



# CORREGEDORIA

Diálogos Correcionais  
no **Campus Murici**

INSTITUTO FEDERAL  
ALAGOAS  
Campus Murici



# Fontes Legais do Processo Correcional

—• Perda do cargo do servidor estável •—



## CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 (Norma Fundamental)



### Art. 41, §1º

O servidor público estável só perderá o cargo:



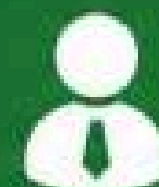
em virtude de sentença judicial transitada em julgado;



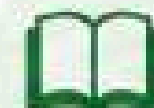
mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;



mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.



## LEI N° 8.112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais)



### Art. 22

O servidor estável só perderá o cargo em virtude de:



sentença judicial transitada em julgado

ou



processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa.



O Processo Administrativo Disciplinar constitui **garantia constitucional do servidor** e requisito indispensável para a **garantia de um processo justo**.

# CORREGEDORIA

Frentes essenciais de atuação





# INFRAÇÃO DISCIPLINAR



**Descumprimento  
de deveres**



**Art. 116**  
Lei nº 8.112/90



**Prática de  
proibições**



**Art. 117**  
Lei nº 8.112/90

# Deveres do/a Servidor/a

Previstas no Art. 116 da Lei 8.112/90

- I – exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;**
- II – ser leal às instituições a que servir;**
- III – observar as normas legais e regulamentares;**
- IV – cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- V – atender com presteza;
- VI – levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração;
- VII – zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- VIII – guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- IX – manter conduta compatível com a moralidade administrativa;**
- X – ser assíduo e pontual ao serviço;
- XI – tratar com urbanidade as pessoas;**
- XII – representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.





# Proibições ao/a Servidor/a

Previstas no Art. 117 da Lei 8.112/90



- I – ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- II – retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- III – recusar fé a documentos públicos;
- IV – opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- V – promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;**
- VI – cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- VII – coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- VIII – manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

# Proibições ao/a Servidor/a

Previstas no Art. 117 da Lei 8.112/90



## **IX – valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;**

X – participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;

XI – atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;

XII – receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XIII – aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

XIV – praticar usura sob qualquer de suas formas;

XV – proceder de forma desidiosa;

XVI – utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

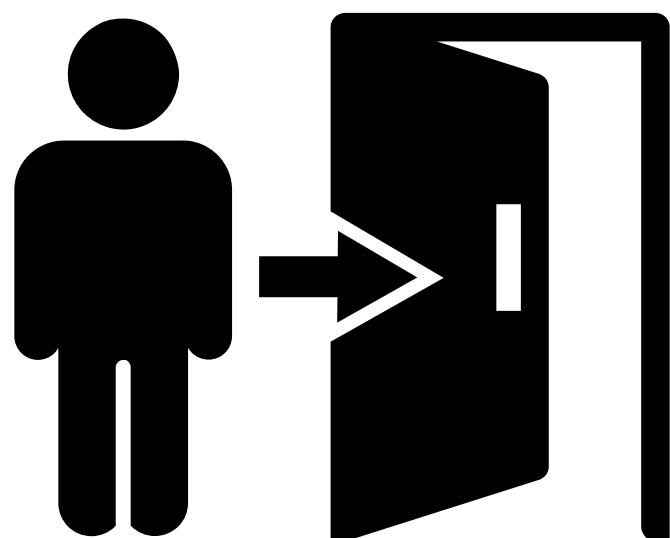
## **XVII – cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;**

