

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 47 / 2025 - REIT-CORREG (11.01.54)

Nº do Protocolo: 23041.046889/2025-57

Maceió-AL, 27 de novembro de 2025.

PROCESSO: 23041.038042/2025-07

ASSUNTO: Supostas condutas irregulares.

Trata-se de e-mail de representação recepcionado por esta Corregedoria, indicando supostas condutas irregulares de possível assédio moral, institucional e de gênero por parte de servidores.

DO RELATÓRIO

No relato apresentado indicou-se a existência de possível desvio de conduta por parte dos servidores identificados, com supostos incidentes relacionados à temática de assédio moral com servidora.

Diante da narrativa constante na representação, foi instaurada Investigação Preliminar Sumária (IPS) e autuação do presente processo no âmbito da Corregedoria, com a finalidade de coletar elementos de informação que permitissem verificar a materialidade dos fatos relatados, conforme instrução processual.

DA ANÁLISE

Nesse sentido, vistos e examinados os documentos constantes nos autos, considerando o preenchimento da respectiva Matriz de Responsabilização, tem-se que:

- considerando a possibilidade de existência de demanda de natureza ética relativa ao caso, a Comissão de Ética do Ifal foi consultada e informou não haver procedimento de apuração instaurado pelo órgão tratando sobre a demanda;
- após análise do conjunto documental encaminhado na representação, foram realizadas diligências junto à Direção-Geral do *campus*, à Diretoria de Pesquisa e Inovação/PRPPI e à Secretaria de Governança do Ifal;
- das diligências realizadas, verificou-se que existiram situações de divergências entre os servidores relacionadas à seleção de uma aluna de outro *campus* como bolsista de um projeto de pesquisa, considerando o fato de que o pai dela é servidor efetivo e exerce função gratificada no *campus*, sendo a situação de parentesco entre eles, um possível caso de nepotismo, conforme documentos acostados ao processo;

- vale ressaltar que, após consultas realizadas pela gestão à Comissão de Ética e pela servidora à PRPPI, houve recomendação para substituição da aluna supostamente irregular, aplicando assim, o princípio de prevenção ao nepotismo, orientação acatada pelo orientador do projeto de pesquisa, que decidiu cancelar o projeto de pesquisa. Importante informar que o contrato de Professor Substituto do orientador com o Ifal foi encerrado em 22/10/2025;
- de acordo com as respostas emitidas nas diligências realizadas, as divergências existentes entre os servidores relacionadas à seleção da aluna bolsista geraram atritos entre os envolvidos, prejudicando o clima organizacional da Instituição;
- de toda sorte, em sede de instrução do procedimento, realizou-se o acionamento dos servidores denunciados para prestar esclarecimentos acerca das condutas indicadas com possível repercussão disciplinar;
- em resposta, os servidores denunciados negaram qualquer tipo de assédio moral, institucional ou de gênero, bem como qualquer conduta de possível retaliação à servidora, informando também, que em nenhum momento houve interferência do pai da aluna no processo de seleção de bolsista do projeto de pesquisa e que todas as recomendações dos órgãos institucionais consultados foram plenamente acatadas;
- considerando os documentos acostados, observou-se que as condutas inicialmente apontadas pela denunciante, que poderiam ter alguma repercussão disciplinar, não restaram comprovadas, havendo ausência de materialidade suficiente, capaz de atrair a atuação corretiva desta Unidade Correcional para com os servidores denunciados;
- assim, em sede de investigação preliminar sumária, não se verificou a existência de elementos de informação suficientes à possível prática de infração administrativa por parte dos servidores denunciados;
- quanto a isso, sabe-se que na esfera administrativa, a atuação da Corregedoria se apresenta como o "último recurso", quando as medidas e tratativas no âmbito da gestão não são suficientes para o restabelecimento da normalidade, uma vez que esta Unidade se apresenta como instância residual;
- nesse sentido, tem-se que os atos de gerência a cargo do administrador público devem ser empregados preventivamente à persecução disciplinar, que deve ser acionada quando nenhum outro ato gerencial surte o necessário efeito restabelecedor da ordem interna;
- ademais, perfaz o âmbito de competência e atuação natural da gestão a solução de possíveis conflitos e animosidades gerados nos relacionamentos interpessoais que podem ser sanados por meio do diálogo com as partes e pela adoção de medidas gerenciais no próprio ambiente organizacional;
- partindo desse entendimento, apesar dos termos contidos na representação, indicando possíveis incidentes de assédio moral, institucional e de gênero, em sede de investigação preliminar sumária, não restou demonstrado no caso concreto, tratando-se de situações de animosidades pontuais que poderiam ser tratadas, *a priori*, no âmbito interno do *campus*;
- nesse aspecto, atentando para definições doutrinárias e jurisprudenciais concernentes à temática do assédio moral, depreende-se que as condutas averiguadas não caracterizam a figura jurídica em análise;
- depreende-se que para a configuração de possível assédio moral, faz-se necessária a regularidade, a sistematização e a premeditação de conduta dolosa segregacionista, que visa à

aniquilação psicológica da pessoa, de forma que condutas isoladas ou pontuais, ainda que maléficas e até potenciais causadoras de algum dano moral, não caracterizam a figura jurídica em apreço. (TEIXEIRA, 2022, p. 2213)

