

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 27 / 2025 - REIT-CORREG (11.01.54)

Nº do Protocolo: 23041.028365/2025-84

Maceió-AL, 21 de julho de 2025.

PROCESSO Nº: 23041.033181/2024-55

ASSUNTO: Supostas condutas impróprias nas relações de trabalho.

Trata-se de representação na qual se noticiam supostas condutas irregulares no ambiente de trabalho imputadas à docente do *Campus Arapiraca*.

DO RELATÓRIO

No relato apresentado indicou-se a existência de indícios relacionados ao possível tratamento desrespeitoso e manifestações de desapreço em relação a servidor da Unidade, suposta exposição indevida de servidores, uso indevido de coordenação representativa para fins pessoais, e suposto descumprimento de escala de trabalho, com atitudes de intimidação e imposição de seu interesse, havendo questionamentos reiterados sobre distribuição de carga horária docente.

Na oportunidade, quando do encaminhamento do relato, foram encaminhados documentos e registros relativos à demanda. Assim, considerando os indícios suscitados, procedeu-se à abertura do processo na Corregedoria para averiguação do caso.

DA ANÁLISE

A partir da autuação do processo, com a instauração de IPS conduzida pela Unidade Correcional, realizaram-se diligências investigativas, com a elaboração da Matriz de Responsabilização. Nesse aspecto, vistos e examinados os documentos constantes nos autos, tem-se que:

- após análise do conjunto documental encaminhado na representação, foram feitas diligências no âmbito interno do *campus* de lotação da docente, com consultas à chefia imediata, ao Departamento de Ensino e à Direção-geral, a fim de elucidar as situações apontadas;
- realizada a coleta de informações, procedeu-se à notificação correcional da servidora para prestar esclarecimentos. Por sua vez, a servidora apresentou manifestação escrita, acompanhada de anexos documentais e links de reuniões institucionais gravadas, buscando refutar os apontamentos e apresentar contextualização fática dos episódios indicados;
- considerando os documentos acostados, observou-se que as condutas inicialmente apontadas, que teriam alguma repercussão disciplinar, não restaram comprovadas, tratando-se de caso que decorre essencialmente de controvérsias de natureza relacional, notadamente entre a servidora e o servidor representante, com reflexos na gestão de escalas, reuniões, eventos institucionais e no clima organizacional;
- nesse sentido, observou-se que as peculiaridades de ordem pessoal que envolvem o relacionamento entre as partes têm gerado impactos no âmbito institucional, considerando se tratarem de docentes de uma mesma área. Assim, percebe-se que, aquilo que culturalmente se encaminha através de diálogos e acordos entre os servidores, como é o ocorre quando da

divisão de turmas e horários, no caso específico ganha uma complexidade considerável, necessitando da intervenção da gestão da Unidade;

- quanto a isso, ressalta-se que 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 pela adoção de medidas gerenciais no próprio ambiente organizacional;
- nessa esteira, tem-se que os atos de gerência a cargo do administrador público devem ser empregados preventivamente à representação funcional e sobretudo à persecução disciplinar. Por óbvio, a atuação gerencial deve privilegiar o interesse público, orientando-se pela legalidade, imparcialidade e razoabilidade, não sendo capturada por disputas de natureza pessoal ou interesses subjetivos conflitantes;
- no caso dos autos, as condutas averiguadas, ainda que possam sugerir disfunções administrativas ou falhas de comunicação no ambiente de trabalho, não apresentam adequação imediata e direta à figuras típicas de infração disciplinar previstas na legislação vigente. Restou evidente que diversas das imputações se fundam em interpretações subjetivas, narrativas unilaterais e estão baseadas no histórico de conflito interpessoal entre as partes no âmbito privado;
- assim, convém frisar que a atuação correicional não pode ser confundida com instância de mediação ou de resolução de conflitos, tampouco deve ser provocada com a finalidade de dar vazão à disputas pessoais, relacionamentos mal resolvidos ou possíveis insatisfações disfarçadas de demanda disciplinar;
- nesse aspecto, tem-se que a utilização inadequada dos instrumentos disciplinares, além de deturpar sua finalidade legal, sobrecarrega a estrutura administrativa e pode configurar desvio de finalidade, situação essa que fere frontalmente o interesse público que se busca proteger;
- desse modo, com base nos documentos e manifestações contidas nos autos, não se verifica, no presente momento, lastro probatório que justifique o tratamento da demanda na seara correicional, a partir da instauração de processo disciplinar acusatório ou aprofundamento do procedimento investigativo;
- por conseguinte, apesar dos termos contidos na representação, atrelada a possível prática de assédio moral, atentando para definições doutrinárias e jurisprudenciais concernentes à temática, depreende-se que as condutas averiguadas não caracterizam a figura jurídica em apreço;
- 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, o que não se confirmou no caso concreto;
- diante disso, considerando a subsidiariedade da instância disciplinar, não se verificando nos documentos acostados evidente configuração de ilícito de natureza administrativa, em que pese os desconfortos gerados no clima organizacional, entende-se pela ausência dos conectivos necessários ao prosseguimento do pleito;
- de toda sorte, a despeito da inexistência de elementos de convicção suficientes para subsidiar a instauração de apuração disciplinar, conforme analisado, é necessário destacar que a manutenção da ordem administrativa, bem como a construção de um ambiente funcional equilibrado, seguro e respeitoso, constitui dever funcional de todos os servidores públicos. Isso decorre da própria Lei nº 8.112/1990, notadamente dos deveres descritos no art. 116, como manter conduta compatível com a moralidade administrativa e tratar com urbanidade os demais servidores e o público em geral;
- dessa forma, espera-se que todos os agentes envolvidos - independentemente de seus vínculos pregressos ou atuais - atuem de forma proativa na promoção de um clima organizacional saudável, pautado pela ética, pela cooperação e pelo respeito institucional, estando conscientes da supremacia do interesse público sobre o interesse particular. Deve-se partir da premissa que a convivência em ambiente público de trabalho exige maturidade, respeito aos limites legais e compromisso com o bem coletivo;

- dito isso, 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 vislumbramos lastro indiciário para o embasamento de uma apuração processual mais aprofundada na seara correcional;
- no entanto, em cotejo com a competência desta Unidade de Correição atrelada à conscientização e orientação da comunidade do Ifal, **RECOMENDA-SE aos servidores e gestores envolvidos:** que observem os princípios da urbanidade, impessoalidade e colaboração institucional no desempenho de suas funções públicas, abstendo-se de acionar a esfera correcional para tratar de questões estritamente pessoais ou de ordem relacional, utilizando os canais adequados - administrativos ou judiciais - quando entenderem pela suposta violação a direito subjetivo. Recomenda-se ainda a atuação de forma propositiva na construção de um ambiente laboral respeitoso e harmônico, prezando pela comunicação institucional adequada e pela resolução de divergências funcionais de forma razoável, isonômica e motivada.

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 disciplinar.**

À equipe da Corregedoria, para providenciar o envio deste Juízo de Admissibilidade aos servidores envolvidos, para ciência quanto aos apontamentos feitos a título de recomendação e conclusão da demanda. Em seguida, adotar as demais providências necessárias ao arquivamento do processo, com a devida realização dos registros nos controles e sistemas correcionais.

(Assinado digitalmente em 21/07/2025 10:58)
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: **27**, ano: **2025**, tipo: **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**, data de emissão: **21/07/2025** e o código de verificação: **9b91c6a0f7**