XVIII – exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

XIX – recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

# Condutas Expulsivas

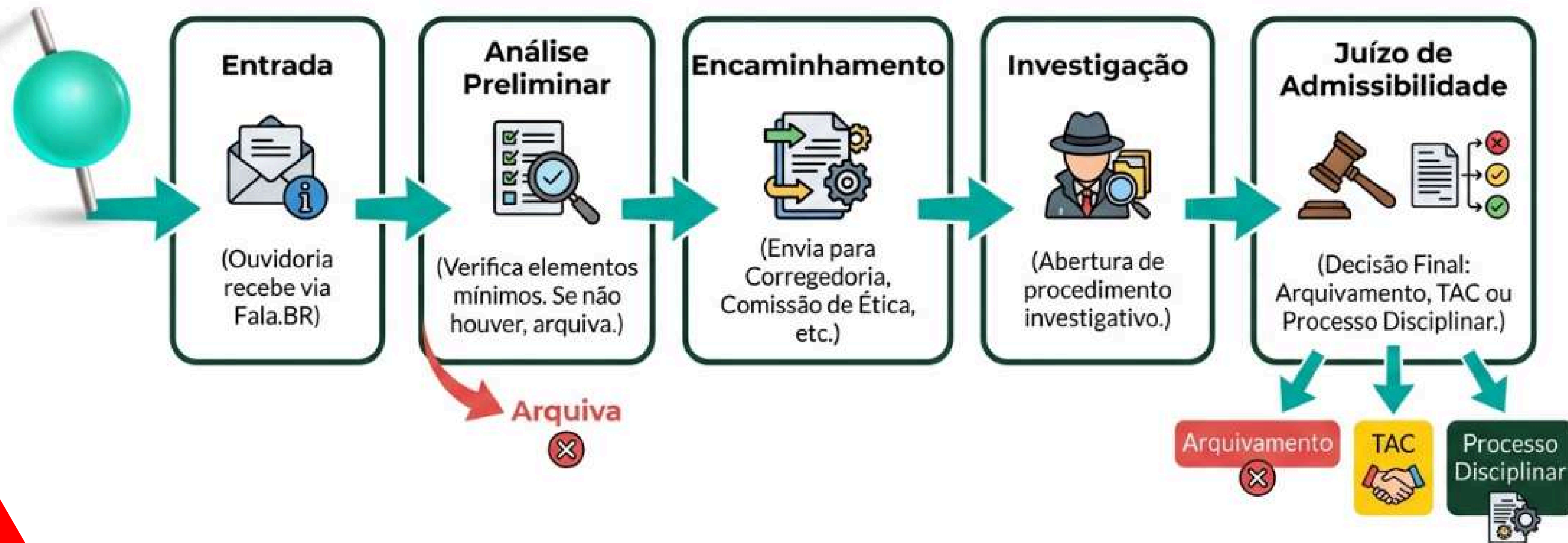
Previstas no Art.  
132 da Lei 8.112/90



- I – crime contra a administração pública;
- II – abandono de cargo;
- III – inassiduidade habitual;
- IV – improbidade administrativa;
- V – incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;**
- VI – insubordinação grave em serviço;**
- VII – ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;**
- VIII – aplicação irregular de dinheiros públicos;
- IX – revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- X – lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- XI – corrupção;
- XII – acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- XIII – transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

**Atenção: art. 118 § 2º A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.**

# O Caminho da Sua Denúncia (Tramitação)



# Banco de servidores

por Jhonathan Pino — publicado 29/01/2020 08h47, última modificação 16/01/2026 18h21

✕ Postar



## Inscrições para comissões de apuração

A Corregedoria do Instituto Federal de Alagoas anuncia edital para a formação de um banco de servidores que integrarão as comissões de apuração da Instituição. Poderão se inscrever técnicos-administrativos e docentes do quadro efetivo do Instituto. Confira **o edital abaixo** e a [lista de inscritos](#) até o momento!

[Clique aqui para se inscrever](#)

## Documentos

[Edital nº 1/2025](#) – Inscrições para Banco de Servidores que formarão as Comissões de Apuração do Ifal.

[Ordem de serviço](#) - designa servidora para orientar e apoiar as comissões de apuração.





# **ATUAÇÃO NA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO**

# PERSPECTIVAS DO ASSÉDIO





A conduta do assédio sexual pode ser apurada nas **esferas cível, penal e administrativa**, sendo essas instâncias independentes entre si.



Todavia, a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal fundada na **inexistência do fato ou na negativa de autoria**.



Destaca-se que, embora haja autorização legal para a apuração de condutas ocorridas fora do expediente ou do ambiente institucional, exige-se que tais irregularidades **tenham relação, ainda que indireta, com o cargo exercido ou com suas respectivas atribuições**, ou que, de alguma forma, afetem o bom funcionamento do órgão ao qual o servidor esteja vinculado.



Diferentes instâncias, mas com responsabilidades e limites definidos em lei, garantindo justiça, segurança jurídica e proteção à dignidade.

Políticas institucionais  
não são apenas documentos.

**São ferramentas de  
transformação da cultura.**



# POR QUE É IMPORTANTE CONCEITUAR ADEQUADAMENTE?

*A correta conceituação promove segurança jurídica, equidade e coerência institucional.*



**Para evitar:  
Subjetividades**

Garantir critérios objetivos para identificação e tratamento das situações.



**Para evitar:  
Sanções distintas**

Promover uniformidade decisória e tratamento isonômico para casos semelhantes.



