (Programa de Gestão https://www.gov.br/servidor/pt-br/arquivos/faq-versao-site_26-08.pdf).

3. SUMÁRIO EXECUTIVO

3.1. Trata-se de consulta encaminhada pela Corregedoria do Instituto Nacional de Pesos e Medidas - COGER/INPI (2295887), na qual apresenta questionamentos derivados da identificação de suposta divergência de entendimentos entre a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia - SGP/ME e esta Corregedoria-Geral da União - CRG/CGU acerca de matéria relacionada às novas modalidades de trabalho remoto e teletrabalho de servidores, sendo apresentada nos seguintes termos:

Cumprimentando-o, esta COGER/INPI realiza consulta acerca de divergência identificada entre entendimento da SIPEC/ME e Corregedoria-Geral da União. (documentos em anexo)

Eis que a COGER/INPI vem recebendo significativa quantidade de representações de suas Diretorias finalísticas, a respeito de servidores que não vêm cumprindo, injustificadamente, suas metas de desempenho individual.

Por meio da Nota Técnica nº 1174/2021/CGUNE/CRG, a CRG/CGU assentou entendimento, por provocação do MTur, de que "não se verifica necessidade de instauração prévia de processos investigativos ou acusatórios para a efetivação descontos na remuneração dos servidores e empregados públicos federais em razão do descumprimento injustificado de ordens, metas e produtividade pactuados com a unidade durante o regime de jornada de trabalho na modalidade teletrabalho, e em razão de faltas injustificadas durante o regime de trabalho na modalidade trabalho remoto."

Contudo, a Coordenação-Geral de RH do Instituto, sustenta-se em entendimento

emanado por meio da Nota Técnica SEI nº 42980/2020/ME, emitido pela SIPEC/ME, em consulta formulada pelo INSS, de que se entende "pela impossibilidade de desconto remuneratório pelo descumprimento de metas pela falta de amparo legal e pela possibilidade do dirigente da unidade dispor sobre sanções pelo não atingimento das metas."

Com isso, a COGER/INPI tem obtido pouco sucesso em tentativa de celebração de TAC, o que acarreta instauração de PAD, na forma de Corregedoria de "pequenas causas".

A título exemplificativo, tem-se vigente um processo em fase de julgamento, pela apenação de suspensão, de servidor que rejeitou proposta de celebração de TAC para ressarcimento de R\$ 80.461,58, em 04/2021. Independentemente do julgamento desse PAD, a CGRH informa que não procederá a ação de ressarcimento ao erário, pelo entendimento emitido pela Nota Técnica SEI nº 42980/2020/ME.

Desde essa data o servidor continua descumprindo, injustificadamente, suas metas de desempenho individual.

Ao que tudo indica, caso o servidor mantenha sua conduta após cumprimento da penalidade, será instaurado procedimento para apuração de conduta mais gravosa, mas isso representa verdadeira agressão ao princípio constitucional da eficiência.

Com isso, a COGER/INPI não alcança êxito no ressarcimento educativo do erário em caso de descumprimento imotivado de metas individuais, nem pela celebração de TAC, nos termos da IN CGU nº 04/2020, nem por meio de cobrança por processo administrativo de RH.

Dessa forma, sugere-se provocar o SIPEC/ME para harmonização de entendimentos quanto ao procedimento mais eficiente a ser adotado pelas instituições, e orientando os órgãos setoriais de Correição e RH.

4. ANÁLISE

4.1. Inicialmente, cumpre esclarecer que a presente análise tem como foco a apreciação de aspectos afetos ao campo disciplinar e relacionados ao trabalho remoto e ao teletrabalho.

4.2. Antes de mais nada, importa ao exame apresentar um detalhamento mais claro dos entendimentos manifestados nas citadas Nota Técnica SEI nº 42980/2020/ME (2295905), resultante de consulta do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, e Nota Técnica nº 1174/2021/CGUNE/CRG (2295907), elaborada em razão de consulta da Corregedoria do Ministério do Turismo, pelo que, segue a reprodução dos seguintes trechos de seus conteúdos:

Nota Técnica nº 1174/2021/CGUNE/CRG

5. Conclusão

5.1 Ante o exposto, verifica-se que não consta dos normativos ora abordados, ou das orientações desta CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO, órgão central do SisCor, a exigência de instauração prévia de processos investigativos ou acusatórios para a efetivação descontos na remuneração dos servidores e empregados públicos federais em razão do descumprimento injustificado de ordens, metas e produtividade pactuados com a unidade durante o regime de jornada de trabalho na modalidade teletrabalho, e em razão de faltas injustificadas durante o regime de trabalho na modalidade trabalho remoto.

5.2 Não obstante, nas hipóteses de trabalho remoto e de teletrabalho, havendo falta injustificada ou ausência de apresentação de justificativa pelo servidor/empregado público quanto a impossibilidade de entrega regular de trabalhos incumbidos pela unidade, a depender das circunstâncias do caso concreto pode a chefia imediata adotar as providências necessárias para a formulação de proposta de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC nos casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, com base na Instrução Normativa CGU nº 4, de 21 de fevereiro de 2020, ou providências para a instauração de Processo Administrativo Disciplinar nos casos de supostas infrações funcionais mais graves, tais como abandono do cargo e inassiduidade habitual, sujeitas à penalidade demissória, conforme previsões dos incisos II e III do artigo 132 do Estatuto Funcional.

[...]

Nota Técnica SEI nº 42980/2020/ME

[...]

6. Sobre a possibilidade de desconto remuneratório, na forma do art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, afirma o INSS que são "*por demais rigorosas as regras estabelecidas para exclusão do participante de programa de gestão por descumprimento da meta*" e, por essa razão, defende a possibilidade de "*compensar eventuais decessos/débitos até o mês subsequente, nos termos do inciso II do art. 44 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e somente depois de decorrido esse prazo, se efetuará o desconto dos pontos não compensados, obviamente que, após a sua conversão em horas*".

