

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,
S E M A P I
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE FUNDAÇÕES ESTADUAIS DO RS

Of. 284/26

Porto Alegre, 24 de junho de 2026.

O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE FUNDAÇÕES ESTADUAIS DO RS – SEMAPI-RS, na qualidade de legítimo representante dos(as) trabalhadores(as) da FUNDAÇÃO GAÚCHA DO TRABALHO E AÇÃO SOCIAL - FGTAS, vem, por meio deste, apresentar considerações e solicitar esclarecimentos a respeito da **aplicação da Instrução Normativa nº 01/2025-FGTAS, que disciplina a implantação e a utilização do sistema eletrônico de controle de frequência dos empregados da Fundação.**

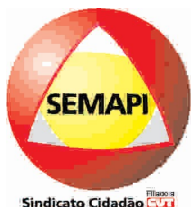
A análise da referida Instrução Normativa suscitou dúvidas e preocupações quanto a determinados aspectos de sua aplicação prática, especialmente diante da diferenciação de tratamento estabelecida entre empregados submetidos ao controle eletrônico de jornada e empregados dispensados desse controle, bem como em relação a trabalhadores que, em razão das atribuições exercidas, não possuem acesso aos sistemas informatizados utilizados pela Fundação.

Inicialmente, aponta-se a dispensa do controle de frequência conferida aos ocupantes de Empregos em Comissão e aos detentores de Funções em Comissão FC-I e FC-II. Embora seja juridicamente admissível que determinadas funções sejam submetidas a regime diferenciado de controle de jornada, a validade dessa distinção pressupõe a existência de fundamento objetivo que a justifique. Isso porque a legislação trabalhista não estabelece que o simples exercício de função gratificada ou comissionada exclua o empregado do regime geral de controle de jornada.

O art. 62, inciso II, da CLT restringe essa possibilidade aos empregados que efetivamente exerçam cargos de gestão, caracterizados por elevado grau de fidúcia, autonomia decisória, poderes de direção e representação do empregador, além do atendimento dos requisitos remuneratórios legalmente previstos.

Nesse contexto, a Instrução Normativa adota critério genérico ao dispensar do registro de ponto todos os ocupantes das funções mencionadas, sem demonstrar se tais atribuições possuem, efetivamente, natureza gerencial ou se apresentam características que tornem incompatível o controle de jornada. Tal ausência de fundamentação causa preocupação quanto ao tratamento diferenciado entre empregados.

No ponto, a questão ganha relevância quando examinada sob a perspectiva do princípio da isonomia. Ao estabelecer que determinados empregados efetivos permanecem sujeitos ao controle rigoroso de jornada enquanto outros, investidos em funções gratificadas ou comissionadas, ficam dispensados desse mesmo controle, a norma cria distinção cuja legitimidade depende da demonstração de efetiva diferença material entre as funções exercidas.



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,
S E M A P I
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE FUNDAÇÕES ESTADUAIS DO RS

Considerando que empregados submetidos ao controle eletrônico de jornada e empregados dispensados desse controle podem, em determinadas situações, desempenhar atividades semelhantes, estar sujeitos às mesmas exigências institucionais e cumprir cargas horárias equivalentes, é indispensável que **tenham sido adotados critérios objetivos para justificar o tratamento diferenciado quanto à obrigatoriedade do registro de frequência, de modo a assegurar a observância do princípio da isonomia.**

Também suscita dúvidas o disposto no parágrafo único do art. 3º da Instrução Normativa, segundo o qual outras hipóteses de dispensa do controle de frequência poderão ser regulamentadas por portaria.

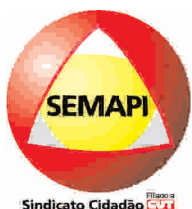
A redação adotada confere ampla margem de discricionariedade à Administração, ao permitir a criação futura de novas exceções sem a definição prévia de critérios objetivos. Embora seja admissível que atos complementares regulamentem aspectos operacionais de normas internas, a criação de novas hipóteses de dispensa de dever funcional relacionado ao controle da jornada de trabalho exige parâmetros minimamente definidos, sob pena de comprometimento da segurança jurídica e da impessoalidade administrativa.

A inexistência de balizas normativas claras para futuras dispensas pode favorecer tratamentos diferenciados sem motivação adequada, circunstância que se mostra incompatível com os deveres de transparência e de observância do interesse público que orientam a atuação administrativa.

