

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 13 / 2023 - REIT-CORREG (11.01.54)

Nº do Protocolo: 23041.020553/2023-01

Maceió-AL, 01 de junho de 2023.

PROCESSO Nº: 23041.012443/2023-67

**ASSUNTO: Suposta conduta inadequada de docente.**

Trata-se de denúncia registrada no sistema Fala.BR da Ouvidoria através do Protocolo nº 23546.027607/2023-70, narrando ocorrências de possível conduta inadequada por parte de docente lotado no *Campus* Marechal Deodoro do Ifal.

**DO RELATÓRIO**

Consta da narrativa do denunciante que o servidor supostamente teria exposto alunos ao constrangimento frente à turma, indicando possível prática de conduta de natureza discriminatória relacionada à orientação sexual de estudantes.

Diante disso, a partir da autuação do processo, a Corregedoria realizou diligências investigativas, a fim de averiguar a veracidade dos fatos narrados na denúncia, conforme instrução processual.

**DA ANÁLISE**

Instaurada Investigação Preliminar Sumária, conduzida pela própria Unidade, elaborou-se matriz de responsabilização, com identificação dos elementos de informação colhidos. Nesse aspecto, vistos e examinados os documentos constantes nos autos, tem-se que:

- fora emitida notificação e colhido depoimento de aluno que supostamente teria sido afetado pela conduta do servidor, a fim de verificar a procedência do que fora mencionado na denúncia registrada e definir as possíveis linhas de tratamento do caso (docs. 01 a 03);
- de acordo com o depoimento, verificou-se que o episódio se tratou de um fato isolado, em que, fora do contexto da aula, o docente teria realizado comentários descabidos que questionavam a orientação sexual de alunos específicos, os quais se sentiram ofendidos e desrespeitados com o ocorrido. O fato foi relatado à gestão do campus que prontamente adotou medidas resolutivas, intervindo junto ao docente, aos alunos afetados e à turma como um todo, havendo retratação e pedido de desculpas do servidor junto aos estudantes;
- considerando as informações prestadas, fora realizado acionamento da Direção-Geral do *campus* a fim de verificar a formalização das providências adotadas referentes ao caso. Nesse sentido, consoante resposta contida nos memorandos eletrônicos nº 40 e 41/2023 (docs. 09 a 11), observou-se que a gestão realizou reunião com o docente, acordando o ajuste de sua conduta, tendo o servidor, como dito, efetuado pedido de desculpas; houve intervenção junto à turma, a fim de perceber o sentimento dos alunos referentes ao ocorrido e ao posterior pedido de desculpas do docente; a fim de evitar possíveis desconfortos posteriores, realizou-se a substituição do servidor na turma; em paralelo, fora disponibilizado acompanhamento dos alunos que se sentiram afetados pela área de assistência estudantil (setor de psicologia) e planejadas ações de conscientização acerca da temática de *bullying* e discriminação no *campus*; após o tratamento realizado, até então não se verificou reincidência de ocorrências envolvendo o docente;
- ora, sabe-se que os servidores públicos federais devem obedecer a determinados padrões de comportamento no exercício de suas atribuições, mantendo postura compatível com o desempenho da função e os princípios que norteiam a Administração Pública, cabendo-lhes atentar para os deveres e proibições previstos na Lei nº 8.112/90;
- nesse aspecto, não se coaduna com o padrão de comportamento aceitável quaisquer condutas que promovam alguma espécie de ofensa pessoal, propicie situações de discriminação racial, de gênero, de condição física, de orientação cultural ou religiosa, ou façam apologia e incitação à prática de infração de quaisquer natureza, sob pena de possível enquadramento do caso na proibição constante no art. 117, V, da Lei nº 8.112/90;
- no episódio em análise, atentando para a instrução realizada, em se tratando de caso isolado, efetivamente contornado e tratado pela gestão do *campus*, a quem cabe a realização de medidas gerenciais de solução de conflitos gerados nos relacionamentos interpessoais no próprio ambiente organizacional, entendemos que as providências realizadas de maneira tempestiva surtiram o efeito pedagógico necessário à correção do servidor envolvido, inexistindo relatos de resistência ou possível prática de retaliação às disposições gerenciais propostas ou reincidência de fatos;
- nesse sentido, há de se destacar, conforme entendimento doutrinário, que os procedimentos disciplinares em sentido estrito se apresentam como a *ultima ratio*, devendo ser instaurados apenas quando outros instrumentos não forem mais suficientes à recondução da normalidade, primando pelos princípios da eficiência, da razoabilidade e da proporcionalidade;
- nesse contexto, havendo prescindibilidade do exercício de ampla defesa e contraditório em procedimentos de natureza meramente investigativas, não se fez necessário o acionamento do denunciado para manifestação ou prestação de esclarecimentos adicionais, haja vista as informações levantadas e constantes nos autos;

- destarte, efetivadas as medidas orientativas e pedagógicas no âmbito do campus, com evidenciação de correção e mudança de postura pelo servidor, considerando a competência desta Corregedoria para tratamento preventivo, **recomenda-se ao docente** maior cuidado e reflexão, evitando tais ações ou pronunciamento de expressões que provoquem desconforto e propiciem, ainda que de maneira indireta, qualquer situação de constrangimento ou discriminação de qualquer natureza em sala de aula, garantindo sempre um espaço democrático e de acolhimento, com abertura ao pluralismo de ideias, sob pena de acionamento da via correccional para possível apuração de responsabilidade por desvio de conduta funcional;
- outrossim, **recomenda-se à gestão** o prosseguimento das ações de conscientização planejadas e o monitoramento da efetividade das medidas adotadas, devendo informar à Corregedoria eventual descumprimento dos ajustes firmados ou prática de reincidência pelo servidor envolvido;
- nessa linha, tecidas as considerações e recomendações necessárias, entendemos pela inoportunidade de uma apuração processual mais aprofundada, primando pelos princípios da eficiência, da razoabilidade e da proporcionalidade. Logo, em cotejo com a premissa de tratamento sob o prisma da nossa competência atrelada à conscientização e orientação da comunidade do Ifal, o que se coaduna com o objetivo previsto na Portaria normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, nos arts. 3º e 4º, incisos I e III, respectivamente, não verificamos justa causa suficiente para instauração de procedimento disciplinar no caso concreto.

#### **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 o que fora arrazoado, **DECIDIMOS pela não abertura de processo administrativo disciplinar, com arquivamento da demanda por ausência de justa causa.**

À equipe da Corregedoria para providências inerentes ao arquivamento do processo e encaminhamento de cópia do presente Juízo de Admissibilidade ao servidor e à Direção-Geral do *campus* para conhecimento e observância das recomendações correccionais acima apontadas.

*(Assinado digitalmente em 01/06/2023 10:57)*  
MAURO HENRIQUE NEVES SALES  
CORREGEDOR - TITULAR  
REIT-CORREG (11.01.54)  
Matrícula: 19\*\*\*\*8

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ifal.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **13**, ano: **2023**, tipo: **JUIZO DE ADMISSIBILIDADE**, data de emissão: **01/06/2023** e o código de verificação: **0e0ac1ccf9**