10. Sobre os questionamentos formulados pelo INSS, discorreu a DGP:

[...]

2. É possível a aplicação, de forma análoga, do disposto no art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, para compensação e desconto remuneratório aos participantes do programa de gestão?

Resposta do Setorial: *Entendemos pela inaplicabilidade do art. 44 da 8.112 aos participantes do programa de gestão, considerando que não há controle de assiduidade dos participantes do programa de gestão e sim gestão dos resultados*

3. Há respaldo legal para criação de banco de pontos para compensação de metas equivalentes àshoras?

Resposta do Setorial: *Entendemos pela ausência de respaldo legal para criação de banco de pontos para compensação associado ao programa de gestão.*

[...]

11. Adicionalmente aos questionamentos apresentados pelo INSS, a DGP aventou mais uma questão, relacionada ao desconto remuneratório e ao descumprimento de metas pelos participantes de programa de gestão:

3. Na hipótese de impossibilidade de desconto remuneratório por falta de amparo legal, o dirigente da unidade poderá estabelecer outras sanções pelo não atingimento das metas?

Resposta do Setorial: *Entendemos pela impossibilidade de desconto remuneratório pelo descumprimento de metas pela falta de amparo legal e pela possibilidade do dirigente da unidade dispor sobre sanções pelo não atingimento das metas.*

12. Considerando terem sido atendidos os procedimentos estabelecidos pela ON nº 7, de 2012, para a realização de consultas a esta Secretaria, passamos a esclarecer as dúvidas suscitadas pelo INSS e encaminhadas pela DGP.

[...]

15. Em relação ao desconto remuneratório na hipótese de descumprimento de metas, de maneira análoga ao art. 44, da Lei nº 8.112, de 1990, esclarecemos que está correto o entendimento do Setorial quanto a não haver amparo legal para tal medida, razão pela qual esta não foi prevista na IN nº 65, de 2020. Convém salientar, no entanto, que a exclusão do participante pelo descumprimento de metas, ao contrário do que afirma o INSS, oferece certa margem de flexibilidade aos gestores e participantes, tendo sido pensada para não ocasionar prejuízo à Administração Pública e, ao mesmo tempo, não se constituir medida desarrazoada em relação aos participantes. Veja-se o que dispõe a norma sobre o assunto:

Art. 9. O dirigente da unidade deverá desligar o participante do programa de gestão:

III - pelo descumprimento das metas e obrigações previstas no plano de trabalho a que se refere o art. 13 e do termo de ciência e responsabilidade;

Art. 10. (...)

(...)

§ 8º **O estabelecimento de percentual mínimo de produtividade adicional de que trata o inciso VI do caput, quando houver, deverá ser compatível com a jornada de trabalho regular dos participantes.**

Art. 13.

(...)

(...) § 2º **A chefia imediata poderá redefinir as metas do participante por necessidade do serviço, na hipótese de surgimento de demanda prioritária cujas atividades não tenham sido previamente acordadas.**

(...)

§ 4º **As metas semanais não poderão superar o quantitativo de horas da jornada semanal de trabalho do participante no programa de gestão.**

Art. 22. **Constituem atribuições e responsabilidades do participante de programa de gestão: VIII - comunicar ao chefe imediato a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas e prazos ou possível redistribuição do trabalho;** (grifos nossos)

16. Da leitura dos dispositivos transcritos, verifica-se que o desligamento do participante pelo descumprimento de metas ocorre quando este se dá sem justificativa. Em primeiro lugar, as metas definidas para os participantes devem corresponder às respectivas jornadas de trabalho, razão pela qual, via de regra, espera-se o seu adequado cumprimento. Ademais, a norma prevê que a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos a que o participante esteja sujeito permite a readequação das metas, de forma a não ocasionar o seu descumprimento sem que o participante tenha dado causa, por dolo; além disso, também por necessidade do serviço é possível a redefinição das metas, a critério da chefia imediata.

17. Assim sendo, verifica-se que a norma já prevê hipóteses de redefinição das metas de forma a evitar seu descumprimento, razão pela qual eventual ocorrência deste deverá ensejar o desligamento do participante.

18. Sobre o banco de pontos, inicialmente cumpre-nos esclarecer que não se trata de lacuna legal existente na norma. Primeiro, porque não era intenção do legislador prever tal instrumento; depois, porque a IN nº 65, de 2020, veda, de forma expressa, a adesão ao banco de horas de que trata a Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, e, por similaridade, aplica-se a vedação também à criação de banco de pontos no âmbito do programa de gestão.

19. Relevante salientar o entendimento do próprio requerente quanto à similitude verificada entre os dois institutos - banco de pontos e banco de horas, razão pela qual, inclusive, aquele mostra-se inviável no âmbito do programa de gestão:

16. No tocante à proposta de criação de um banco de pontos no âmbito de programas de gestão, entendemos pela sua procedência, **tendo por base a mesma metodologia da criação do banco de horas** a partir, inclusive, do estabelecimento da equivalência: horas/pontos.

17. Em linhas gerais, **a proposta de criação do banco de pontos se baseia, de forma análoga, ao banco de horas regido pelo Capítulo V da Instrução Normativa nº 2 SGP/MP, de 12 de setembro de 2018,** de modo que, serão computados como crédito os pontos excedentes realizados além da meta líquida estabelecida para o mês. Para tanto, considerar-se-á as seguintes premissas básicas. (grifos nossos)

20. Aliado a isso, pertinente destacar o que dispõem os arts. 29 e 30 da IN nº 65, de 2020:

Art. 29. Fica vedada a autorização da prestação de serviços extraordinários pelos participantes do programa de gestão. Parágrafo único. O cumprimento, pelo participante, de metas superiores às metas previamente estabelecidas não configura a realização de serviços extraordinários.

Art. 30. Fica vedada aos participantes do programa de gestão a adesão ao banco de horas de que trata a Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018.

