



JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 37/2025 - REIT-CORREG (11.01.54)

Nº do Protocolo: 23041.037565/2025-28

Maceió-AL, 19 de setembro de 2025.

PROCESSO Nº: 23041.007134/2025-37

ASSUNTO: Supostas condutas irregulares de docente.

Trata-se de representação encaminhada por gestor do Campus Palmeira dos Índios indicando supostas condutas irregulares praticadas por docente daquela Unidade.

DO RELATÓRIO

Consta nos autos a indicação de supostas situações de desvios de conduta da docente identificada, envolvendo tratamento desurbano, desacato ao servidor no exercício de sua função, manifestação de desapreço e postura escandalosa no ambiente de trabalho.

Além da representação que inaugurou a demanda correcional, fora recepcionada a representação encaminhada por outro gestor do campus também relatando a suposta conduta irregular da docente, solicitando análise na seara correcional das situações apontadas.

Nesse sentido, fora autuado o presente processo e instaurada a Investigação Preliminar Sumária (IPS) conduzida pela Unidade Correcional, com a realização de diligências para verificação dos fatos apontados, conforme instrução processual.

DA ANÁLISE

Vistos e examinados os documentos constantes nos autos, considerando o preenchimento da respectiva Matriz de Responsabilização, tem-se que:

- os elementos de informação colecionados nos autos apontam para possíveis desvios de conduta de docente da Unidade, considerando o contexto de sua relação com os gestores, havendo incidente registrado no dia 07/02/2025, em que a servidora teria adentrado na sala de um dos gestores de forma alterada e intimidatória, o desrespeitando e o ofendendo verbalmente no exercício de sua função;
- diante dos fatos narrados pelos gestores, conforme documentação anexada aos autos, foram realizadas diligências com possíveis testemunhas das situações ocorridas;
- das diligências realizadas com as possíveis testemunhas, observou-se haver corroboração das respostas com os relatos constantes nas representações;
- realizada a coleta de informações, procedeu-se à notificação correcional da servidora denunciada para prestar esclarecimentos. Em sua manifestação, a servidora por meio de advogada constituída, apresentou esclarecimentos e documentos relacionados à

demandas. Na oportunidade, fora relatado, em síntese: o estado de saúde da servidora fragilizado por transtornos de ordem psicológica, documentados desde 2021; a regular atuação da docente em coordenações e atividades acadêmicas do *campus*, com histórico funcional ético e sem registros disciplinares anteriores; a alegação de conflito institucional e possível retaliação, motivada por divergências administrativas; o desgaste da servidora junto à gestão do *campus*, no âmbito judicial e administrativo, o que teria agravado seu quadro clínico; o arquivamento de demanda judicial abordando a temática dos autos. Por fim, requereu, em suma, o reconhecimento de atipicidade de suas condutas e eventual responsabilização dos gestores representantes;

- dos elementos de informação dispostos no procedimento, verificou-se que, a despeito da contextualização abordada pela servidora, sua conduta para com o gestor de ensino da Unidade foi desproporcional e incompatível com o dever de urbanidade no recinto da repartição - situação apta a ensejar apuração correcional;
- quanto a isso, vale dizer que, o âmbito correcional possui objeto, fim e padrão probatório distintos da persecução penal, de modo que a não configuração de crime na seara penal não torna automaticamente atípica a conduta no plano administrativo, à luz da autonomia das instâncias;
- 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;
- desse modo, há de se ter em mente que no ambiente laboral não é cabível e não se coaduna com o padrão de comportamento aceitável no serviço público, qualquer forma de tratamento descortês, depreciativo e intimidatório que possa causar prejuízos no efetivo desenvolvimento das atividades laborais e no clima organizacional da instituição;
- diante do que fora investigado, considerando o contexto de atuação da gestão do *campus*, à luz dos depoimentos colhidos e de toda documentação produzida em sede de investigação preliminar sumária, restou evidente a desproporcionalidade na conduta praticada pela servidora no âmbito do relacionamento interpessoal, principalmente considerando o episódio do dia 07/02/2025, o que restou comprovado pelo depoimento de mais de uma testemunha;
- convém destacar que a materialidade não se apoia em prova isolada, mas foi confirmada por múltiplas fontes independentes - incluindo relatos convergentes e registros eletrônicos. Tal robustez mínima satisfaz o padrão probatório relativo ao presente juízo de admissibilidade;
- nesse aspecto, observou-se a materialidade afeta ao descumprimento de deveres funcionais, com destaque para o dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX, da Lei 8.112/90) e o de tratar com urbanidade as pessoas (art. 116, XI, da Lei 8.112/90). Tais deveres refletem o princípio da supremacia do interesse público sobre o interesse individual, reforçando que a convivência institucional saudável é valor tutelado pela Administração;
- no tocante à obrigação de tratar com urbanidade as pessoas, conforme destaca o Manual de PAD da CGU, tal dever pressupõe que os servidores devem agir de forma respeitosa no trato com as pessoas com quem tenham contato no exercício de suas atividades, aí abrangidos os colegas de trabalho, superiores, subordinados e particulares. Da literalidade do dispositivo legal, extrai-se que o dever em questão é incondicional, sendo sua observância obrigatória, havendo a consumação do ilícito funcional quando a conduta é praticada por servidor no recinto da repartição, podendo ocorrer de forma verbal, escrita ou até mesmo gestual;

