



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS
CORREGEDORIA

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 9/2022 - REIT-CORREG (11.01.54)

Nº do Protocolo: 23041.010983/2022-25

Maceió-AL, 25 de março de 2022.

PROCESSO Nº: 23041.043659/2021-11

ASSUNTO: Suposta falta de urbanidade.

Trata-se de representação encaminhada pelo chefe do Departamento de Suprimentos do *Campus* Satuba à Corregedoria, solicitando providências com relação à suposta falta de urbanidade praticada em grupo de aplicativo de mensagens instantâneas (*Whatsapp*) destinado à área de contratos do Ifal.

DO RELATÓRIO

Consta nos autos da representação encaminhada através do Memorando Eletrônico nº 32/2021, de 23/12/2021, pelo chefe do Departamento de Suprimentos do *Campus* Satuba, atendendo à solicitação de providências do servidor, que se sentiu ofendido, ocupante da função de Coordenador de Contratos do referido *campus*.

Em anexo, foram enviados documentos comprobatórios dos fatos ocorridos no dia 22/12/2021, como o histórico das conversas no grupo de aplicativo de mensagens instantâneas, destacando a suposta falta de urbanidade praticada por parte de servidora que ocupa a função de Coordenadora de Contratos da Reitoria (docs. 1 e 2).

A partir da autuação do processo, a Corregedoria realizou diligências, a fim de averiguar os fatos, conforme instrução processual.

DA ANÁLISE

Nesse sentido, vistos e examinados os documentos constantes nos autos, a partir da realização de investigação preliminar sumária conduzida pela Corregedoria, com o preenchimento da respectiva matriz de responsabilização e emissão de Nota Técnica conclusiva do procedimento investigativo, houve:

- fora realizada notificação da servidora, tendo em vista a apresentação de esclarecimentos acerca dos fatos narrados, havendo solicitação para indicação da finalidade do grupo e identificação dos servidores que o integram (doc. 03);
- em resposta, a servidora, que ocupa a função de Coordenadora de Contratos desde 2016, informou em síntese: que o grupo de aplicativo de mensagens instantâneas havia sido criado na gestão anterior e utilizado para fortalecimento da comunicação com os servidores da área de contratos do Ifal; apresentou os contatos que integram o grupo atualmente; no tocante ao teor das mensagens, explicou se tratar de resposta direta a algo que o servidor já tinha conhecimento, por já ter explicado e discutido o assunto, objeto de questionamento diversas vezes no grupo, por conversa privada, ligação telefônica e inúmeros memorandos; destacou que não se utilizou de palavras pejorativas, de baixo calão, e nenhuma forma de desrespeito; ressaltou os treinamentos realizados e materiais de orientação criados e disponibilizados que também tratam do tema;

apresentou prints de conversas abordando a temática questionada; apontou falhas de atuação do servidor, no tocante ao cumprimento de instruções padronizadas e ao exercício de suas atribuições, solicitando, inclusive, apuração de sua conduta; informou ainda que no dia da troca de mensagens não estava se sentindo muito bem de saúde; e questionou a existência de dúvidas constantes acerca de assuntos que já foram amplamente debatidos e regulamentados pela Reitoria;

- em atenção ao que fora alegado, considerando os contatos fornecidos, foram realizadas oitivas
- com servidores que integram o grupo de aplicativo de mensagens instantâneas, dentre eles: 04 (quatro) servidores da área de contratos de outros *campi* e a chefia imediata da servidora;

- nas oitivas realizadas com os servidores da área de contratos, restou demonstrado em resumo:
- que o grupo é de interação técnica, utilizado para reforço de informações e compartilhamento de dúvidas; que haveria incentivo inicial para que os servidores compartilhassem os possíveis questionamentos no grupo; que não existe nenhuma regra no tocante ao envio de dúvidas e de quem os responderá, não ficando tal encargo exclusivamente na chefia da Coordenação de Contratos da Reitoria, podendo ter trocas com outros servidores experientes da área; que, apesar de a Coordenadora de Contratos da Reitoria desempenhar bem o papel de assessoramento aos *campi*, possuindo bastante conhecimento e competência na área de contratos, em se tratando de assuntos considerados "batidos" por ela, não há boa receptividade quando do envio de dúvidas, sendo relatado um certo clima de constrangimento e desconforto entre os servidores, que passam a não se utilizar muito da ferramenta para tal finalidade, por receio das respostas emitidas pela Coordenadora; que houve situações semelhantes, em que se verificou tratamento não cordial quando do envio de resposta por ela; que não havia animosidade conhecida entre o servidor do *Campus* Satuba e a Coordenadora da Reitoria; e que a dúvida do servidor de Satuba era pertinente, uma vez que, por mais que já tenha sido tratado, o tema de análise de apólice de seguro-garantia gera muita dúvida na prática;