21. O art. 30 veda expressamente a realização de banco de horas por parte dos participantes de programa de gestão e, de maneira complementar, o parágrafo único do art. 29 estabelece que o cumprimento de metas que excedam aquelas previamente acordadas não configura realização de serviços extraordinários e, por analogia, igualmente não podem ser consideradas como eventual banco de horas.

22. Vale frisar que os dispositivos citados não impedem que o participante supere as metas previamente acordadas; no entanto, eventual produção excedente às metas estabelecidas em plano de trabalho não poderá ser fruto de imposição por parte da chefia imediata e tampouco será considerada para pagamento de serviços extraordinários ou como banco de horas.

23. Em tempo, necessário esclarecer que a permissão para realização de metas adicionais em função do recesso de fim de ano constitui medida excepcional, exclusivamente para possibilitar aos servidores a participação na comemorações das festas de final de ano, e não deve ser confundida com a realização do banco de horas regido pela IN nº 2, de 2018.

24. Por fim, no que concerne ao questionamento formulado pela DGP quanto à possibilidade do dirigente da unidade estabelecer outras sanções pelo não cumprimento de metas, informa-se que, nos termos do art. 19, III, da IN nº 65, de 2020, a única sanção aplicável ao participante que descumprir as metas acordadas é o seu desligamento do programa.

25. Por oportuno, informa-se que o programa de gestão se apresenta como um importante instrumento de administração da política de pessoal à disposição do Poder Público, a fim de possibilitar melhor gerenciamento da produtividade por meio da promoção da cultura orientada para resultados e pelo incremento da eficiência, além de proporcionar melhoria na qualidade de vida dos participantes.

26. Destaque-se que a realização do Programa de Gestão é facultativa à Administração Pública Federal e se dará em função da conveniência e do interesse do serviço como ferramenta de gestão, não se constituindo direito subjetivo do participante.

27. Em tempo, premente salientar que o maior grau de discricionariedade conferido pela IN nº 65, de 2020, adveio da necessidade de dotar os órgãos e entidades integrantes do Sipec de autonomia na implementação de seus respectivos programas de gestão, sem descuidar de assegurar a prestação do serviço público; contudo, a norma não afasta o alcance e a aplicação das disposições constantes da Lei nº 8.112, de 1990, e de demais normas cabíveis a cada caso concreto.

4.3. Da leitura dos excertos transcritos, identifica-se, desde logo, que, sob a perspectiva da consulente, a origem da divergência nas respectivas análises da CRG e da SPG está vinculada ao ponto referente à possibilidade de desconto na remuneração por faltas dentro da nova conjuntura de trabalho à distância.

4.4. De se ver, entretanto, que o referido tema não foi abordado de forma direta na Nota Técnica nº 1.174/2021/CGUNE/CRG, cuja análise se ateve a aspecto relacionado exclusivamente ao campo disciplinar. Na ocasião, concluiu-se não ser exigível a prévia instauração de processos de apuração disciplinar como condição para a efetivação do desconto na remuneração de servidores e empregados públicos, em casos de descumprimento injustificado de metas de serviço durante a jornada de trabalho remoto e teletrabalho, conforme se vê: *“... não consta dos normativos ora abordados, ou das orientações desta CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO, órgão central do SisCor, a exigência de instauração prévia de processos investigativos ou acusatórios para a efetivação descontos na remuneração dos servidores e empregados públicos federais em razão do descumprimento injustificado de ordens, metas e produtividade pactuados com a unidade durante o regime de jornada de trabalho na modalidade teletrabalho, e em razão de faltas injustificadas durante o regime de trabalho na modalidade trabalho remoto.”* (grifou-se)

4.5. Dessa forma, de plano, percebe-se a inexistência de um conflito direto entre os respectivos entendimentos dos órgãos.

4.6. Segundo análise da SGP, devido à ausência de amparo legal e do

correspondente regramento específico na IN nº 65/2020 – que dispõe sobre o Programa de Gestão relacionado às atividades em teletrabalho –, não é possível proceder aos descontos remuneratórios dos servidores em atividade remota, na forma do art. 44, da Lei nº 8.112/90, ou seja, caracteriza-se a aplicação exclusiva do referido dispositivo tão somente em relação aos servidores em regime presencial de trabalho.

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado;

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata.

4.7. De todo modo, acerca do ponto acima referido, e sem a pretensão de invasão da competência de análise da SPG, convém apresentar o entendimento desta CRG sobre a questão posta, uma vez que a matéria tem conexão direta com aspectos relevantes para a análise no plano correcional.

4.8. Dito isso, tendo em conta que a Lei nº 8.112/90 é o diploma legal que regula o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, pretende-se demonstrar que o entendimento de exclusão de aplicação do seu artigo 44 em relação aos optantes pelo regime laboral de teletrabalho deve ser interpretado de maneira diversa.

4.9. Nesse sentido, relevante destacar o entendimento acerca do alcance de aplicação da Lei nº 8.112/90, constante nas próprias conclusões da Nota Técnica nº 42980/2020/ME: *“27. Em tempo, premente salientar que o maior grau de discricionariedade conferido pela IN nº 65, de 2020, adveio da necessidade de dotar os órgãos e entidades integrantes do Sipec de autonomia na implementação de seus respectivos programas de gestão, sem descuidar de assegurar a prestação do serviço público; **contudo, a norma não afasta o alcance e a aplicação das disposições constantes da Lei nº 8.112, de 1990, e de demais normas cabíveis a cada caso concreto**”.* (grifou-se)

4.10. De se notar, portanto, que, dentro de um campo de análise genérico, além do alcance da Lei nº 8.112/90 em relação a todos os servidores públicos da Administração, há de se verificar a sua hierarquia superior frente aos atos administrativos normativos dela derivados, que têm por função complementar os ditames legais da lei de origem para a sua aplicação e adequação a situações específicas. Neste sentido, a Instrução Normativa nº 65/2020 teve o conteúdo de seu regramento dedicado à adaptação mais específica da Lei nº 8.112/90 a uma nova forma de gestão de atividades, a partir da adoção da modalidade de teletrabalho na Administração Pública.