Outro aspecto que merece atenção encontra-se no §2º, do art. 5º da Instrução Normativa. O dispositivo estabelece que a chefia que deixar de cumprir as obrigações relacionadas à validação e à conclusão da efetividade dos servidores incorrerá na prática de indisciplina ou insubordinação prevista no art. 482, alínea “h”, da CLT.

Com efeito, a redação empregada ultrapassa os limites do poder regulamentar da Administração. Isso porque o enquadramento de determinada conduta como hipótese de justa causa não decorre automaticamente da previsão contida em norma interna, mas exige avaliação concreta dos fatos, observando-se critérios consolidados pela doutrina e pela jurisprudência trabalhista, tais como proporcionalidade, gravidade da falta, imediatidade da punição e adequação da sanção aplicada.

Não se mostra juridicamente adequado presumir, de forma abstrata e antecipada, que o descumprimento de obrigação administrativa constituirá necessariamente ato de indisciplina ou insubordinação apto a ensejar despedida por justa causa. Eventual descumprimento poderá justificar a abertura de processo administrativo disciplinar ou a adoção de medidas administrativas proporcionais, mas sua qualificação jurídica dependerá sempre da análise das circunstâncias concretas.



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,
SEMAPI
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE FUNDAÇÕES ESTADUAIS DO RS

Ainda, a disciplina estabelecida no art. 15, relativamente à compensação das horas excedentes, exige compatibilização com os instrumentos coletivos aplicáveis. Isso porque a matéria relativa à compensação de jornada, banco de horas e critérios para aproveitamento de horas extraordinárias encontra-se inserida no âmbito da negociação coletiva, possuindo assento constitucional no reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho.

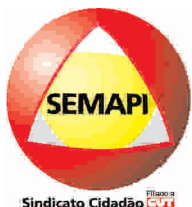
Assim, ainda que a Fundação possua competência para regulamentar procedimentos internos relacionados ao registro e à gestão da jornada, eventual disposição contida em acordo coletivo vigente prevalecerá sempre que estabelecer disciplina específica sobre compensação de horas, limites temporais, procedimentos de autorização ou demais aspectos relacionados à duração do trabalho.

Por fim, segundo informações recebidas por esta entidade sindical, diversos empregados não possuem credenciamento junto ao Portal ou aos sistemas utilizados rotineiramente pela instituição, como os empregados que eram auxiliares de serviços gerais, que sequer tinham acesso ao computador durante a atividade laboral.

Entretanto, a Instrução Normativa não contempla expressamente a forma pela qual esses trabalhadores realizarão o registro eletrônico de frequência, nem ao menos esclarece como serão exigidas as obrigações decorrentes do novo sistema de controle de jornada em relação a empregados que não possuem acesso aos meios tecnológicos necessários para sua utilização.

Diante do exposto, o SEMAPI-RS solicita esclarecimentos acerca dos seguintes pontos:

- a) Quais foram os fundamentos jurídicos e administrativos adotados pela Fundação para diferenciação do controle de frequência dos ocupantes de Empregos em Comissão e de Funções em Comissão FC-I e FC-II em relação ao restante dos empregados?**
- b) Quais critérios objetivos serão observados para eventual criação de novas hipóteses de dispensa do controle de frequência por meio de portaria, nos termos do parágrafo único do art. 3º da Instrução Normativa nº 01/2025-FGTAS?**
- c) Como a Fundação pretende interpretar e aplicar o disposto no §2º do art. 5º da Instrução Normativa, que relaciona o descumprimento das obrigações de validação e conclusão da efetividade às hipóteses de indisciplina ou insubordinação previstas no art. 482, alínea “h”, da CLT?**
- d) Qual será o procedimento de registro de frequência aplicável aos empregados que não possuem acesso ou credenciamento aos sistemas e cujas atividades não envolvem a utilização habitual de sistemas informatizados?**



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,
SEMAPI
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE FUNDAÇÕES ESTADUAIS DO RS

Por fim, reiteramos nossa total disposição para construir soluções que garantam o estrito cumprimento das normas coletivas e dos direitos fundamentais dos(as) trabalhadores(as), inclusive com participação em reuniões.

Sem mais para o momento, renovamos nossos votos de estima e consideração.

Porto Alegre, 24 de junho de 2026.

Atenciosamente,

Neusa Maria Alves de Alves
Secretaria Geral
Diretora Colegiada do SEMAPI.

Ilmo. Sr.

CRISTIAN DA SILVA MACHADO

Presidente da FGTAS

E-mail: presidencia@fgtas.rs.gov.br; drh@fgtas.rs.gov.br

Nesta Capital

/fd