

**JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 35 / 2025 - REIT-CORREG (11.01.54)**

**Nº do Protocolo:** 23041.035971/2025-56

**Maceió-AL, 08 de setembro de 2025.**

**PROCESSO Nº:** 23041.034616/2024-89

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

Trata-se de denúncia protocolada perante o sistema Fala.BR da Ouvidoria, através do protocolo 23546.086467/2024-52, indicando supostas condutas impróprias nas relações de trabalho por parte de uma servidora do *Campus Arapiraca*.

## **DO RELATÓRIO**

Consta da manifestação registrada a notícia de que servidora do *Campus Arapiraca* teria praticado suposto assédio moral contra colega de trabalho, por meio de alterações frequentes em sua jornada, coação para assumir férias de outros servidores do setor, atitudes de cunho intimidatório, imposição de interesses pessoais e tratamento desrespeitoso.

Em atenção aos fatos narrados, fora realizada Investigação Preliminar Sumária (IPS) conduzida pela Corregedoria, com a realização de diligências para verificação dos fatos apontados, conforme instrução processual.

## **DA ANÁLISE**

Nesse sentido, vistos e examinados os documentos constantes nos autos, considerando o preenchimento da respectiva matriz de responsabilização, tem-se que:

- foram realizadas diligências no âmbito interno da Unidade, com consultas à Direção-Geral atual e anterior, Diretoria de Ensino, Comissão de Ética e possíveis testemunhas da situação narrada na denúncia;
- considerando a possibilidade de existência de demanda de natureza ética relativa ao caso, foram solicitadas informações à Comissão de Ética do Ifal, que compartilhou o procedimento de apuração instaurado pelo órgão. De acordo com a conclusão do tratamento realizado pela Comissão de Ética, não restaram provadas as alegações da denunciante, sendo a denúncia arquivada por improcedência;
- quanto às diligências realizadas junto à Direção-Geral atual e anterior, Diretoria de Ensino, e servidores indicados como possíveis testemunhas, também não restaram provadas as alegações constantes na denúncia. Do apurado, apenas uma das pessoas indicadas alegou a existência de condutas impróprias nas relações de trabalho atribuídas à denunciada, no entanto, quando da busca contextual dos fatos, não houve comprovação de situações relacionadas aos fatos apurados, conforme documentação comprobatória acostada aos autos;
- de toda sorte, realizada a coleta de informações, procedeu-se à notificação correicional da denunciada para prestar esclarecimentos. Em sua manifestação, a servidora negou as alegações apontadas na denúncia, informando que a pedido dos servidores do setor à época, a gestão precisou lotar a servidora denunciante em outro setor, considerando a existência de conflitos interpessoais com os servidores do setor;

- dos documentos acostados aos autos, 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 com reflexos no clima organizacional;
- 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 específico, conforme documentação comprobatória acostada aos autos, observou-se: a realização de intervenções diretas por parte da gestão do campus à época, na tentativa de solucionar os conflitos existentes entre os/as servidores/as e o restabelecimento da ordem e da rotina funcional do setor no período subsequente;
- diante disso, partindo do entendimento que na esfera administrativa a atuação da Corregedoria se apresenta como a *última ratio*, quando as medidas e tratativas no âmbito da gestão não são suficientes para o restabelecimento da normalidade, no caso concreto, tem-se que a instrução realizada no âmbito do *campus* se mostrou efetiva e suficiente para tratamento do caso;
- assim, convém frisar que a atuação correcional não pode ser confundida com instância de mediação ou de resolução de conflitos, tampouco deve ser provocada com a finalidade de dar vazão a 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;
- destarte, ressalta-se que a atuação correcional possui caráter residual e subsidiário, existindo outras vias de resolução e tratamento efetivo de demandas que envolvam a temática de conflito interpessoal;
- nesse sentido, tem-se que a Comissão de Ética possui competência legal para a análise de condutas associadas ao trato interpessoal e à observância dos princípios éticos da Administração Pública, conforme Decreto nº 1.171/1994 e orientações da CGU. Assim, considerando que o caso se mostra mais relacionado à esfera da ética pública do que propriamente à disciplinar, entende-se que a atuação dessa instância especializada atendeu de forma adequada e proporcional à demanda apresentada, havendo emissão do Relatório Final do PP Nº 03/2024;
- ademais, o tratamento já realizado pela Comissão de Ética, com decisão final de improcedência, reforça a inexistência de ilícito disciplinar típico;
- nesse aspecto, apesar dos termos contidos na denúncia, atrelada a possível prática de assédio moral, atentando para as definições doutrinárias e jurisprudenciais concernentes à temática, 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:

***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 nos documentos acostados aos autos evidente configuração de ilícito de natureza administrativa, em que pese os possíveis 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;
- dessa forma, espera-se que todos os agentes envolvidos 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 correccional;
- no entanto, em cotejo com a competência desta Unidade de Correição atrelada à conscientização e orientação da comunidade do Ifal, **RECOMENDA-SE às servidoras envolvidas:** que observem os princípios da urbanidade, impessoalidade e colaboração institucional, atuando de forma propositiva na construção de um ambiente de trabalho respeitoso e harmônico, privilegiando a comunicação adequada e a solução administrativa de divergências.

## **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 ainda a existência de tratamento do caso na seara ética, **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 às servidoras envolvidas, 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 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: **35**, ano: **2025**, tipo: **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**, data de emissão: **08/09/2025** e o código de verificação: **a68e21a9ec**