- o dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX, da Lei nº 8.112/90), indica a expectativa que recai sobre os servidores públicos de que paute suas condutas em padrões éticos elevados, conforme preceitua também o Decreto nº 1.171/94, que aprova o Código de Ética dos Servidores Federais;
- no caso dos autos, além de se observar os indícios atrelados ao descumprimento de deveres funcionais, considerando as manifestações verbalizadas pela docente junto ao gestor, tem-se a ocorrência da proibição prevista no artigo 117, V, da Lei 8.112/90, que trata da promoção de manifestação de desapreço no recinto da repartição;
- em que pese a alegação da docente no sentido de existência de possível perseguição, não se observou suporte probatório que indicasse possível conduta persecutória ou desvio de finalidade por parte dos gestores. O que se viu, pelo contrário, foi a busca de mediação e encaminhamentos internos para outras situações que envolveram o contexto de relação interpessoal da docente com outros servidores da Unidade, inclusive. Ademais, tem-se que a alegação defensiva de possível perseguição não descharacteriza as condutas identificadas, à luz dos elementos colhidos;
- quanto a isso, sabe-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 perseguição disciplinar, privilegiando sempre o interesse público;
- diante disso, entendendo pelo tratamento da presente demanda na seara disciplinar, com enquadramento do caso na violação aos deveres previstos no art. 116, inciso IX e XI e na incorrência de proibição prevista no art. 117, inciso V, todos da Lei 8.112/90, verifica-se a existência de irregularidade considerada de menor potencial ofensivo, uma vez que, após a conclusão de possível procedimento acusatório, poderia ensejar a aplicação de, no máximo, advertência ou suspensão até 30 (trinta) dias;
- quanto a isso, a Portaria Normativa CGU nº 27, de 11/10/2022, ao abordar a definição de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, prevê a adoção de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) para tratamento de situações de menor lesividade;
- sob essa perspectiva, utilizando-se dos critérios objetivos elencados na calculadora disponibilizada pela CGU, averiguou-se a possibilidade de celebração de TAC para tratamento da demanda em questão;
- vale dizer que a análise de viabilidade do TAC também levou em conta a situação médica apresentada pela docente, que, apesar de não evidenciar incapacidade funcional absoluta que inviabilize a responsabilização administrativa, foi considerada como atenuante relevante no âmbito de ponderação sobre a propositura do Termo, garantindo resposta institucional proporcional e humana;
- 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 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 resarcido, ou se comprometido a resarcir, eventual dano causado à Administração Pública;
- assim, identificada a possibilidade, baseada na priorização de tal instrumento, **que não se confunde com qualquer penalidade administrativa**, entendemos que a

celebração de TAC se coaduna com a aplicação do princípio da razoabilidade e economicidade administrativa, porquanto evita a instauração de procedimento acusatório mais gravoso, privilegia a solução pedagógica e contribui para a pacificação do ambiente institucional. Trata-se, portanto, de decisão técnica e proporcional, alinhada às diretrizes da Portaria Normativa CGU nº 27/2022;

- em tempo, conforme disciplinamento normativo vigente, frisa-se que, em não se aceitando a proposta de TAC ou, em se aceitando, havendo o descumprimento doloso das obrigações assumidas, 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 1.986/IFAL, de 02/07/2021, considerando o que fora arrazoado, **DECIDIMOS pela celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com a servidora**, nos termos da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11/10/2022.

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

(Assinado digitalmente em 19/09/2025 10:43)
MAURO HENRIQUE NEVES SALES
CORREGEDOR - TITULAR
REIT-CORREG (11.01.54)
Matrícula: 1941098

Processo Associado: 23041.007134/2025-37

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ifal.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **37**, ano: **2025**, tipo: **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**, data de emissão: **19/09/2025** e o código de verificação: **4a406e9a46**