4.11. Assim, a Instrução Normativa nº 65/2020 teve por finalidade estabelecer *“orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão”*. Ou seja, a criação do ato normativo serviu para descrever as formas e vias de adaptação da lei a uma nova situação, conferindo, na ocasião, o subsídio complementar para a instituição e aplicação de um novo padrão de gestão, baseado em formas de controle diferenciadas.

4.12. Nesse rumo, o exame segue sob o enfoque de uma definição acerca da possibilidade de aplicação direta da Lei nº 8.112/90 a uma situação singular, por ausência de tratamento específico junto à Instrução Normativa nº 65/2020 de

situação relacionada à jornada de trabalho à distância e aos seus aspectos conexos.

4.13. Dentro desta linha de análise, cabe destacar preliminarmente que, como bem observou a SGP, o órgão normatizador optou por afastar os servidores participantes do novo programa de gestão de uma possível adesão ao banco de horas definido na Instrução Normativa nº 02 SGP/MP/2018 (art.23), inviabilizando, inclusive, a criação por analogia de instrumento similar denominado de “banco de pontos”, a partir de uma possível correspondência entre pontos e horas (IN nº 65/2020, art. 30, parágrafo único). Outrossim, também foi ressaltada a vedação expressa da impossibilidade de crédito de horas extraordinárias de trabalho aos servidores nestas condições (IN nº 65/2020, art. 29).

Instrução Normativa nº 02/2018

Art. 23. No interesse da Administração, como ferramenta de gestão, os dirigentes máximos dos órgãos e entidades poderão adotar o banco de horas para execução de tarefas, projetos, programas, dentre outros, de relevância para o serviço público.

§ 1º Nas situações de que trata o caput, serão computadas como crédito as horas excedentes realizadas além da jornada regular do servidor e as não trabalhadas como débito, contabilizadas no sistema eletrônico de apuração de frequência disponibilizado pelo Órgão Central do SIPEC.

§ 2º A permissão para realização de banco de horas é facultada à Administração Pública e se dará em função da conveniência, do interesse e da necessidade do serviço, não se constituindo direito do servidor.

Instrução Normativa nº 65/2020

Art. 29. *Fica vedada a autorização da prestação de serviços extraordinários pelos participantes do programa de gestão. Parágrafo único. O cumprimento, pelo participante, de metas superiores às metas previamente estabelecidas não configura a realização de serviços extraordinários.*

Art. 30. *Fica vedada aos participantes do programa de gestão a adesão ao banco de horas de que trata a Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018.*

Parágrafo único. Verificada a existência de banco de horas realizado em conformidade com a Instrução Normativa nº 2, de 2018, o servidor deverá usufruir as horas computadas como excedentes ou compensá-las como débito antes do início da participação no programa de gestão.

4.14. Demonstra-se, com isso, que, nas situações de teletrabalho, em que as tarefas são realizadas por apresentação de produtos por período, a previsão de horas excedentes além da jornada regular do servidor, com vistas a posterior utilização ou ressarcimento, não se justificam, melhor dizendo, não se coadunam com a própria essência deste novo modelo de gestão e prestação de serviços, uma vez que pautado em metas a serem cumpridas em tempo pré-estabelecido, dentro de uma jornada irregular de trabalho no tempo devido à ausência de utilização de um controle de ponto na forma convencional.

4.15. Neste ponto, cumpre destacar que o desconto de remuneração por ausências justificadas e injustificadas de servidores em teletrabalho, nos termos do art. 44, da Lei nº 8.112/90, não acompanha o mesmo cenário e motivação do impedimento ligado à caracterização das horas excedentes, uma vez que não há evidências de vedação legal ou normativa expressa, direta ou indireta, para aplicação direta do referido dispositivo nas situações que descreve:

Lei nº 8.112/90

Art. 44. *O servidor perderá:*

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado;

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata.

4.16. No mesmo sentido a norma infralegal prevista nos arts. 10, incisos I e II e 11 da Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, expedida pelo órgão central do SIPEC:

Art. 10. O servidor público terá descontada:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço sem motivo justificado; e

II - a parcela de remuneração diária proporcional aos atrasos, ausências justificadas e saídas antecipadas, quando não compensadas até o mês subsequente ao da ocorrência e a critério da chefia imediata, em conformidade com a legislação vigente.

Art. 11. As faltas injustificadas não poderão ser compensadas e deverão ser lançadas como falta no controle eletrônico de frequência.

4.17. Vale consignar que, por motivos óbvios, a formatação do controle existente na prestação de serviços presenciais não se ajusta ao modelo de teletrabalho, todavia, existem alguns pontos de correspondência, como é o caso da quantização dos períodos de serviço em relação às correspondentes horas trabalhadas.

4.18. Destarte, cumpre salientar que, embora não exista controle de frequência sobre o ponto no teletrabalho, as metas para o cumprimento de demanda têm como parâmetro a mesma rotina de carga de trabalho submetida aos servidores em modalidade presencial de serviço, de 8 horas diárias e 40 horas semanais, demonstrando, com isso, que não há uma perda do vínculo com as horas e limites fixados em relação à anterior jornada presencial do servidor. Nesse sentido, o seguinte posicionamento extraído da análise da SGP: ***Em primeiro lugar, as metas definidas para os participantes devem corresponder às respectivas jornadas de trabalho, razão pela qual, via de regra, espera-se o seu adequado cumprimento.***

4.19. Nessa linha de pensamento, entende-se pela ausência de impedimento para a aplicação do art. 44, da Lei nº 8.112/90 e art. 10, da IN nº 2/2018 aos servidores em teletrabalho.

