

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO
Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público
Departamento de Normas e Benefícios do Servidor
Coordenação-Geral de Aplicação das Normas

Nota Técnica nº 2077/2016-MP

Assunto: Consulta. Compensação de horário nas ocorrências de faltas consideradas justificadas.

Referência: Processo nº 05210.000718/2016-10

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação - CGGP/MEC, na condição de órgão setorial do SIPEC, encaminhou a esta Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público-SEGRT o Ofício nº 27/2016/DAJ/COLEP/CGGP/SAA-MEC, no qual solicita manifestação acerca da compensação de horário nas situações de faltas consideradas justificadas.

ANÁLISE

2. Na referida consulta, a CGGP/MEC relata situação em tese de não compensação integral de ausências consideradas justificadas e, ao final, solicita pronunciamento acerca dos seguintes questionamentos pontuais:

I- As faltas justificadas que ensejam compensação de horas por parte do servidor, tornam-se injustificadas diante da não compensação prevista na lei?

II - caso a falta justificada e não compensada passe a ser considerada falta injustificada como ficará a situação do servidor, uma vez que a falta justificada é considerada como de efetivo exercício e a falta não justificada não é considerada como de efetivo exercício?

III - Como proceder caso a falta justificada seja parcialmente compensada?

IV - Para considerar a falta como justificada, seria razoável determinar que a chefia imediata consigne em documento o fato ocorrido com o servidor, ou o simples acatamento pela chefia seria suficiente.

3. Sobre o mérito, aquele setorial, conforme descrito no item 11 do Ofício nº 27/2016/DAJ/CCOLEP/CGGP/SAA-MEC, entende que a falta justificada não compensada, manteria a condição de justificada, porém, estaria sujeita ao desconto proporcional na remuneração, relativo às horas de ausência.

4. É o que se tem a relatar. Passa-se à aplicação das normas de regência do tema, as quais citamos para melhor compreensão das respostas.

(...)

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. ([Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91](#))

(...)

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado; ([Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

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. ([Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício. ([Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

(...)

Art. 97. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço: ([Redação dada pela Medida provisória nº 632, de 2013](#))

I - por 1 (um) dia, para doação de sangue.

II - pelo período comprovadamente necessário para alistamento ou recadastramento eleitoral, limitado, em qualquer caso, a 2 (dois) dias; ([Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014](#))

III - por 8 (oito) dias consecutivos em razão de :

a) casamento;

b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

(...)

5. De saída pode-se perceber que, a análise sistemática dos dispositivos supra aponta para a conclusão de que os atrasos, as ausências justificadas e injustificadas estão todos sujeitos ao desconto proporcional da remuneração, sendo somente as ausências constantes do art. 97 da Lei nº 8.112, de 1990, invariavelmente, remuneradas e consideradas como de efetivo exercício.

6. Então, à luz dessa conclusão, as **faltas justificadas** - *aqui entendidas como aquelas que, diante dos princípios da Administração, especialmente os da moralidade, legalidade e razoabilidade, são aceitas pela chefia imediata como tal, e por isso aptas à compensação respectiva, até o mês subsequente ao da ocorrência do fato*- quando **integralmente compensadas**, não ensejarão desconto na remuneração e serão consideradas como de efetivo exercício.

7. Todavia, da inteligência do parágrafo único do art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, em relação às **faltas justificadas, todavia, não compensadas ou compensadas parcialmente**, não serão consideradas como de efetivo exercício, e ocasionarão o respectivo desconto na remuneração.

8. Isso se deve ao fato de que, se para o legislador, eventos não previsíveis ou evitáveis e para os quais não concorreram os servidores ou a Administração para que ocorressem, como é o caso dos eventos de caso fortuito e força maior que levem à ausência do servidor, somente serão consideradas como de efetivo exercício se compensados, desarrazoado sob o aspecto de aplicação das normas considerar faltas não compensadas ou compensadas parcialmente, como se de efetivo exercício fossem.

9. Apesar disso, com sustentação no que prescreve o inciso I do art. 44 sob exame, o fato de uma falta não ter sido compensada pelo servidor não a transforma em falta injustificada, já que o que caracteriza a justificativa da falta não é a compensação, tampouco o desconto remuneratório, e sim a avaliação da chefia imediata acerca da motivação apresentada pelo servidor para justificar a ausência ou falta.

10. Em prosseguimento, quanto às ausências injustificadas, essas por certo constituem-se violação do dever de assiduidade ao qual está vinculado o servidor público, levando à perda da remuneração referente ao período de ausência, bem como, por via de consequência lógica, já que injustificadas, não podendo ser consideradas como período de efetivo exercício, condição reservada para as faltas justificadas e compensadas integralmente.

CONCLUSÃO

11. Em conclusão, com base no que se delineou acima, responde-se ao órgão consulente:

I- As faltas justificadas que ensejam compensação de horas por parte do servidor, tornam-se injustificadas diante da não compensação prevista na lei?

Resposta: Não. As faltas que foram consideradas justificadas pela chefia imediata, compensadas ou não, serão sempre justificadas. Entretanto, não podem ser consideradas como período de efetivo exercício para os fins funcionais, situação reservada às faltas justificadas compensadas integralmente.

II - Caso a falta justificada e não compensada passe a ser considerada falta injustificada como ficará a situação do servidor, uma vez que a falta justificada é considerada como de efetivo exercício e a falta não justificada não é considerada como de efetivo exercício?

Resposta: A falta justificada não compensada não passa a ser injustificada, conforme abordado neste expediente.

III - Como proceder caso a falta justificada seja parcialmente compensada?

Resposta: Proceder ao respectivo desconto (proporcional) na remuneração.

IV - Para considerar a falta como justificada, seria razoável determinar que a chefia imediata consigne em documento o fato ocorrido com o servidor, ou o simples acatamento pela chefia seria suficiente?

Resposta: A legislação não determina a forma como deve ser materializada a justificativa, a análise do chefe imediato sobre as razões apresentadas pelo servidor ou mesmo quanto à forma que se deve ofertar à proposta de compensação quando das ausências ou atrasos, o que leva a crer que tais procedimentos estão na seara de gestão de pessoas do chefe imediato. Entretanto, caso o órgão entenda gerencialmente necessário e relevante que tais procedimentos devam ser documentados, entende-se pertinente tal conduta.

12. Pelo exposto, com as considerações técnicas acima, que basearam-se na

interpretação sistemática dos arts. 19, 44 e 97 da Lei nº 8.112, de 1990, propõe-se o retorno dos autos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação.

ANA CRISTINA SÁ TELES D'ÁVILA
Coordenadora-Geral de Aplicação das Normas

De acordo. À aprovação do Senhor Secretário de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público, considerando o ineditismo da orientação.

RENATA VILA NOVA DE MOURA
Diretora do Departamento de Normas e Benefícios do Servidor

Aprovo. Encaminhe-se à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação, na forma proposta.

AUGUSTO AKIRA CHIBA
Secretário de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público



Documento assinado eletronicamente por **RENATA VILA NOVA DE MOURA, Diretora do Departamento de Normas e Benefícios do Servidor**, em 11/01/2017, às 19:51.



Documento assinado eletronicamente por **ANA CRISTINA SA TELES DAVILA, Coordenadora-Geral de Aplicação das Normas**, em 12/01/2017, às 09:55.



Documento assinado eletronicamente por **AUGUSTO AKIRA CHIBA, Secretário de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público**, em 12/01/2017, às 18:32.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://seimp.planejamento.gov.br/conferir], informando o código verificador **1392846** e o código CRC **07038672**.