- referente ao depoimento da chefia imediata, fora verificado que: os fatos relatados repercutiram para além do grupo de contratos, havendo acionamento e relato da situação no grupo
- dos dirigentes de administração do Ifal (Fordap); já ocorreram reclamações anteriores de alguns servidores no tocante ao tratamento da Coordenadora com os colegas, apesar de não dispor de nenhuma formalização nesse sentido; que fora realizada conversa com a servidora a fim de conscientizá-la do ocorrido, oportunidade em que, segundo a chefia, ela demonstrou estar arrependida pela forma como falou com o servidor no grupo; que após a conversa, fora percebida melhora de postura (doc. 11);

- sabe-se que os servidores públicos federais, submetidos ao regime jurídico administrativo, consubstanciado na Lei nº 8.112/90, devem pautar a sua atuação nos normativos vigentes,
- atentando para observância dos princípios e valores da Administração Pública. Nesse aspecto, destaca-se a necessidade de observância de deveres e padrões de conduta, sob pena de apuração de responsabilidade;

- no caso concreto, é evidente que a atuação da servidora ultrapassou o limite da cortesia mínima esperada daqueles que, independente de função de chefia ou assessoramento, devem observar
- ao tratar com o próximo. Quanto a isso, destaca-se o dever dos servidores públicos federais de tratar com urbanidade as pessoas, previsto no art. 116, XI, da Lei nº 8.112/90;

- entende-se que a urbanidade é sinônimo de cortesia, afabilidade. Logo, no âmbito do estatuto funcional, conforme destaca o Manual de PAD da CGU, significa que os servidores devem agir de forma respeitosa no trato com as pessoas com quem tenham contato no exercício de suas
- atividades, aí abrangidos os colegas de trabalho, superiores, subordinados e particulares. Da literalidade do dispositivo legal, extrai-se que o dever em questão é incondicional, sendo sua observância obrigatória, havendo a consumação do ilícito funcional quando a conduta é praticada por servidor no exercício de suas atribuições, podendo ocorrer de forma verbal, escrita ou até mesmo gestual;

além do dever de tratar com urbanidade, destaca-se também o de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX, da Lei nº 8.112/90), no sentido de que se

-

espera do servidor que ele pautar suas condutas por padrões éticos elevados, conforme preceitua também o Decreto nº 1.171/94 que aprova o Código de Ética dos Servidores Federais;

- sublinhe-se que o próprio Manual de Conduta dos Agentes Públicos Civis do Poder Executivo Federal (Edição de 2020), que reforça as diretrizes e orientações de conduta baseadas em valores e princípios que são inerentes à administração pública, aponta o "tratar os outros com empatia", como regra básica de comportamento (página 10 do Manual);

diante disso, atentando-se para as trocas de mensagens do grupo, independente de se tratar de

- um assunto amplamente abordado, com treinamentos e materiais de orientação expedidos, a inserção de questionamento em ferramenta destinada para isso, não deve ser objeto de menosprezo ou rispidez, principalmente partindo daqueles encarregados de prestar assessoramento aos campi. Resposta direta não pode ser confundida com resposta desprovida de cordialidade. E estar num dia ruim não nos isenta de tratar com urbanidade o próximo. No caso, mais prudente seria deixar outra pessoa responder, considerando que o grupo também se destina à troca de experiências;

- conforme verificado, ações como a apurada, além de refletir nas relações interpessoais entre os colegas, criam um clima de constrangimento, desestimulando a utilização do grupo de trabalho para possíveis compartilhamentos de dúvidas e refletem, inclusive, na desmotivação de permanência de servidores na área de contratos, que, por si só, guarda suas complexidades;

nota-se, ainda, que o fato fugiu tanto do aceitável que ganhou repercussão em outro grupo de