4.20. Em corroboração ao posicionamento anterior, incumbe esclarecer que possíveis compensações existentes entre atividades presenciais e em teletrabalho são viáveis justamente em razão desta compatibilidade de mensuração por hora de trabalho em ambos os casos.

4.21. Convém assinalar que o controle de ponto no teletrabalho está balizado na especificação prévia em plano de trabalho das horas diárias a serem utilizadas na confecção de um produto, que se insere dentro de uma projeção na qual as horas pactuadas para o cumprimento da demanda devem ser informadas pelo servidor e aceitas pela chefia imediata. Diga-se ainda que, além da avaliação de equivalência entre o número de horas empenhadas no cumprimento da meta acordada, existe a análise qualitativa do produto, que pode indicar uma não correspondência das efetivas horas utilizadas em relação ao conteúdo do produto final confeccionado.

4.22. De forma geral, impende esclarecer que o cômputo para a verificação do descumprimento de metas no teletrabalho está vinculado à identificação de uma efetiva prestação de serviço conforme as horas estipuladas, que se realiza por meio de uma análise periódica imediata da jornada do servidor em função das metas estabelecidas. Esta forma de controle diverge daquela imposta ao servidor em regime presencial, uma vez que submetido ao ponto de frequência, e, portanto, a uma

análise mediata de sua jornada em relação às suas metas consolidadas. Contudo, esta distinção de modelos de avaliação não afeta a aplicação do RJU em ambos os casos, de maneira que, a ausência de contraposição a possíveis vedações ou imposições legais ou normativas específicas, bem como o reconhecimento da viabilidade de mensuração da assiduidade por hora trabalhada em relação às atividades em teletrabalho, traz o reconhecimento de aplicação do art. 44 da Lei nº 8.112/90.

4.23. Em linhas gerais, pode-se aduzir que a avaliação para fins do cumprimento da carga horária em teletrabalho, embora diferido da jornada presencial, também possui o mesmo fundamento de cálculo em horas relacionado à jornada de trabalho, cuja finalidade se assenta no cumprimento de metas. Nesse sentido, vejamos o que dispõe o art. 13 da IN nº 65/2020:

Do plano de trabalho

Art. 13. O candidato selecionado pelo dirigente da unidade para participar do programa de gestão deverá assinar o plano de trabalho, que conterá:

I - as atividades a serem desenvolvidas com as respectivas metas a serem alcançadas **expressas em horas equivalentes**.

(...)

§ 3º As metas serão **calculadas em horas para cada atividade** em cada faixa de complexidade e apresentadas na tabela de atividades conforme previsto no art. 26.

§ 4º As metas semanais não poderão superar o **quantitativo de horas da jornada semanal de trabalho** do participante no programa de gestão.

4.24. Impõe esclarecer que, em situações de teletrabalho, as chefias imediatas devem reconhecer as faltas do servidor a partir de um juízo (sopesamento) entre o cumprimento da tarefa atribuída ao servidor e o correspondente prazo utilizado para esta entrega, este, previamente fixado em horas de trabalho e relacionado à atividade desenvolvida. Imprescindível observar que este ato de avaliação deve se desenvolver dentro dos parâmetros da razoabilidade, uma vez que a complexidade da matéria analisada pode acarretar distorções no prazo de entrega dos trabalhos do servidor. Abaixo segue a competência específica da chefia imediata, nos termos do inciso III do art. 25 da IN nº 65/2020:

Art. 25. Compete ao chefe imediato:

(...)

III - aferir o cumprimento das metas estabelecidas bem como avaliar a qualidade das entregas

4.25. Vale lembrar, por oportuno, que o teletrabalho exige uma postura proativa do servidor em demonstrar o comprometimento com o efetivo cumprimento das demandas, bem como, uma postura de confiança mútua entre a ele e a sua chefia imediata, sendo que o registro em sistema informatizado de todas as ações realizadas no desenvolvimento do serviço servem como garantia à transparência e ao devido acompanhamento das entregas.

4.26. Seguindo ao exame, impõe ressaltar que as faltas sem motivo justificado, descritas no inciso I do art. 44, da Lei nº 8.112/90, são caracterizadas pela ausência de apresentação justificada do produto no prazo acordado e estabelecido, sem que se verifique a extensão deste prazo em concordância com a chefia imediata.

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado;

4.27. Neste caso, entende-se que o não cumprimento do compromisso do servidor de conclusão da tarefa dentro do período composto pelas respectivas horas de trabalho avençadas e sem a devida explicação, ou mesmo a apresentação parcial

do produto, a demonstrar conteúdo quantitativo ou qualitativo não condizente com o produto e as metas estabelecidas, pode levar à caracterização do desconto por faltas na forma do inciso I, do art. 44, da Lei nº 8.112/90, e por consequência, dentro de uma escala de gravidade do fato, e a juízo da autoridade hierarquicamente superior, ao desligamento do servidor do teletrabalho, à proposição de TAC ou à instauração do devido processo de apuração disciplinar.

4.28. Oportuno salientar que, por uma questão de lógica, a aplicação do inciso II, do art. 44, da Lei nº 8.112/90 não se adequa perfeitamente à jornada de teletrabalho (desconto por atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas), contudo, possíveis conflitos em relação à identificação de descumprimento de meta por prazo são passíveis de compensação.

Art. 44. O servidor perderá:

(...)

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata.

4.29. Vale menção à Portaria nº 1.082, de 17 de maio de 2021, que dispõe sobre o Programa de Gestão de Demandas no âmbito da Controladoria-Geral da União, que reconhece a possibilidade desta hipótese excepcional de compensação:

Art. 4º O plano de trabalho em PGD deverá ser firmado entre as chefias demandantes e os participantes do Programa.

