SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS
CORREGEDORIA

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 44/2025 - REIT-CORREG (11.01.54)

Nº do Protocolo: 23041.043864/2025-00

Maceió-AL, 05 de novembro de 2025.

PROCESSO Nº: 23041.007388/2025-55
ASSUNTO: Supostas condutas irregulares de possível assédio moral.

Trata-se de denúncia registrada no sistema Fala.BR da Ouvidoria através do protocolo 23546.020136/2025-31, indicando supostas condutas irregulares de possível assédio moral por parte de servidor.

DO RELATÓRIO

No relato apresentado indicou-se a existência de possível desvio de conduta do servidor identificado, com supostos incidentes relacionados à temática de assédio moral com servidora.

Diante da demanda registrada 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, a Comissão de Ética do Ifal foi consultada e informou não haver procedimento de apuração instaurado pelo órgão tratando sobre a demanda;

- dando prosseguimento à IPS, foram realizadas diligências junto à Direção-Geral, à Direção de Ensino, ao Departamento de Assistência Estudantil e à Coordenação de Gestão de Pessoas;

- das respostas das diligências realizadas, verificou-se que existiram situações de divergências e de conflitos interpessoais entre os dois servidores, e que ambos com suas características pessoais, demonstraram que são difíceis de lidar, conforme documentos acostados ao processo;

- de acordo com as respostas emitidas pela gestão do *campus*, as divergências existentes entre os dois servidores relacionadas à condução da fiscalização do contrato, à comunicação e ao fluxo de trabalho gerou constantes atritos entre os envolvidos, mesmo após tentativas iniciais de mediação, orientação individual e reuniões com a gestão, situação que estava prejudicando o clima organizacional da Instituição. No entanto, todas as tentativas de diálogo com ambos os servidores

demandaram um grande desgaste e bastante tempo de escuta por parte dos gestores, e sem êxito para a resolução dos conflitos existentes, sendo difícil encontrar um acordo entre eles. Foi até sugerido ao servidor denunciado a mudança de setor, mas a sugestão não foi aceita por ele. A gestão do *campus* informou que está sempre dialogando com os servidores quando ocorre alguma situação de conflito na instituição;

- de toda sorte, em sede de instrução do procedimento, realizou-se o acionamento do servidor denunciado para prestar esclarecimentos acerca das condutas indicadas com possível repercussão disciplinar;

- em resposta, o servidor denunciado informou em resumo: que em mais de 30 anos de exercício no *campus*, sempre procurou exercer suas atividades com muita responsabilidade e tratar bem os demais servidores com quem trabalhou, e com a servidora denunciante não foi diferente, no entanto ocorreram situações de conflitos entre eles, o que fez com que ele se afastasse da servidora para evitar que a situação de conflito entre eles se agravasse;

- 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 do servidor denunciado;

- assim, diante do contexto apurado, considerando os relatos colhidos nos autos, observou-se ausência de materialidade suficiente, capaz de atrair a atuação corretiva desta Unidade Correcional para o servidor denunciado;

- 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 na denúncia, 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 aos supostos conflitos interpessoais dos dois servidores, da análise do caso concreto, considerando a instrução realizada, restou demonstrado um excesso por parte de ambos no trato entre eles, 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;

- isto posto, em cotejo com a competência desta Unidade de Correição atrelada à conscientização e orientação da comunidade do Ifal, **RECOMENDA-SE:**

> **a) AOS SERVIDORES:** a observância das normas legais e regulamentares que disciplinam a conduta do servidor público em suas relações interpessoais no ambiente de trabalho, tendo em vista o restabelecimento da harmonia e a prevenção de possíveis irregularidades de ordem disciplinar, primando pela postura ética no desenvolvimento das atividades institucionais.
>
> **b) À GESTÃO DO *CAMPUS*:** acompanhar a situação junto aos servidores e desenvolver ações orientativas e de diálogo no âmbito interno, tendo em vista o restabelecimento da normalidade e a prevenção de possíveis irregularidades relacionadas ao convívio interpessoal.

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 providenciar o envio deste Juízo de Admissibilidade à Direção-Geral do *campus* e aos servidores envolvidos para ciência quanto aos apontamentos feitos a título de recomendação e conclusão da demanda. Em seguida, 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 05/11/2025 13:26)
MARILIA CRISTYNE SOUTO GALVAO BARROS MATSUMOTO
CORREGEDOR - TITULAR
REIT-CORREG (11.01.54)
*Matrícula: 17****3*

Processo Associado: 23041.007388/2025-55

Para verificar a autenticidade deste documento entre em https://sipac.ifal.edu.br/public/documentos/index.jsp informando seu número: **44**, ano: **2025**, tipo: **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**, data de emissão: **05/11/2025** e o código de verificação: **fd35823710**