



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS  
CORREGEDORIA

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 6/2024 - REIT-CORREG (11.01.54)

Nº do Protocolo: 23041.004425/2024-92

Maceió-AL, 06 de fevereiro de 2024.

PROCESSO Nº: 23041.040410/2023-15

**ASSUNTO: Suposta conduta inadequada de professor substituto.**

Trata-se de denúncias registradas no sistema Fala.BR da Ouvidoria narrando possíveis comportamentos inadequados, com indícios de condutas de conotação sexual por parte de professor substituto do Ifal.

## DO RELATÓRIO

Consta das narrativas dos denunciantes que o servidor teria um comportamento reiterado de possível importunação de caráter sexual, com palavras, piadas e gestos inadequados ao contexto de sala de aula, causando desconforto aos alunos.

Diante disso, a partir da autuação do processo, a Corregedoria realizou diligências investigativas, a fim de averiguar a veracidade dos fatos narrados na denúncia e definir as possíveis linhas de tratamento do caso, 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:

- houve o acionamento da Direção de Ensino, da Coordenação Pedagógica e da Coordenação de Apoio Acadêmico do *campus*, a fim de verificar os indícios apontados nas denúncias, bem como a possível formalização das possíveis providências adotadas pela gestão acerca da temática;
- nesse sentido, consoante informações enviadas à Corregedoria, observou-se que a Coordenação Pedagógica, ao tomar conhecimento de situações envolvendo o servidor, realizou a sua convocação para reunião, na qual o docente informou que houve um equívoco por parte dos alunos quanto à interpretação de sua conduta, indicando também que jamais atentou contra a dignidade e a honra dos estudantes em nenhuma das instituições de ensino nas quais trabalhou, se comprometendo em ter mais cautela no tratamento com os alunos, seguindo as orientações passadas pela Coordenação Pedagógica. Em paralelo, segundo consta, a Coordenação de Apoio Acadêmico e a Psicóloga do *campus* organizaram e realizaram uma palestra sobre assédio e importunação sexual no dia 11/10/2023, que contou com a presença do professor e de uma de suas turmas. Logo após o tratamento do caso pela gestão do *campus*, houve o término do contrato de trabalho temporário do servidor com o Ifal;

- nesse aspecto, houve diligência junto à Coordenação de Contrato e Admissão de Pessoal solicitando informações referentes à vigência do contrato de trabalho do servidor com o Ifal. Em resposta, a CCAP informou que o contrato de trabalho do Professor Substituto se encerrou no dia 11/10/2023, e que ele não se encontrava mais no quadro de servidores do Ifal;
- ora, sabe-se que tal como os servidores públicos federais, submetidos ao regime administrativo previsto pela Lei nº 8.112/90, os servidores temporários, regidos pela Lei nº 8.745/1993, 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;
- destarte, considerando o que dispõe o art. 11 da Lei nº 8.745/1993, aplica-se aos servidores temporários o título concernente ao regime disciplinar dos servidores públicos federais, previsto na Lei nº 8.112/90;
- acerca da temática envolvendo condutas de conotação sexual, sabe-se que, apesar da Lei nº 8.112/90 não abordar tipificações específicas, é pacífico o entendimento de que tais condutas possuem consequências no âmbito administrativo, afrontando deveres e proibições legais;
- quanto a isso, em recente Nota Técnica emitida pela Corregedoria-Geral da União, enquanto órgão central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, sob o nº 3.285/2023/CGUNE/DICOR/CRG, fora disseminada a necessidade de zelo e cuidado na apreciação dos fatos que envolvem a temática em tela, a fim de se evitar categorizações abstratas, destacando, oportunamente, a possibilidade de, à luz do caso concreto, dependendo da gradação da conduta, ter-se enquadramentos escalonados, com previsão de condutas de médio ou baixo grau de reprovabilidade, quando desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, mas que não configurem grave ofensa à moralidade administrativa, nem afronta direta aos bens jurídicos relacionados à liberdade sexual, ou de condutas gravosas, identificadas como assédio sexual propriamente dito. Nesse contexto, citamos as conclusões contidas na referida Nota:

*Diante de todo o exposto, apresentam-se as seguintes conclusões:*

*a) A atividade correcional deve voltar suas atenções e sua atuação no sentido de prevenir e combater qualquer conduta imprópria de teor sexual, não consentida, praticada no exercício da função ou a pretexto dela, que contribua, mesmo que de forma leve, para a deterioração do ambiente de trabalho, abrangendo em tal escopo desde condutas graves (estupro, importunação sexual, contato físico íntimo indesejado, etc.) até condutas de baixo ou médio grau de reprovabilidade (piadas ou conversas indesejáveis de conteúdo sexual) que tenham potencial para causar prejuízos às relações de trabalho e à manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro, desde que não configurem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual;*

*b) Para fins de tipificação de infrações disciplinares, propõe-se utilizar a expressão "assédio sexual" apenas na perspectiva tratada no Parecer Vinculante nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, referindo-se somente às condutas de natureza sexual, não consentidas, que impliquem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual ou 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. Daí decorre que, configurado o assédio sexual nesta perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave (art. 117, IX - Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública - ou art. 132, V - Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição), em face das quais se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa;*

*c) Propõe-se, por outro lado, a utilização da expressão "outras condutas de conotação sexual" para os demais casos de condutas menos gravosas, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, as quais poderão configurar infrações*

*disciplinares leves ou intermediárias, sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão;*

*d) Para todos os casos, sugere-se utilizar a expressão genérica "condutas de conotação sexual", como gênero que compreende as espécies "assédio sexual" e "outras condutas de conotação sexual".*

- no caso em análise, atentando para a instrução realizada e os elementos de informação indicados nas denúncias, com base na classificação elencada na Nota Técnica supracitada, entende-se estar diante de "outras condutas de conotação sexual", o que, em tese, não atrairia o enquadramento típico da aplicação de uma penalidade expulsiva;
- tal registro implica na ponderação acerca do que esclarece a Nota Técnica nº 695/2021/CGUNE/CRG, *in verbis*:

*(...) Assim, em situações nas quais, em sede de juízo de admissibilidade, sejam identificadas irregularidades de menor gravidade, supostamente praticadas por ex-servidores temporários, onde se possa prever a ineficácia de aplicação das correspondentes penalidades, entende-se que seja possível à autoridade administrativa, dentro de um critério de priorização de demandas, decidir motivadamente pela não instauração imediata de sindicância, dando preferência de atuação correcional às demandas de maior relevância cuja efetividade não tenha sido afetada.*

- nesse sentido, considerando as nuances do caso, atentando para a pronta adoção de medidas por parte da gestão do *campus*, a fim de remediar a situação identificada e apresentada pelos alunos há época, o que surtiu efeito imediato junto ao envolvido, inexistindo relatos de resistência, possível prática de retaliação às disposições gerenciais propostas ou reincidência de fatos, entende-se pela suficiência de providências corretivas relacionadas à presente demanda, haja vista a rescisão do contrato de trabalho do docente pouco tempo depois do ocorrido e o possível enquadramento da situação na seara disciplinar;
- assim, primando pelos princípios da eficiência, da razoabilidade, da proporcionalidade e da economicidade, reconhecemos a inoportunidade de uma apuração processual mais aprofundada, não verificando 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 1986/IFAL, de 02/07/2021, considerando o que fora arrazoado, **DECIDIMOS pela não abertura de processo administrativo disciplinar, com arquivamento da demanda por economicidade e ausência de justa causa.**

À equipe da Corregedoria para providências inerentes ao arquivamento do processo e encaminhamento de cópia do presente Juízo de Admissibilidade à Direção de Ensino do *campus* para conhecimento.

*(Assinado digitalmente em 06/02/2024 16:29)*

MAURO HENRIQUE NEVES SALES

CORREGEDOR - TITULAR

REIT-CORREG (11.01.54)

Matrícula: 19\*\*\*\*8

**Processo Associado: 23041.040410/2023-15**

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ifal.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **6**, ano: **2024**, tipo: **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**, data de emissão: **06/02/2024** e o código de verificação: **46e230734d**