*§ 3º O plano de trabalho em PGD não poderá exceder a carga horária diária do participante, conforme estabelecido no art. 1º do Decreto nº 1.590, de 1995, **exceto para fins de compensação de horário, até o mês subsequente, nos termos do art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990.***

*§ 4º **Excepcionalmente e por autorização do servidor ocupante de DAS ou FCPE 101.4 ou superior responsável pela unidade administrativa, o participante em PGD pode compensar horas em débito a partir da entrega de produtos previstos no plano de trabalho em PGD.***

4.30. Quanto às ausências justificadas, a própria IN nº 65/2020 trata do assunto no seu art. 22, ao imputar a responsabilidade de comunicação destas ao participante do programa de gestão:

Art. 22. Constituem atribuições e responsabilidades do participante de programa de gestão: VIII - comunicar ao chefe imediato a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas e prazos ou possível redistribuição do trabalho;

4.31. Portanto, excepcionalmente, entende-se pela inexistência de impedimento para a utilização parcial de aplicação do inciso II, do art. 44, no sentido de permitir a compensação de horas até o mês até o mês subsequente ao da ocorrência de uma situação de descumprimento de metas, a critério da chefia imediata.

4.32. Outro ponto merecedor de análise, com repercussão no campo disciplinar, trata-se da exclusão de participante do teletrabalho por descumprimento de metas.

4.33. Conforme acentuou a SPG “a exclusão do participante pelo descumprimento de metas, [...] oferece certa margem de flexibilidade aos gestores e participantes, tendo sido pensada para não ocasionar prejuízo à Administração Pública e, ao mesmo tempo, não se constituir medida desarrazoada em relação aos participantes.”

4.34. Nesse passo, as próprias características do controle exercido no

teletrabalho, como a não vinculação a ponto de presença, trazem a responsabilidade de desligamento de servidores do programa de gestão por descumprimento de metas à chefia imediata, que, no entanto, de acordo com a gravidade do caso, e sob os parâmetros da razoabilidade e imparcialidade, poderá evitá-lo por meio do ajuste das obrigações não alcançadas às metas subsequentes.

4.35. De acordo com os termos do art. 19, inciso III, da IN nº 65/2020 é um dever do dirigente da unidade desligar o participante do programa de gestão em razão do descumprimento das metas e obrigações constantes no plano de trabalho, bem como daquelas estabelecidas no respectivo termo de ciência e responsabilidade, conforme se vê:

IN nº 65, de 2020

*Art. 19. O dirigente da unidade **deverá desligar** o participante do programa de gestão:*

III - pelo descumprimento das metas e obrigações previstas no plano de trabalho a que se refere o art. 13 e do termo de ciência e responsabilidade;

4.36. O informativo do Governo Federal, Perguntas Frequentes sobre a Instrução Normativa nº 65, de 2020 (Programa de Gestão https://www.gov.br/servidor/pt-br/arquivos/faq-versao-site_26-08.pdf), esclarece a esse respeito:

22. O que acontece com o servidor em regime de teletrabalho que não cumprir as metas de produtividade? O agente público que descumprir as metas e obrigações previstas no plano de trabalho será desligado do programa de gestão pelo dirigente da unidade

4.37. Como já especificado, a avaliação do descumprimento de metas está vinculada ao próprio descumprimento da jornada de trabalho, de modo que as faltas consideradas ao serviço dão ensejo ao desligamento do servidor da atividade em teletrabalho, isto quando não for possível a readequação de metas como solução (dentro da concepção do interesse público com foco na entrega); como por exemplo, em situações mais simples, pela atribuição compensatória ao servidor de um trabalho posterior de maior complexidade, com maior exigência em relação ao seu conteúdo.

4.38. Veja-se que, tanto o desconto do art. 44 da lei nº 8.112/90, como o ato desligamento, têm, por um lado, aspecto corretivo em relação às irregularidades no serviço público, e, por outro, motivação favorável à eficiência administrativa, constituindo-se em medidas imbuídas pela necessidade de atuação imediata da Administração com vistas ao reparo de danos e ao impedimento de condutas que possam se procrastinar no tempo.

4.39. Expostas as considerações anteriores, vale reforçar que os argumentos delineados na presente, acerca da possibilidade de desconto nos termos do art. 44 da lei nº 8.112/90, têm por função servir com subsídio a uma nova análise específica da matéria junto ao órgão central responsável pelo SIPEC, tendo por finalidade dirimir dúvidas que embaraçam o fiel cumprimento das atividades correcionais do SisCor.

4.40. Ultrapassado o campo de análise anterior, adentra-se em outros aspectos da consulta relacionados ao plano disciplinar.

4.41. Conforme informou a corregedoria do INPI, parece que, no caso concreto citado como exemplo, o servidor mencionado, além continuar vinculado ao regime de teletrabalho, continua descumprindo as metas sem justificativa, fato este que causa surpresa, uma vez que o seu desligamento já deveria ter sido promovido, tanto ao tempo da responsabilização de apuração disciplinar, que, conforme se infere, tem por origem o descumprimento de metas, como em cada uma das novas situações irregulares ocorridas com mesma motivação. Esta medida, além de evitar

maiores danos à Administração, serviria como medida de caráter inibitório e preventivo em relação à prática de novos descumprimentos, mormente pela limitação derivada do ambiente presencial de trabalho a qual novamente se impõe ao servidor.

4.42. Assim, no contexto supramencionado, e conforme esclarecido em linhas anteriores, a verificação do descumprimento de metas leva ao desligamento do servidor da modalidade de teletrabalho como solução para casos mais graves de inassiduidade à prestação de serviço, que têm como fundamento a apresentação de produto fora do prazo combinado, de produto que não corresponda em qualidade ou extensão à demanda ajustada, e, principalmente, a ausência de apresentação de produto.

4.43. Outro ponto a ser explicitado se refere ao estabelecimento de outras sanções pelo dirigente da unidade, além do desligamento, para os casos de não atingimento das metas sem a correspondente justificativa do servidor. Neste caso, concorda-se com o entendimento da SGP:

24. Por fim, no que concerne ao questionamento formulado pela DGP quanto à possibilidade do dirigente da unidade estabelecer outras sanções pelo não cumprimento de metas, informa-se que, nos termos do art. 19, III, da IN nº 65, de 2020, a única sanção aplicável ao participante que descumprir as metas acordadas é o seu desligamento do programa.