- na mesma linha, a Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG, oriunda da CGU, indica os elementos estáveis que devem ser verificados para se constatar a ocorrência efetiva de tal prática, haja vista a abrangência de sua conceituação e a ausência de tipificação expressa na Lei nº 8.112/90;
- nesse aspecto, a delimitação do tema estudado na Nota Técnica supracitada abarca a existência de ação ou conjunto de ações, normalmente reiteradas, que objetiva ofender a dignidade de alguém, com efeito de causar a degradação do ambiente ou das relações de trabalho;
- ainda sobre a tipicidade do assédio moral, o entendimento da doutrina especializada é cristalino, conforme registra o jurista Marcus Salles em sua obra Anotações sobre Processo Administrativo Disciplinar:

Menos ainda se confundem com assédio moral meras animosidades, discordâncias ou diferenças de temperamento entre servidores de mesma hierarquia que, submetidos ao contato diário compulsório do trabalho, podem causar algum tipo de mal-estar. (...)

Da mesma forma, não cabe a servidores de mesma hierarquia e à chefia representarem contra o servidor por pequenas condutas, ainda que habituais, de aspecto meramente comportamental, cujo ajuste circunscreve-se ou no bom senso de as próprias pessoas ajustarem seus comportamentos ou, se necessário, no rol de competências de gestão e de gerência. Mais uma vez ratifica-se a necessidade de se compreender a matéria do regime disciplinar e do consequente processo disciplinar como residuais no âmbito da Administração, não merecendo, nem de servidores e tampouco de autoridades, a visão de algo corriqueiro e banalizado. (SALLES, p. 2288, 2023).

- referente aos supostos conflitos interpessoais dos dois servidores (pai da aluna e denunciante), da análise do caso concreto, considerando a instrução realizada, restou demonstrado um excesso no trato entre eles por parte de ambos, causando um efeito negativo no clima organizacional da Instituição;
- assim, considerando a subsidiariedade da instância disciplinar, não verificamos evidente configuração de ilícito de natureza administrativa no caso concreto, cabendo à gestão adotar as medidas necessárias no sentido de buscar alternativas saneadoras de preservação do clima organizacional no ambiente de trabalho, no entanto, não havendo óbice para a possível análise da demanda na seara ética, o que será providenciado ao final;
- destarte, primando pelos princípios da eficiência, da razoabilidade e da proporcionalidade, considerando ainda o alto custo econômico da instauração, gestão e tramitação de processos administrativos disciplinares, não se vislumbra lastro indiciário para o embasamento de uma apuração processual mais aprofundada na seara correccional, haja vista a ausência de evidente infração administrativa;
- isto posto, em cotejo com a competência desta Unidade de Correição atrelada à conscientização e orientação da comunidade do Ifal, **RECOMENDA-SE:**

a) AOS SERVIDORES: a observância das normas legais e regulamentares que disciplinam a conduta do servidor público em suas relações interpessoais no ambiente de trabalho, tendo em vista o restabelecimento da harmonia e a prevenção de possíveis irregularidades de ordem disciplinar, primando pela postura ética no

desenvolvimento das atividades institucionais.

b) À GESTÃO DO CAMPUS: acompanhar a situação junto aos servidores e desenvolver ações orientativas e de diálogo no âmbito interno, tendo em vista o restabelecimento da normalidade e a prevenção de possíveis irregularidades relacionadas ao convívio interpessoal.

DA CONCLUSÃO

Em face dos motivos expostos, atentando para o âmbito de competência desta Corregedoria, prevista na Resolução nº 15/CS, de 05/09/2018, e na Portaria nº 1986/IFAL, de 02/07/2021, considerando o que fora arrazoado, **DECIDIMOS pela não abertura de processo administrativo disciplinar, com arquivamento da demanda por ausência de materialidade e justa causa, e encaminhamento da demanda à Comissão de Ética do Ifal para possível análise do caso na seara ética.**

À equipe da Corregedoria, para providenciar o envio deste Juízo de Admissibilidade à Direção-Geral do *campus* e aos servidores envolvidos para ciência quanto aos apontamentos feitos a título de recomendação e conclusão da demanda. Em seguida, encaminhar cópia dos autos à Comissão de Ética do Ifal para possível análise, além de adotar as demais providências necessárias ao arquivamento do processo, com a devida realização dos registros nos controles e sistemas correcionais.

(Assinado digitalmente em 27/11/2025 15:36)
MARILIA CRISTYNE SOUTO GALVAO BARROS MATSUMOTO
CORREGEDOR - TITULAR
REIT-CORREG (11.01.54)
Matrícula: 1787203

Processo Associado: 23041.038042/2025-07

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ifal.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: 47, ano: 2025, tipo: JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE, data de emissão: 27/11/2025 e o código de verificação: 3b3723c7d9