

#### **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 1/2026 - REIT-CORREG (11.01.54)**

Nº do Protocolo: 23041.001538/2026-06

Maceió-AL, 19 de janeiro de 2026.

PROCESSO: 23041.041712/2025-64

**ASSUNTO: Supostas condutas irregulares de possível assédio moral.**

Trata-se de representação encaminhada por servidor, 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 para com o servidor denunciante.

Diante da demanda registrada, foi instaurada Investigação Preliminar Sumária (IPS) no âmbito da Corregedoria, para 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:

- foram realizadas diligências junto ao Departamento de Ensino do *campus*, à chefia imediata do servidor, ao SIASS/Ifal, e à Coordenação de Gestão de Pessoas (CGP) do *campus*;
- das respostas emitidas pelos responsáveis dos setores acionados, restou comprovado que não houve suposto assédio moral e nem supostas acusações falsas contra o servidor denunciante por parte dos servidores denunciados, conforme documentação comprobatória anexada aos autos;
- de acordo com a instrução probatória dos autos, verificou-se a existência de ausências do servidor ao trabalho que não foram justificadas ou compensadas seguindo os trâmites legais necessários e conforme registrado nos controles adotados pelo Ifal, observando o que prevê o art. 6º do Decreto 1.590/1995;
- nesse aspecto, diante da solicitação de comprovação legal das justificativas e possíveis compensações das ausências do servidor, observou-se um possível destrato e falta de urbanidade por parte do docente para com os servidores denunciados, conforme documentos acostados ao processo;
- ora, considerando os elementos de informação colhidos, identificou-se a existência de desarmonia entre os registros informados pelos setores envolvidos e o docente, uma

vez que, houve ausência na ministração de aulas para os discentes, sem a devida reposição de conteúdos nos dias de ausência do docente que restaram pendentes, conforme documentação comprobatória acostada aos autos;

- vale dizer que a reposição de assuntos/conteúdos não ministrados não se confunde com a efetiva compensação de jornada de trabalho, uma vez que, a despeito do tipo de ausência, tem-se a necessidade de retomada e ministração de conteúdos pendentes, considerando a necessidade de cumprimento da ementa da disciplina. Além disso, há de se ter em mente que o "aviso" de falta por si só não se reflete em justificativa para a ausência, cabendo, nos casos de faltas justificadas, validadas pela chefia, a respectiva compensação de jornada dentro do prazo legal, e, no caso de faltas injustificadas, o respectivo desconto, conforme prevê o art. 44 da Lei 8.112/90;
- nesse sentido, considerando as informações prestadas pela chefia imediata do servidor, Departamento de Ensino e Coordenação de Gestão de Pessoas do *campus*, restou evidente a ausência de ministração efetiva das aulas e a inexistência de reposições de conteúdos, com prejuízos de ordem acadêmica para os alunos. Assim, há de destacar a primazia da realidade fática, em consonância com o princípio da verdade real, que se aplica aos processos correcionais;
- sabe-se que as questões eminentemente pedagógicas, em regra, fogem da seara de tratamento correcional, perfazendo o âmbito de competência e atuação natural da gestão. No entanto, quando os atos gerenciais não surtem o necessário efeito corretivo restabelecedor da ordem, tem-se o acionamento da seara disciplinar, enquanto via residual;
- diante disso, no tocante à ausência de ministração de aulas e reposições de conteúdo, verifica-se a inobservância dos deveres relacionados a exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo e de observar as normas legais e regulamentares, substanciados no art. 116, incisos I e III, da Lei nº 8.112/90;
- destarte, conforme aborda o Manual de PAD da CGU, o dever de exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo, está diretamente relacionado à maneira como o servidor desempenha suas atividades dentro dos limites da função pública, sendo observados requisitos quantitativos e qualitativos, associando-se rendimento à eficiência na elaboração dos trabalhos;
- ora, perfaz o âmbito natural de atribuições da docência uma atuação efetiva no processo de ensino-aprendizagem dos alunos, enquanto agente mediador da aprendizagem;
- além disso, observou-se o possível descumprimento do art. 116, X, da Lei nº 8.112/90 por parte do servidor denunciante, que prevê dois deveres autônomos, quais sejam: ser assíduo e pontual ao serviço. No contexto da referida norma, ser assíduo é qualidade de quem comparece com regularidade e exatidão ao lugar onde tem de desempenhar suas funções. Já a pontualidade está relacionada à precisão no cumprimento do horário de trabalho. No tocante a tais deveres, tem-se que, a rigor, faltas e atrasos, quando injustificados, devem gerar os respectivos descontos na remuneração do servidor e não autorizam compensação em dias ou horários posteriores. Tais descontos, por sua vez, não afastam a incidência da infração disciplinar, podendo o servidor ainda responder pela inobservância dos deveres supracitados;
- assim, diante 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;
- considerando os documentos comprobatórios constantes 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 no ambiente de trabalho que podem ser sanados por meio do diálogo e pela adoção de medidas gerenciais no próprio ambiente organizacional;
- partindo desse entendimento, apesar dos termos contidos na representação, 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, prioritariamente, 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;
- 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;
- 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) AO SERVIDOR:** a observância das normas legais e regulamentares que disciplinam a conduta do servidor público quanto ao devido cumprimento de suas obrigações e responsabilidades, bem como 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:**

1. Acompanhar a situação junto ao servidor e desenvolver ações orientativas e de diálogo no âmbito interno, tendo em vista o restabelecimento da normalidade e a prevenção de possíveis irregularidades relativas ao convívio interpessoal;
2. Realizar ajustes nos procedimentos relacionados ao monitoramento da frequência e acompanhamento concernente à efetiva ministração de aulas por parte dos docentes do campus, a fim de se aferir com exatidão os aspectos relacionados à assiduidade, pontualidade e efetivo desempenho das atribuições do cargo, zelando pelo processo de ensino-aprendizagem dos estudantes;
3. Ressalta-se ainda que perfaz o âmbito de competência das respectivas chefias imediatas, o atesto das informações constantes no controle de frequência dentro do prazo legal, efetuando os respectivos registros de faltas, com a remessa de informações à área de gestão de pessoas do campus para providências atreladas ao lançamento dos descontos cabíveis, quando se tratar de falta injustificada ou falta justificada sem a realização da correspondente compensação no prazo previsto no art. 44 da Lei nº 8.112/90.

## 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.**

À equipe da Corregedoria, para providenciar o envio deste Juízo de Admissibilidade aos servidores envolvidos e à gestão do *campus* 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 19/01/2026 15:03)  
MARILIA CRISTYNE SOUTO GALVAO BARROS MATSUMOTO  
CORREGEDOR - TITULAR  
REIT-CORREG (11.01.54)  
Matrícula: 17\*\*\*\*\*3

Processo Associado: 23041.041712/2025-64

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ifal.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: 1, ano: 2026, tipo: JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE, data de emissão: 19/01/2026 e o código de verificação: **e5d48fbc74**