4.44. De fato, o desligamento é o único meio de sanção administrativa não disciplinar passível de aplicação no caso de descumprimento de metas, pelos seguintes motivos: reconhecimento de que as referidas disposições teriam natureza sancionatória; inexistência de permissivo legal ou normativo para a sua instituição e para o exercício desta competência; e a sua não integração ao conteúdo do modelo de programa de gestão, cuja competência de edição é conferida ao dirigente da unidade por força do art. 10 e incisos da IN nº 65/2020.

4.45. Rumo ao encerramento da presente análise, por oportuno, é de bom tom esclarecer que, além do desconto no caso de faltas não justificadas - como se quer sustentar -, a via disciplinar será acessada com a verificação do ajuste típico da conduta à correspondente infração definida na Lei nº 8.112/90.

4.46. Em situação ocasional de consideração de uma única falta, o fato correspondente deve se adequar ao tipo definido na proibição constante no artigo 117, I. Já no caso de consideração de mais de um dia de falta, adequação típica se ajusta ao descumprimento do dever instituído no art. 116, X. Além disso, cumpre salientar que o não cumprimento reiterado de metas pode inclusive levar à caracterização do abandono de cargo, por ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos (art. 138), bem como da inassiduidade habitual, por falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses (art. 139); estas situações, no entanto, não devem ocorrer no caso de jornada exclusiva em teletrabalho, uma vez que o desligamento do servidor deve ocorrer anteriormente à constituição do fato. Considere-se ainda a possibilidade, a depender do caso, de tipificação pelo descumprimento de deveres previstos incisos I, III ou IV do art. 116.

4.47. Cuida observar que, pelas próprias características da modalidade de teletrabalho, o dever relacionado à pontualidade em sua concepção ordinária resta descaracterizado, ou seja, pode ser reconhecida apenas excepcionalmente, em casos de reuniões presenciais ou virtuais e outras atividades, exigidas por demanda das respectivas chefias imediatas ou superiores. Por outro lado, o dever de assiduidade, exclusivamente sob o ponto de vista da regularidade de empenho do servidor ao trabalho, em relação às horas diárias e semanais pactuadas, passa a ter uma interpretação relacionada a uma justa e razoável correlação entre o número de horas estipulado para o cumprimento da tarefa e o efetivo produto entregue na data

aprazada. Vale a consulta ao Manual de Processo Administrativo Disciplinar da CGU - 2021, que também serve para explicitar os enquadramentos típicos aos arts. 117, I e 116, X, mencionados no item anterior, em casos de condutas consideradas como faltas em jornada de teletrabalho (fls. 203/204):

10.5.1.10. Art. 116, inciso X (ser assíduo e pontual ao serviço)

É o dever de comparecimento ao local de trabalho nos dias e horários preestabelecidos. Em geral, as normas que cuidam da jornada de trabalho em âmbito federal remetem o tema à regulamentação interna, de modo que os dirigentes máximos de cada órgão ou entidade são os responsáveis por estabelecer o horário de funcionamento das respectivas pastas, obedecidos os parâmetros traçados pela Lei nº 8.112/90.

O dispositivo especifica dois deveres autônomos, quais sejam, ser assíduo e pontual, o que significa que a infração disciplinar se consuma com a inobservância de qualquer um deles. No contexto da norma acima transcrita, ser assíduo é qualidade de quem comparece com regularidade e exatidão ao lugar onde tem de desempenhar suas funções¹⁹⁸. Já a pontualidade está relacionada à precisão no cumprimento do horário de trabalho¹⁹⁹.

A mera existência de faltas ou atrasos do servidor, desde que justificados, não configura o ilícito funcional em tela. Para que tais condutas produzam efeitos disciplinares, é necessário que o agente atrasado ou faltoso não apresente justificativa, ou que ela, uma vez apresentada, não seja acatada pela chefia imediata, que, neste caso, deverá expor os motivos da recusa.

A rigor, faltas e atrasos injustificados devem gerar os respectivos descontos na remuneração do servidor e não autorizam compensação em dias ou horários posteriores. É o que dispõe o artigo 44 da Lei nº 8.112/90. **Importante ressaltar que a efetivação de tais descontos não afasta a incidência da infração disciplinar. Da mesma forma, falta ou atraso injustificado, ainda que seguido de compensação, não elide a ofensa ao dever de assiduidade/pontualidade.**

Da literalidade da norma inscrita no inciso X do Estatuto Disciplinar, **extrai-se que não existe tolerância para a inassiduidade ou impontualidade do servidor público federal. Assim, ao menos em tese, uma única falta ou atraso injustificado autorizaria a incidência da norma, a depender da análise do caso concreto. Recomenda-se, todavia, que o enquadramento no inciso em questão seja reservado aos comportamentos reiterados, tendo em conta que o verbo “ser” sugere certa repetição de conduta.**

O dever de assiduidade previsto no inciso X do artigo 116, da Lei nº 8.112/90, não se confunde com a inassiduidade habitual, infração grave, capitulada no artigo 132, III, da mesma lei, cujos requisitos de configuração constam do art. 139. Também não se deve confundir o dever de pontualidade com a proibição de ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato (art. 117, I, Lei nº 8.112/90). Embora se reconheça que o servidor que porventura incida nesta última proibição também estaria afrontando o dever de pontualidade, a distinção deve ser feita à luz da frequência em que os fatos são registrados. **Se o comportamento for isolado, não havendo reiteração de atos, afasta-se a aplicação do inciso X do artigo 116, Lei nº 8.112/90, e o enquadramento deve ser feito no artigo 117, I, já que este não pressupõe reiteração de conduta.**

10.5.2.1. Art. 117, inciso I (ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato)

Conforme disciplina o art. 19 da Lei nº 8.112/90, regulamentado pelo Decreto nº 1.590/95, os servidores cumprirão a jornada de trabalho fixada para seu cargo, a qual, em regra, é de oito horas diárias, sendo que os ocupantes de cargos ou função de confiança se sujeitam ao regime de dedicação integral.

