

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 34 / 2025 - REIT-CORREG (11.01.54)

Nº do Protocolo: 23041.035959/2025-41

Maceió-AL, 08 de setembro de 2025.

PROCESSO Nº: 23041.042163/2024-64

**ASSUNTO: Supostas condutas impróprias nas relações de trabalho.**

Trata-se de denúncias protocoladas perante o sistema Fala.BR da Ouvidoria, através dos protocolos 23546.0103924/2024-81 e 23546.0103927/2024-14, noticiando supostas condutas irregulares no ambiente de trabalho imputadas a servidor do *Campus Arapiraca*.

## DO RELATÓRIO

Os relatos apresentados nas denúncias apontam para desentendimentos no tratamento funcional por parte de gestor da Unidade, com supostas condutas discriminatórias e possíveis constrangimentos perpetrados em reuniões, havendo alegação de possível prática de assédio moral.

Além disso, tem-se a indicação de supostas restrições em atividades institucionais e adoção de medidas com fins persecutórios em face da pessoa denunciante.

Na oportunidade, quando do encaminhamento dos relatos, foram enviados 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 constante nas denúncias, observou-se a convergência de temas já submetidos à apreciação desta Unidade Correcional em oportunidade anterior, havendo identidade de algumas situações analisadas, mas com mudança de foco em relação ao agente e aos possíveis impactos;
- tal como analisado na situação anterior, que culminou na emissão do Juízo de Admissibilidade nº 27/2025 - REIT-CORREG, o caso decorre de controvérsias de natureza relacional entre dois servidores do *campus* que possuíam vínculo externo à instituição, com reflexos diretos na gestão de escalas de trabalho, reuniões, eventos institucionais e no clima organizacional;
- consta nos autos que a atuação de gestor do *campus* supostamente beneficiaria um dos agentes, em detrimento da pessoa denunciante, havendo indicativo de possível discriminação por questões relativas ao gênero, com alegação de possível assédio moral;
- em face do que fora noticiado, diante das peculiaridades destacadas, procedeu-se ao acionamento de gestores da Unidade para esclarecimentos dos fatos e apresentação de documentos complementares, tendo havido respostas indicando a contextualização das

situações apontadas e o encaminhamento de documentos e acesso às reuniões realizadas no âmbito interno;

- a partir da análise dos documentos acostados, apesar da narrativa constante nas denúncias, confrontadas as versões apresentadas, em atenção à contextualização de fatos que inclusive já foram objeto de análise pela Unidade, observou-se que não emergem indícios suficientes de materialidade/tipicidade relacionadas à seara correcional. Os atos questionados - distribuição de carga horária, alternância de dias, orientações acerca de participação em eventos, registro de ocorrência com discente - apresentaram motivação administrativa explícita e amparo normativo/consultivo, compatíveis com o poder-dever de gerência e a supremacia do interesse público;
- decerto, a situação de ordem pessoal envolvendo dois servidores do *campus* tem gerado reflexos institucionais desafiadores para mediação por parte dos gestores, uma vez que a tomada de decisão envolvendo ambos se constitui objeto de questionamento por um ou por outro;
- apesar disso, 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 persecução disciplinar. Por óbvio, a atuação gerencial deve privilegiar o interesse público, orientando-se pela legalidade, impessoalidade e razoabilidade, não sendo capturada por disputas de natureza pessoal ou interesses subjetivos conflitantes;
- nesse aspecto, no tocante à alegação de apadrinhamento político para benefício de uma das partes, observou-se a ausência de elementos objetivos que indiquem finalidade espúria. Logo, sem suporte probatório, a narrativa permanece no plano conjectural, insuficiente para a fundamentação de reflexos de natureza disciplinar;
- assim, tem-se que as condutas averiguadas, ainda que possam sugerir falhas de comunicação no ambiente de trabalho, não apresentam adequação imediata e direta a figuras típicas de infração disciplinar previstas na legislação vigente;
- quanto a isso, destaca-se que a instância disciplinar não se presta à reavaliação de decisões administrativas de rotina, inexistindo aparato probatório que denote possível desvio de finalidade;
- 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 correcional, a partir da instauração de processo disciplinar acusatório ou aprofundamento do procedimento investigativo;
- atentando para definições doutrinárias e jurisprudenciais concernentes à temática de assédio moral, entende-se que as condutas averiguadas não caracterizam a figura jurídica em questão que, em regra, pressupõe reiteração sistemática de condutas abusivas que tenham por objetivo ou efeito degradar o ambiente de trabalho e a dignidade do servidor;
- 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;
- nesse contexto, considerando que a existência de discordâncias, conflitos e pequenos atritos fazem parte das relações humanas, tem-se que não é todo conflito ou insatisfação existente que se caracteriza como assédio moral. A própria doutrina especializada, a exemplo do que consta no Manual "Anotações sobre Processo Administrativo Disciplinar", destaca:

*De imediato, não se deve confundir como assédio moral as necessárias e até vinculadas atuações e gestões da chefia e da Administração em exigir dos servidores subordinados comprometimento com a missão institucional do órgão, dedicação e zelo no cumprimento de suas atribuições do cargo, cumprimento de jornada de trabalho e demais aspectos comportamentais. O emprego - desde que lícito, ou seja, desde que motivado por interesse público e não por pessoalidade - das ferramentas gerenciais de que dispõe o gestor (tais*

*como manifestações de cobranças e de exigências de trabalho e produtividade, avaliações para fins pecuniários e de progressão funcional ou de promoção, corte de ponto, distribuição, de tarefas, realocação da mão de obra, dentre outras), ainda que contrariando o interesse pessoal de determinado servidor, não configura assédio moral, conforme manifestações doutrinárias e jurisprudenciais já reproduzidas.*

***Menos ainda se confundem com assédio moral, meras animosidades, discordâncias ou diferenças de temperamento entre servidores de mesma hierarquia que, submetidos ao contato diário compulsório do trabalho, podem causar algum tipo de mal-estar.***

*Assim, de acordo com o que já se expôs em 2.3.3 e em 3.2.3.1, é de se ter cautela no cumprimento do dever legal de representar por supostas irregularidades na Administração. Por um lado, **diante de atitudes da chefia, com o certo grau de discricionariedade que lhe conferem as competências de gerenciar tarefas e procedimentos e de administrar pessoal, como regra geral, não cabem representações por parte de subordinados irresignados com atos de gestão que lhe contrariam vontades, preferências ou interesses pessoais, como se fossem atos de perseguição pessoal configuradores de assédio moral.** Da mesma forma, **não cabe a servidores de mesma hierarquia e à chefia representarem contra o servidor por pequenas condutas, ainda que habituais, de aspecto meramente comportamental, cujo ajuste circunscreve-se ou no bom senso de as próprias pessoas ajustarem seus comportamentos ou, se necessário, no rol de competências de gestão e de gerência.** Mais uma vez ratifica-se a necessidade de se compreender a matéria do regime disciplinar e do consequente processo disciplinar como residuais no âmbito da Administração, não merecendo, nem de servidores e tampouco de autoridades, a visão de algo corriqueiro e banalizado.* (SALLES, 2023, p. 2287, grifo nosso)

- diante disso, considerando a subsidiariedade da instância disciplinar, não se verificando evidente configuração de ilícito de natureza administrativa, tampouco lastro documental idôneo a superar a presunção de legitimidade dos atos de gestão, entende-se pela ausência dos conectivos necessários ao prosseguimento do pleito;
- 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;
- de toda sorte, em cotejo com a competência desta Unidade de Correição atrelada à conscientização e orientação da comunidade do Ifal, em consonância com o seu papel pedagógico da Corregedoria, **RECOMENDA-SE ao gestor identificado** que adote providências práticas voltadas à prevenção de conflitos e ao aperfeiçoamento da gestão, especialmente:
  - a) Reafirmar a competência da Comissão de Construção de Horários, assegurando critérios objetivos e transparência em suas deliberações;
  - b) Formalizar, junto a pais e responsáveis, os procedimentos de saída antecipada de estudantes menores, garantindo neutralidade e rastreabilidade dos registros;
  - c) Orientar as equipes de gestão acadêmica quanto à comunicação institucional adequada e célere acerca da temática abordada na alínea "b", de modo a reduzir riscos de mal-entendidos e animosidades no ambiente escolar.

## **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 ao gestor, 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, encaminhando informação conclusiva à Ouvidoria.

*(Assinado digitalmente em 08/09/2025 16:04)*

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: **34**, ano: **2025**, tipo: **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**, data de emissão: **08/09/2025** e o código de verificação: **38e3695b3b**