**Para evitar:  
Sensação de  
impunidade/injustiça**

Fortalecer a confiança das vítimas, denunciante, gestores e investigados nos processos institucionais.



**Conceitos claros produzem decisões mais justas, consistentes e transparentes.**



# Assédio Sexual

Condutas de natureza sexual, **não consentidas**, de forma verbal, não verbal, por contato físico ou outros meios que tenham como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público. Ou seja, expressão destinada a representar condutas graves, de maior grau de reprovabilidade, que devem necessariamente resultar na aplicação de penalidades expulsivas.





**CONSENTIMENTO!  
MANIFESTAÇÃO LIVRE,  
INFORMADA E INEQUÍVOCA.**

**ISSO NÃO É  
ASSÉDIO SEXUAL:**

Elogios sem  
conteúdo sexual

Paqueras e flertes, desde que  
a pessoa que inicia a investida se  
responsabilize por garantir que há  
consentimento.

# O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Insinuações,  
explícitas ou  
veladas, de caráter  
sexual

Gestos e palavras ofensivas,  
com conotação sexual,  
humilhantes ou  
embaraçosas

Contato físico  
indesejado

Convite para  
programas fora do  
expediente, de  
modo insistente  
mesmo após recusa

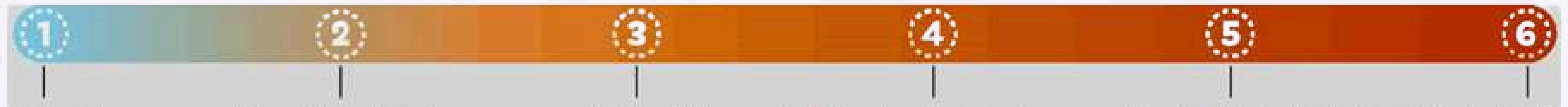
Pedidos de favores  
sexuais

Narração de piadas,  
uso de expressões de  
conteúdo sexual ou  
exibição de material  
pornográfico



# AValiação DE CONDUTAS PROBLEMÁTICAS

A avaliação de uma conduta inadequada depende do contexto em que ela acontece, do histórico de relacionamento entre os envolvidos e da combinação entre o tom do que é dito e das ações não-verbais.



**Em geral, não ofensivo**

Opiniões corriqueiras sobre temas como cabelo e roupa

**Constrangedor e levemente ofensivo**

Comentários que afirmem ou sugiram distinções de gênero desfavoráveis às mulheres

**Ofensivo**

Práticas insensíveis ou pior às questões de gênero

**Bastante Ofensivo**

Comportamentos ou comentários intencionalmente humilhantes e/ou insultantes

**Assédio Sexual**

Comportamentos constrangedores, persistentes e/ou agressivos, e/ou fisicamente intrusivos

**Violência mais grave**

Comportamento envolvendo coerção, violência, ameaça ou agressão física

# NOTA TÉCNICA Nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG

## Enquadramento disciplinar das condutas de cunho sexual.

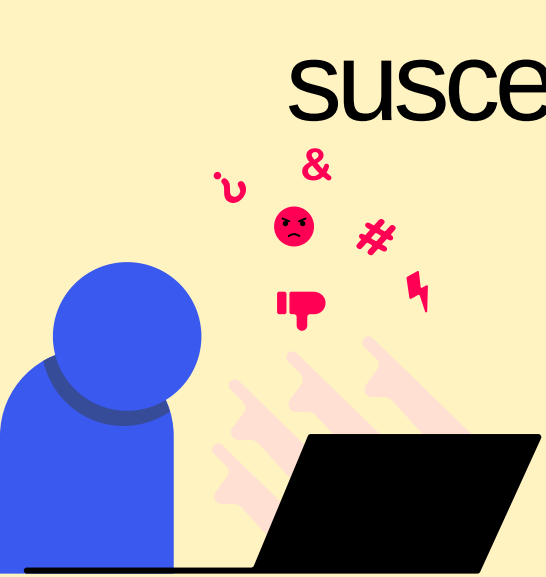
| Conduas de conotação sexual | Gradação da conduta                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Enquadramento                                                                                                                                   | Consequência (atuação recomendada para a Administração Pública)         |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
|                             | Situações de baixa ou média reprovabilidade social, não atentatórias à liberdade sexual ou à dignidade do ofendido                                                                                                                                                                                                                        | Violação aos deveres previstos no art. 116, incisos III, IX e XI (sem prejuízo de possíveis outros enquadramentos, a depender do caso concreto) | Aplicação de sanção disciplinar de advertência ou suspensão até 90 dias |
|                             | Assédio sexual (Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU):<br>1) Valimento do cargo para obtenção de vantagem sexual;<br>2) Todas as condutas descritas no Título VI do Código Penal - Dos crimes contra a dignidade sexual;<br>3) Situações de elevado grau de reprovabilidade social, que ofendem gravemente a moralidade administrativa. | Art. 117, IX e 132, V (quando presentes os elementos caracterizadores de cada tipo, nos termos do mencionado Parecer)                           | Aplicação de sanção disciplinar expulsiva                               |