Com o objetivo de tutelar o cumprimento desta jornada de trabalho, e bem assim assegurar o respeito à hierarquia e o bom funcionamento da atividade administrativa, a lei pune a conduta do servidor que deixa seu local de trabalho, abandonando o serviço durante a sua jornada diária, sem autorização de seu superior hierárquico.

O art. 117, inciso I, constitui um complemento em relação à previsão do art. 116, inciso X, que impõe aos servidores o dever de “ser assíduo e pontual ao serviço”, punindo, além do descumprimento do horário de trabalho (pontual) e faltas (assíduo), também as saídas injustificadas durante o expediente.

Diferentemente do art. 116, inciso X, é possível caracterizar a proibição prevista no art. 117, inciso I, mesmo diante de um único ato, não sendo necessário que as saídas injustificadas tenham sido reiteradas. Relembre-se, contudo, que o objetivo da norma é proteger a hierarquia e o funcionamento da repartição, não se configurando infração disciplinar quando não haja efetiva ofensa a estes preceitos, como no caso de pequenos incidentes normais no cotidiano da Administração Pública.

Ocorrendo ofensa ao art. 117, inciso I, deve o chefe imediato além de adotar as providências com vistas à responsabilização disciplinar do servidor, realizar o corte do ponto, a fim de que seja descontada a parcela da remuneração diária proporcional à ausência, nos termos do art. 44, inciso II, da Lei nº 8.112/90.

4.48. Por fim, é certo que a nova estruturação da forma e do modo de trabalho à distância, especialmente impulsionada pelos efeitos da pandemia, está a exigir uma série de alterações em manuais e normas ainda pautados na antiga concepção presencial de prestação de serviços. Entretanto, como já ressaltado em linhas anteriores, compreende-se que ausência de amparo legal e do correspondente regramento específico na IN nº 65/2020, para a caracterização de faltas e de aplicação do correspondente desconto, na forma estabelecida no art. 44 da Lei nº 8.112/90, não se sustenta diante da existência da correlação de utilização do parâmetro de medida em horas para a execução das atividades em regime de jornada de trabalho remoto e teletrabalho, predominando, assim, interpretação que leva à manutenção da higidez na prestação do serviço junto aos órgãos e entidades componentes do PEF, em conformidade com o interesse público.

5. CONCLUSÃO

5.1. Ante o exposto, em resposta ao questionamento formulado pela Corregedoria do Instituto Nacional de Pesos e Medidas - COGER/INPI, concluo pela inexistência de conflito direto entre os entendimentos expostos nas Notas Técnicas SEI nº 42980/2020/ME e nº 1174/2021/CGUNE/CRG, especialmente no que trata da aplicabilidade do art. 44, da Lei nº 8.112/90 aos servidores em jornada de trabalho remoto e teletrabalho.

5.2. Todavia, cabe acentuar que, em razão da vinculação do tema ao campo disciplinar e da importância da questão aqui tratada, entende-se que a matéria deva ser objeto de análise mais profunda junto ao órgão competente, levando em consideração, na oportunidade, a tese levantada na presente Nota Técnica.

5.3. Assim, com o propósito de produzir uma orientação uniforme acerca do tema, que servirá para o aprimoramento da atuação entre as áreas correccionais e de recursos humanos do PEF, sugiro que a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia - SGP/ME seja instada a se manifestar sobre a presente questão.

5.4. À consideração superior da Sra. Coordenadora-Geral de Uniformização de Entendimentos.



Documento assinado eletronicamente por **JULIANO REGIS COSTA PIRES, Auditor Federal de Finanças e Controle**, em 05/04/2022, às 18:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2322574 e o código CRC CDA1948A



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CGUNE

Estou de acordo com a Nota Técnica nº 646/2022/CGUNE/CRG (2322574), que concluiu pela *"inexistência de conflito direto entre os entendimentos expostos nas Notas Técnicas SEI nº 42980/2020/ME e nº 1174/2021/CGUNE/CRG"*, uma vez que a Nota Técnica nº 1174/2021/CGUNE/CRG consignou que:

(...) não consta dos normativos ora abordados, ou das orientações desta CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO, órgão central do SisCor, a exigência de instauração prévia de processos investigativos ou acusatórios para a efetivação descontos na remuneração dos servidores e empregados públicos federais em razão do descumprimento injustificado de ordens, metas e produtividade pactuados com a unidade durante o regime de jornada de trabalho na modalidade teletrabalho, e em razão de faltas injustificadas durante o regime de trabalho na modalidade trabalho remoto.

Quanto às considerações sobre a aplicação do art. 44 da Lei nº 8.112/90 ao regime de teletrabalho, concordo com a remessa da referida nota à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia – SGP/ME, para conhecimento e eventuais providências decorrentes de sua competência para análise da matéria.

Encaminho o presente processo, para apreciação do Senhor Corregedor-Geral da União.



Documento assinado eletronicamente por **AMANDA CERQUEIRA DE MORAES**, **Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos**, em 05/04/2022, às 18:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2330670 e o código CRC 1AF30F4C



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CRG

1. Aprovo a Nota Técnica nº 646/2022/CGUNE/CRG (2322574), aprovada pelo Despacho 2330670.
2. Encaminhe-se à COPIS para dar ciência do entendimento desta Corregedoria à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia – SGP/ME.



Documento assinado eletronicamente por **GILBERTO WALLER JUNIOR, Corregedor-Geral da União**, em 08/04/2022, às 14:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2331444 e o código CRC E8491537

Referência: Processo nº 00190.101810/2022-14

SEI nº 2331444