- trabalho do Ifal, havendo a necessidade de manifestação da chefia imediata da servidora indicando que a sua ação não refletia no *modus operandi* da Diretoria. Além disso, verificou-se que não se tratou de um caso isolado, mas que a servidora, por vezes, falha no tratamento com os colegas, faltando com cordialidade;

assim, em sede de investigação preliminar sumária, da análise dos documentos

- coletados e das oitivas realizadas, verificou-se ter havido o descumprimento de deveres funcionais por parte da servidora, quando não foram observadas as normas legais e regulamentares (a exemplo da própria Lei nº 8.112/90 c/c Decreto nº 1.171/94), o dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa e de tratar com urbanidade as pessoas, de acordo com o art. 116, incisos III, IX e XI da Lei nº 8.112/1990;

dada a repercussão interna da demanda, também poderia se verificar a incidência do que dispõe o

- art. 117, inciso V, que trata da proibição de se promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição;

há de se registrar, conforme entendimento consubstanciado na Nota Técnica nº

- 1.556/2020/CGUNE/CRG, que em face da evolução dos meios de comunicação, o conceito de "recinto da repartição", inserto no art. 117, V, da Lei nº 8.112/90, deve ser interpretado de forma a reconhecer que o local de trabalho do servidor não se limita ao espaço físico da repartição pública, podendo estender-se a quaisquer ambientes de trabalho externo oficiais, como os grupos de trabalho criados em aplicativo de mensagens instantâneas;

desta feita, em se tratando de descumprimento de deveres legais, tem-se a existência de infração

- considerada de menor lesividade, o que poderia ensejar a instauração de procedimento acusatório, com vistas à aplicação de possível advertência ou suspensão inferior a 30 (trinta) dias, ou a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC -com a servidora;

sob essa perspectiva, quando da emissão de Nota Técnica conclusiva do procedimento investigativo, utilizando-se dos critérios objetivos elencados na calculadora disponibilizada pela

- CGU, averiguou-se a possibilidade de celebração de TAC, havendo recomendação pela sua propositura;

no que concerne ao TAC, sabe-se que ele se apresenta como um procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos, conforme previsão na IN CGU nº 4, de

- 21/03/2020, em que, por meio dele, o agente público se compromete a ajustar sua conduta e a observar os deveres e proibições previstos na legislação vigente, tendo como requisitos para a

celebração: a) que o investigado não tenha registro vigente de penalidade disciplinar em seus assentamentos funcionais; b) não tenha firmado TAC nos últimos dois anos, contados desde a publicação do instrumento; e c) tenha ressarcido, ou se comprometido a ressarcir, eventual dano causado à Administração Pública;

- destarte, identificada a possibilidade, baseada na priorização de tal instrumento, entendemos que a celebração de TAC se coaduna com a aplicação dos princípios da razoabilidade e eficiência no caso concreto, sendo oportunizado à servidora o ajustamento de sua conduta a partir da formalização do respectivo Termo;
- frisa-se que, em não se aceitando a proposta de TAC, ter-se-á, com base na Instrução Normativa supracitada, a instauração de procedimento acusatório, considerando os elementos de informação levantados no presente processo;
- registre-se que, no tocante à solicitação da servidora para apuração de possíveis irregularidades atreladas ao descumprimento de normativos e ausência de zelo no desempenho das atribuições do cargo pelo servidor do *Campus* Satuba, conforme orientado, tal situação está sendo tratada em processo específico autuado pela Corregedoria.

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 1.986/IFAL, de 02/07/2021, considerando os motivos arrazoados, ACATAMOS a recomendação contida na Nota Técnica conclusiva do procedimento investigativo atinente ao caso, e **DECIDIMOS pela celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC - com xxxxxxxxxxxxxxxx**, nos termos da IN CGU nº 4. de 21/02/2020.

À equipe da Corregedoria para emissão de notificação à servidora, tendo em vista a adoção de medidas para viabilizar a possível celebração do respectivo Termo e demais providências cabíveis.

(Assinado digitalmente em 25/03/2022 13:01)

MAURO HENRIQUE NEVES SALES

CORREGEDOR - TITULAR

REIT-CORREG (11.01.54)

*Matrícula: 19****8*

Processo Associado: 23041.043659/2021-11

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ifal.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: 9, ano: 2022, tipo: **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**, data de emissão: **25/03/2022** e o código de verificação: **f3fed43ae3**