**Isso não significa que as situações de menor gravidade devam escapar à atuação disciplinar.** Condutas sexuais impróprias, ainda que baixo ou médio grau de reprovabilidade social, devem, obrigatoriamente, ser objeto de atenção, tanto por parte da gestão dos órgãos e entidades públicos, como de suas respectivas esferas correcionais.



# ASSÉDIO MORAL

É a violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, **independentemente de intencionalidade**, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico.



# COMO IDENTIFICAR O ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?



Discriminação



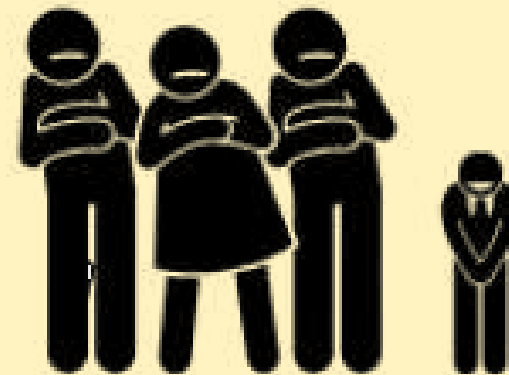
Difamação



Ameaças e intimidações



Humilhação pública



Exclusão social



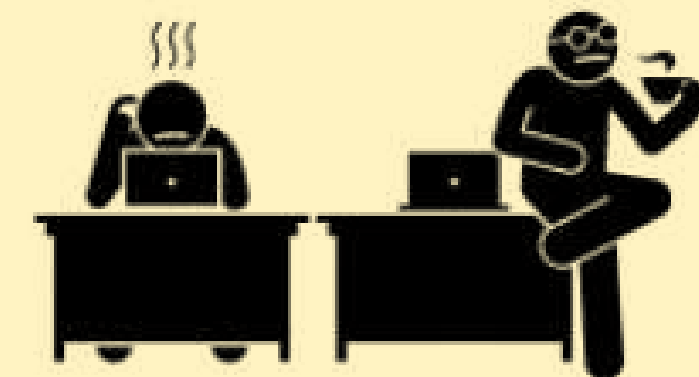
Omissão de informações



Agressões Verbais



Conflitos interpessoais



Sobrecarga de trabalho

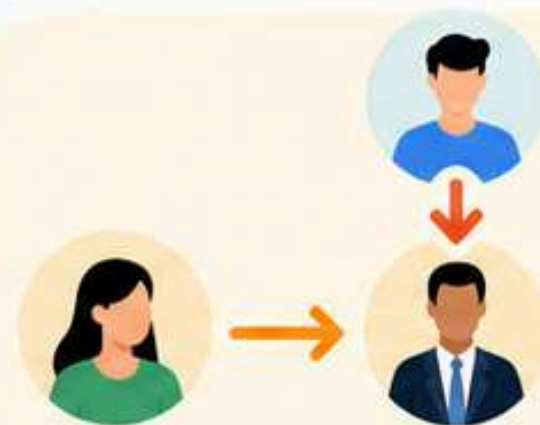
**O assédio pode acontecer entre pessoas na Instituição, independente da hierarquia**



**Vertical**



**Horizontal**



**Misto**



**Institucional**

# DISCRIMINAÇÃO

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.





**GORDOFOBIA**



**CAPACITISMO**



**DISCRIMINAÇÃO EM  
FUNÇÃO DE RAÇA / ETNIA /  
COR (RACISMO)**



**ETARISMO**



**DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DE  
SEXO / GÊNERO / ORIENTAÇÃO SEXUAL**

# Você Não Está Sozinho: A Rede de Acolhimento

Antes ou durante a denúncia, busque orientação e apoio emocional. O acolhimento é oferecido com imparcialidade, sem julgamento e sem revitimização.

