

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 16 / 2024 - REIT-CORREG (11.01.54)

Nº do Protocolo: 23041.017732/2024-33

Maceió-AL, 16 de maio de 2024.

PROCESSO Nº: 23041.027199/2023-37

**ASSUNTO: Supostas condutas irregulares de docente e análise quanto à existência de suposto assédio moral.**

Trata-se de denúncias registradas no sistema Fala.BR da Ouvidoria, bem como de representação encaminhada pela Direção de Ensino narrando ocorrências de possíveis condutas irregulares de docente lotado no *Campus* Palmeira dos Índios.

## **DO RELATÓRIO**

Consta das manifestações dos denunciantes, bem como da representação encaminhada pelo Diretor de Ensino do *Campus* Palmeira dos Índios através do processo nº 23041.032257/2023-44, que o docente identificado não estava cumprindo com as atribuições do cargo, desrespeitando sua jornada de trabalho e as ordens de seus superiores hierárquicos, além de supostamente tratar os servidores com falta de urbanidade.

Em contrapartida, o docente também enviou e-mails à Corregedoria, bem como encaminhou demanda à Comissão de Ética, cadastrada no Fala.BR sob o nº 23546.100248/2023-11, relatando estar sofrendo possível assédio moral por parte de suas chefias imediatas.

Diante disso, a partir da juntada de toda documentação pertinente ao caso, foram realizadas diligências complementares, a fim de verificar a veracidade dos fatos narrados, conforme instrução processual.

## **DA ANÁLISE**

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

- foi realizada diligência investigativa junto à Comissão de Ética do Ifal, solicitando o compartilhamento de informações sobre a demanda correcional;
- também houve diligência investigativa junto ao SIASS/IFAL solicitando informações sobre os afastamentos concedidos ao servidor por motivo de saúde, para identificação de ausências justificadas;
- em resposta, o SIASS/IFAL enviou o memorando eletrônico nº 8/2024, informando sobre as licenças médicas concedidas ao servidor, encaminhando documento comprobatório com as seguintes informações: 04/10/2023 a 06/10/2023 (3 dias), 08/09/2023 a 08/09/2023 (1 dia), 31/07/2023 a 29/08/2023 (30 dias), 06/02/2023 a 06/04/2023 (60 dias), 02/02/2023 a 03/02/2023 (2 dias);

- também fora realizada diligência junto à CGP do *Campus* Palmeira dos Índios, solicitando informações acerca dos possíveis lançamentos de faltas em nome do servidor registradas em 2023 e 2024;
- em resposta, a CGP/CPIN enviou o memorando eletrônico nº 6/2024, informando que consta nos assentamentos do servidor no sistema SIGAC/SIGEPE, apenas um dia de falta referente ao período supra;
- em atenção aos acionamentos realizados por parte do servidor denunciado, fora realizada a juntada de documentos e troca de comunicações com ele, atinentes ao processo em tela;
- em 09/04/2024, a Comissão de Ética do Ifal encaminhou o Relatório de Procedimento Preliminar nº 03/2023, aberto no âmbito daquela Comissão que tratou da mesma demanda do servidor, que alegou a existência de prática de possível assédio moral por parte de seus superiores hierárquicos;
- quanto ao tratamento realizado pela Comissão de Ética, houve o arquivamento do procedimento, em razão da não identificação de elementos que configurassem o suposto assédio moral por parte das chefias, sendo a demanda remetida à Corregedoria para apurar possíveis violações de cunho administrativo, em atenção à Lei nº 8.112/1990;
- quando da análise detalhada do processo (doc. 28), fora realizada historiação dos principais eventos narrados pelas partes envolvidas, com emissão de ponderação acerca dos reflexos correccionais da demanda. Adota-se, inclusive, tal documento como fundamento da presente manifestação;
- nesse sentido, à luz dos documentos constantes nos autos, em resumo, verificou-se:

No tocante ao **servidor identificado**:

1. A demonstração de postura não colaborativa com as demandas relacionadas ao ensino, induzindo, sem amparo legal, a retirada de disciplinas que lhe foram instituídas, obstaculizando o andamento das atividades acadêmicas e trazendo prejuízos de ordem pedagógica aos estudantes;
2. A ausência de ministração de aulas e o descumprimento de atribuições do cargo, com ausência de registros de notas, conteúdos e frequências;
3. Identificação de descumprimento de ordens superiores, com resistência injustificada à execução de serviços que lhe eram atribuídos, e a inobservância de normas relacionadas ao fluxo de reconhecimento, avaliação e registro de atestados médicos;
4. Indícios de prevalência do interesse pessoal do servidor em detrimento do interesse da Instituição, com afronta à moralidade e à lealdade administrativa, ante a busca constante pela adequação de jornada que atendesse ao seu interesse, sem o devido amparo legal (participação em curso de Pós-graduação e atuação como professor formador, em Edital de Extensão).

No tocante às **chefias imediatas identificadas**:

1. Em que pese a narrativa do servidor, indicando possível perseguição e prática de assédio moral, verificou-se que as providências adotadas pelas chefias estavam alinhadas com os normativos vigentes, havendo apenas cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa, indicação de procedimentos e fluxos de demandas, e atribuição de tarefas no interesse da Administração;
  2. Ademais, considerando os documentos apresentados em sede de Procedimento Preliminar instruído pela Comissão de Ética, corrobora-se com o entendimento conclusivo daquela Comissão, no sentido de inexistir condutas atreladas à prática de assédio moral por parte das chefias, as quais, buscaram, de maneira formalizada, resguardar todos os encaminhamentos relacionados às questões que envolviam 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;

- nessa seara, identificou-se condutas irregulares por parte do docente que evidenciam o descumprimento dos deveres funcionais insculpidos no art. 116, incisos: 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; IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa; X - ser assíduo e pontual ao serviço. Além disso, tem-se o enquadramento do caso à proibição prevista no art. 117, inciso IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- observou-se que, ciente da demanda inaugurada pela área de ensino, o servidor apresentou arrazoado à Corregedoria, com documentos, indicando a possível prática de assédio moral por parte de suas chefias imediatas, o que, conforme acima apontado, após análise, não restou evidenciado;
- quanto a isso, vale frisar que o Guia Lilás da CGU, que trata de orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, destaca:

*O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou sica de outra pessoa por meio de conduta abusiva.*

(...)

*É importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho; por isso, nem toda situação de atrito ou discordância cons tui assédio moral. Além disso, alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública, e, quando são pontuais ou moderados, **não configuram assédio moral:***

***Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;***

***Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração; (...)***  
[grifo nosso]

- nesse sentido, atentando para definições doutrinárias e jurisprudenciais concernentes à temática, depreende-se ainda que para a sua configuração faz 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);
- desse modo, em que pese o descontentamento do servidor, não se identificou os elementos caracterizadores da prática de assédio moral, tendo as chefias atuado no exercício regular da função;
- em contrapartida, dados os enquadramentos delineados acerca das condutas do docente, as quais possuem repercussão disciplinar, utilizando-se dos critérios objetivos elencados na calculadora disponibilizada pela CGU, averiguou-se a possibilidade de instauração de procedimento administrativo disciplinar, ou em via alternativa, a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC);
- no que concerne ao TAC, sabe-se que ele se apresenta como um procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos, conforme previsão na Portaria Normativa CGU nº 27, de de 11/10/2022, 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 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 ao servidor o ajustamento de sua conduta a partir da formalização do respectivo Termo;

- destaca-se que o TAC não se confunde com penalização do servidor e que os procedimentos de natureza investigativa prescindem do exercício de ampla defesa e contraditório, razão pela qual, ante os elementos de informação levantados e constantes nos autos, não se fez necessário o acionamento do investigado para prestação de informações adicionais;
- frisa-se que, em não se aceitando a proposta de TAC, ter-se-á, com base na Portaria Normativa supracitada, a instauração de procedimento administrativo disciplinar, de natureza acusatória, considerando os elementos de informação levantados no presente processo.

## 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 celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o servidor**, nos termos da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11/10/2022.

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

*(Assinado digitalmente em 16/05/2024 10:28 )*  
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: **16**, ano: **2024**, tipo: **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**, data de emissão: **16/05/2024** e o código de verificação: **4db0127f80**