



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS
CORREGEDORIA

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Nº 12/2026 - REIT-CORREG (11.01.54)

Nº do Protocolo: 23041.009132/2026-63

Maceió-AL, 16 de março de 2026.

PROCESSO: 23041.003201/2026-25

ASSUNTO: Supostas condutas irregulares de possível assédio moral.

Trata-se de representação encaminhada por e-mail e recepcionada por esta Corregedoria, indicando supostas condutas irregulares de possível assédio moral por parte de servidores.

DO RELATÓRIO

No relato apresentado indicou-se a existência de possível desvio de conduta por parte dos servidores identificados, com supostos incidentes relacionados à temática de assédio moral com servidor.

Diante da narrativa constante na representação, foi instaurada Investigação Preliminar Sumária (IPS) e autuação do presente processo no âmbito da Corregedoria, com a finalidade de coletar elementos de informação que permitissem verificar a materialidade dos fatos relatados, conforme instrução processual.

DA ANÁLISE

Nesse sentido, vistos e examinados os documentos constantes nos autos, considerando o preenchimento da respectiva Matriz de Responsabilização e emissão de Nota Técnica conclusiva do procedimento investigativo, tem-se que:

- após análise do conjunto documental encaminhado na representação, em sede de instrução da IPS, realizou-se a notificação correccional dos servidores denunciados para prestar esclarecimentos acerca das condutas indicadas com possível repercussão disciplinar;
- em resposta, os servidores denunciados negaram qualquer tipo de assédio moral ou institucional, e que apesar da possível insatisfação do servidor com a atual gestão do *campus*, não houve qualquer retaliação, manifestação pública ou tentativa de cerceamento do direito à crítica por parte da gestão. Informando também, que a solicitação de reavaliação médica da situação laboral do docente fundamentou-se no dever de zelar pela saúde do servidor e da eficiência administrativa, e que todas as recomendações da perícia médica do Siass/Ifal estão sendo plenamente acatadas;
- considerando os documentos acostados, observou-se que as condutas inicialmente apontadas pelo denunciante, que poderiam ter alguma repercussão disciplinar, não restaram comprovadas, havendo ausência de materialidade suficiente, capaz de atrair a atuação corretiva desta Unidade Correccional para com os servidores denunciados;

- assim, em sede de investigação preliminar sumária, conforme documentação comprobatória acostada aos autos, observou-se que as supostas condutas irregulares apontadas, que a princípio poderiam ter alguma repercussão disciplinar, não restaram comprovadas, tratando-se de caso que decorre essencialmente de controvérsias de natureza relacional com reflexos no clima organizacional. Desta forma, no caso concreto, não se verificou a existência de elementos de informação suficientes à possível prática de infração administrativa por parte dos servidores denunciados;
- 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;
- 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, impessoalidade e razoabilidade, não sendo capturada por disputas de natureza pessoal ou interesses subjetivos conflitantes;
- 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;
- importante ressaltar 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 à disputas pessoais 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;
- partindo desse entendimento, apesar dos termos contidos na representação, indicar possíveis incidentes de assédio moral e institucional, em sede de investigação preliminar sumária, não restou demonstrado no caso concreto, tratando-se de situações de animosidades pontuais e possíveis insatisfações pessoais do denunciante que, *a priori*, poderiam ser tratadas no âmbito interno do *campus*;
- nesse aspecto, atentando para definições doutrinárias e jurisprudenciais concernentes à temática do assédio moral, depreende-se que as condutas averiguadas não caracterizam a figura jurídica em análise;
- sabemos 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;
- 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)*

- 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;
- 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 isto, 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 arrazoadado, **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 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 correccionais.

(Assinado digitalmente em 16/03/2026 09:30)

MARILIA CRISTYNE SOUTO GALVAO BARROS MATSUMOTO

CORREGEDOR - TITULAR

REIT-CORREG (11.01.54)

*Matrícula: 17***3*

Processo Associado: 23041.003201/2026-25

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ifal.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **12**, ano: **2026**, tipo: **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**, data de emissão: **16/03/2026** e o código de verificação: **c0a1d3c662**