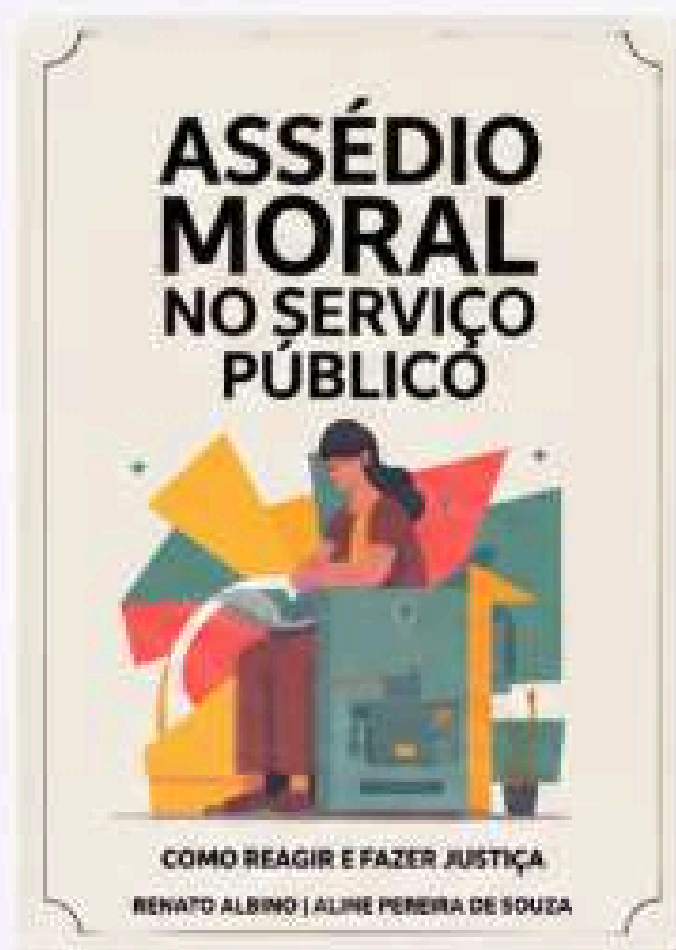
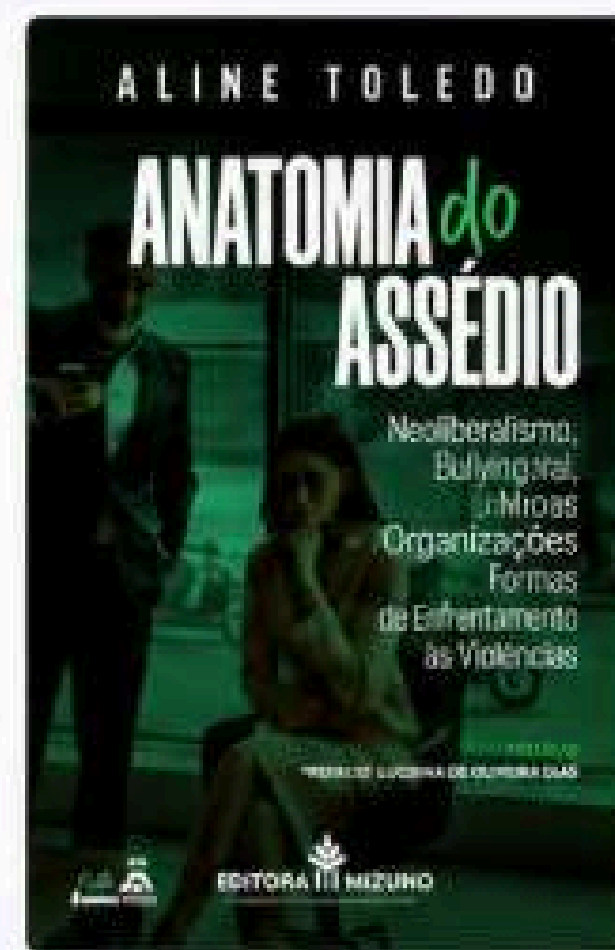


# Fundamental destacar que:



**CORRIGIR É NECESSÁRIO, RESPONSABILIZAR É JUSTO,  
MAS É NA PREVENÇÃO QUE A INTEGRIDADE DEIXA DE  
SER RESPOSTA E PASSA A SER CULTURA.**





-  Apresentações sobre o tema de Mauro Sales, Fabian Maia, Aline Rodriguez, Gilberto Weller;
-  Notas técnicas da CGU 93/2024;
-  Legislação citada na apresentação.



Obrigada!



corregedoria@ifal.edu.br



82 98165-7133