

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 40 / 2025 - REIT-CORREG (11.01.54)

Nº do Protocolo: 23041.040293/2025-43

Maceió-AL, 08 de outubro de 2025.

PROCESSO: 23041.016631/2025-26

ASSUNTO: Supostas condutas irregulares de possível assédio moral.

Trata-se de denúncias protocoladas no sistema Fala.BR da Ouvidoria através dos protocolos 23546.042752/2025-42 e 23546.043318/2025-80, indicando supostas condutas irregulares de possível assédio moral envolvendo servidores.

DO RELATÓRIO

Nos relatos apresentados indicou-se a existência de possíveis desvios de condutas dos servidores identificados, com supostos incidentes relacionados à temática de assédio moral com servidores e terceirizados hierarquicamente subordinados.

Diante das demandas registradas foi instaurada Investigação Preliminar Sumária (IPS) no âmbito da Corregedoria, com a finalidade de coletar elementos de informação que permitissem verificar a materialidade dos fatos relatados.

DA ANÁLISE

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

- considerando a possibilidade de existência de demanda de natureza ética relativa ao caso, foram solicitadas informações à Comissão de Ética do Ifal, que informou não haver procedimento de apuração instaurado pelo órgão;
- dando prosseguimento à IPS, foram realizadas diligências junto à CGP do campus, à Coordenação de Apoio Acadêmico (CAA), à Coordenação de Assistência Estudantil (CAE), às possíveis testemunhas indicadas, à chefia imediata do docente e à Direção-geral do campus;
- também fora realizada uma pesquisa de clima organizacional com os servidores e terceirizados lotados nos setores indicados na denúncia;
- das respostas dos servidores lotados na CAA, restou comprovado que houve destrato e falta de urbanidade por parte de um docente para com os servidores do setor, diante da impossibilidade de, naquele momento, o docente assinar a folha de frequência sem a autorização de sua chefia imediata, situação que posteriormente foi resolvida, conforme documentos acostados ao processo;
- de acordo com a resposta do Diretor-geral do campus, os servidores denunciados possuem uma conduta moral irrefutável, e que sempre tem tratado os demais servidores e terceirizados de forma educada e empática, sendo competentes e solícitos no desempenho de suas funções. Ele confirmou a situação ocorrida com o docente referente ao possível destrato e falta de urbanidade com os servidores do setor, e disse que precisou conversar com o docente para explicar sobre a necessidade de seguir os trâmites dos procedimentos

realizados no *campus*. Informou, ainda, que está sempre dialogando com os servidores quando ocorre alguma situação de conflito na instituição;

- referente à suposta acumulação de funções da servidora denunciada, o Diretor-geral informou que não existe irregularidade nesse sentido, pois um dos setores não possui função gratificada, portanto, a servidora não recebe nenhuma gratificação nesse setor, ela apenas apoia a gestão confeccionando documentos como portarias, ofícios, dentre outros. Informou, ainda, que a servidora trabalha no PGD integral, mas que está presencialmente no *campus* de segunda a quarta/quinta no período vespertino;
- quanto à suposta ausência de atendimento aos estudantes pelas áreas de nutrição, assistência social e médica do *campus*, o Diretor-geral explicou que os setores estão ligados à Coordenação de Assistência Estudantil e que os servidores trabalham de forma flexibilizada se revezando em turnos de seis horas para atender os três turnos de funcionamento do *campus*, com exceção da Assistente Social. Disse ainda, que o setor possui uma carência de servidores dificultando um atendimento mais amplo aos estudantes, informou ainda, que no momento estão realizando processo de redistribuição de uma Nutricionista para suprir a necessidade do *campus*;
- das diligências realizadas em sede de investigação preliminar sumária, não se verificou a existência de elementos de informação suficientes à possível prática de infração administrativa por parte dos servidores denunciados;
- assim, considerando os relatos colhidos nos autos, observou-se ausência de materialidade suficiente, capaz de atrair a atuação corretiva desta Unidade Correcional para os servidores denunciados;
- quanto a isso, sabe-se que na esfera administrativa, a atuação da Corregedoria se apresenta como o "último recurso", quando as medidas e tratativas no âmbito da gestão não são suficientes para o restabelecimento da normalidade, uma vez que esta Unidade se apresenta como instância residual;
- nesse sentido, tem-se que os atos de gerência a cargo do administrador público devem ser empregados preventivamente à persecução disciplinar, que deve ser acionada quando nenhum outro ato gerencial surte o necessário efeito restabelecedor da ordem interna;
- ademais, 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 por meio do diálogo com as partes e pela adoção de medidas gerenciais no próprio ambiente organizacional;
- partindo desse entendimento, apesar dos termos contidos nas denúncias, indicando possíveis incidentes de assédio moral, em sede de investigação preliminar sumária, isso não restou demonstrado no caso concreto, tratando-se de situações de animosidade pontuais que poderiam ser tratadas, a priori, no âmbito interno do *campus*;
- além do que, atentado para definições doutrinárias e jurisprudenciais concernentes à temática, depreende-se que para a configuração de possível assédio moral, faz-se necessária a regularidade, a sistematização e a premeditação de conduta dolosa segregacionista, que visa à aniquilação psicológica da pessoa, de forma que condutas isoladas ou pontuais, ainda que maléficas e até potenciais causadoras de algum dano moral, não caracterizam a figura jurídica em apreço. (TEIXEIRA, 2022, p. 2213)
- 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, haja vista a abrangência de sua conceituação e a ausência de tipificação expressa na Lei nº 8.112/90;
- nesse aspecto, a delimitação do tema estudado na Nota Técnica supracitada abarca a existência de ação ou conjunto de ações, normalmente reiteradas, que objetiva ofender a dignidade de alguém, com efeito de causar a degradação do ambiente ou das relações de trabalho;
- ainda sobre a tipicidade do assédio moral, o entendimento da doutrina especializada é cristalino, conforme registra o jurista Marcus Salles em sua obra *Anotações sobre Processo*

Administrativo Disciplinar:

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.

(...)

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, p. 2288, 2023)

- referente ao suposto tratamento desurbano por parte do docente com os servidores, da análise do caso concreto, considerando a instrução realizada, apesar de ter sido um desentendimento pontual que depois foi resolvido, restou demonstrado um excesso por parte do docente no trato com os servidores, causando um efeito negativo no clima organizacional do setor;
- assim, considerando a subsidiariedade da instância disciplinar, não verificamos evidente configuração de ilícito de natureza administrativa no caso concreto, cabendo à gestão adotar as medidas necessárias no sentido de buscar alternativas saneadoras de preservação do clima organizacional no ambiente de trabalho, no entanto, não havendo óbice para a possível análise da demanda na seara ética, o que será providenciado ao final;
- destarte, 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 se vislumbra lastro indiciário para o embasamento de uma apuração processual mais aprofundada na seara correcional, haja vista a ausência de evidente infração administrativa.

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, e encaminhamento da demanda à Comissão de Ética do Ifal para possível análise do caso na seara ética.**

À equipe da Corregedoria, para encaminhar cópia dos autos à Comissão de Ética do Ifal para possível análise, além de adotar as demais providências necessárias ao arquivamento do processo, com a devida realização dos registros nos controles e sistemas correcionais.

(Assinado digitalmente em 08/10/2025 11:43)
MARILIA CRISTYNE SOUTO GALVAO BARROS MATSUMOTO
CORREGEDOR - TITULAR
REIT-CORREG (11.01.54)
Matrícula: 17*****3