



ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: COMPETÊNCIA JURISDICIONAL E LIMITES DA RESPONSABILIDADE DO ENTE PÚBLICO (PARECER)

DEMÉTRIUS AMARAL BELTRÃO

Professor Titular de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM. Doutor e Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo. Especialista em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC/MG. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Tributário – IBDT. Advogado.

JOSÉ AUGUSTO DE CARVALHO NETO

Professor Titular de Graduação da Faculdade de Direito do Sul de Minas – FDSM. Mestre em Direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas (área de concentração Constitucionalismo e Democracia). Especialista em Direito Constitucional e Direito Material e Processual de Trabalho pela mesma Instituição. Advogado.

Resumo: O presente estudo analisa decisão proferida em Reclamação Constitucional que reconheceu a incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ação civil pública ajuizada contra ente público municipal, fundada em denúncia de assédio moral contra servidores submetidos a regime estatutário. Examina-se o alcance vinculante da decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 3.395/DF, segundo a qual a expressão “relação de trabalho” (art. 114, I, CF) não abrange os vínculos jurídico-administrativos, e sua compatibilização com a Súmula 736/STF, que assegura a tutela do meio ambiente do trabalho. Com base na Rcl 61.977/MG, demonstra-se que a delimitação da competência jurisdicional não reduz a proteção da dignidade funcional, mas reafirma o dever estatal de prevenção, apuração e reparação de condutas abusivas no serviço público. São examinados os limites da responsabilidade civil e disciplinar da Administração diante de práticas de assédio moral, à luz dos princípios da moralidade, eficiência e boa administração, bem como a importância das políticas de integridade e governança ética para a efetividade da tutela funcional. Conclui-se que a decisão do STF constitui marco de equilíbrio entre a autonomia administrativa e a proteção da dignidade do servidor, reafirmando que a integridade pública é dever constitucional e instrumento essencial à concretização do Estado Democrático de Direito.

Palavras-chave: assédio moral; competência jurisdicional; servidores públicos; ADI 3.395/DF; responsabilidade civil do Estado.

Abstract: This study examines a decision rendered in a Constitutional Complaint (Reclamação Constitucional) that recognized the lack of jurisdiction of the Labor Courts to adjudicate a public civil action filed against a municipal public entity, based on allegations of moral harassment (workplace bullying) involving public servants subject to statutory legal regimes. It analyzes the binding scope of the Brazilian Supreme Federal Court's ruling in Direct Action of Unconstitutionality (ADI) No. 3.395/DF, according to which the expression "employment relationship" (Article 114, I, of the Federal Constitution) does not encompass public-law or administrative relationships, as well as its harmonization with Supreme Court Precedent No. 736, which ensures the protection of the workplace environment. Based on Constitutional Complaint No. 61.977/MG, the study demonstrates that the delimitation of judicial jurisdiction does not diminish the protection of functional dignity; rather, it reaffirms the State's duty to prevent, investigate, and remedy abusive conduct within the public service. It further examines the limits of the State's civil and disciplinary liability in cases of moral harassment, in light of the principles of morality, efficiency, and good administration, and highlights the importance of integrity and ethical governance policies for the effectiveness of functional protection. It concludes that the Supreme Court's decision constitutes a landmark in balancing administrative autonomy with the protection of public servants' dignity, reaffirming that public integrity is a constitutional duty and an essential instrument for the realization of the Democratic Rule of Law.

Keywords: moral harassment; jurisdictional competence; public servants; ADI 3.395/DF; state liability.

Introdução

O assédio moral na Administração Pública consolidou-se como uma das mais sensíveis formas de violação à dignidade humana no exercício da função pública. Diferentemente das relações privadas de emprego, em que a desigualdade se manifesta primordialmente no plano econômico, o serviço público adiciona elementos de hierarquia, poder disciplinar e dever de impessoalidade, o que torna mais complexa a delimitação entre o exercício legítimo da autoridade e o abuso de poder.

A relevância jurídica do tema decorre da necessidade de harmonizar dois princípios constitucionais de igual densidade normativa: de um lado, o poder hierárquico da Administração, indispensável à organização do serviço público; de outro, a dignidade funcional do servidor, expressão da proteção constitucional à pessoa humana e do dever estatal de zelar por um ambiente de trabalho ético, saudável e respeitoso, conforme os arts. 1º, III, 6º e 37, *caput*, da Constituição Federal.

A Reclamação Constitucional nº 61.977/MG,¹ objeto deste parecer, oferece cenário emblemático dessa tensão estrutural. Nessa decisão monocrática, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra um ente municipal, em razão de denúncias de assédio moral praticado contra servidores submetidos a regime jurídico estatutário. O caso reacendeu o debate sobre o alcance da decisão proferida na ADI 3.395/DF, na qual o STF fixou entendimento de que a expressão “relação de trabalho”, constante do art. 114, I, da Constituição Federal, não abrange os vínculos jurídico-administrativos, afastando, assim, a jurisdição trabalhista sobre litígios entre a Administração e seus servidores.²

A controvérsia analisada não se restringe a uma questão de competência formal. Ela envolve a própria configuração do dever estatal de proteger o meio ambiente de trabalho e de responsabilizar seus agentes por condutas violadoras da dignidade de outros servidores. O Ministério Público do Trabalho, ao propor a ação coletiva, sustentou que o objeto era a tutela do meio ambiente laboral, de modo que a Justiça do Trabalho seria competente nos termos da Súmula 736/STF, segundo a qual compete a essa Justiça especializada julgar “ações que versem sobre descumprimento de normas de segurança, higiene e saúde do trabalho”.³

Contudo, a defesa do ente público – cujas razões inspiram o presente parecer – argumentou que a demanda possuía natureza eminentemente jurídico-administrativa, por versar sobre condutas funcionais de servidores e a estrutura interna de um departamento municipal. As obrigações de fazer pleiteadas (como a implementação de protocolos, capacitações e

¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional nº 61.977/MG**. Rel. Min. Cristiano Zanin. Decisão monocrática, j. 09 out. 2024, DJe 10 out. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6727828>. Acesso em: 13 out. 2025.

² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.395/DF (Medida Cautelar)**. Rel. Min. Cezar Peluso, Tribunal Pleno, j. 05 abr. 2006, DJe 10 nov. 2006; e **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.385/DF (Mérito)**. Rel. Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, j. 15 abr. 2020, DJe 01 jul. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2268427>. Acesso em: 13 out. 2025.

³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 736**. Enunciado: “Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”. Sessão Plenária: 26 nov. 2003. Diário da Justiça, Brasília, DF, 11 dez. 2003. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2243>. Acesso em: 13 out. 2025.

programas de prevenção) implicavam ingerência na gestão administrativa, configurando matéria típica de direito público e juridicamente incompatível com a jurisdição trabalhista quando o vínculo é estatutário.

O Supremo Tribunal Federal, ao acolher a Reclamação, reafirmou a autoridade da ADI 3.395/DF, reconhecendo que a tutela coletiva do meio ambiente laboral não tem o condão de deslocar a competência quando o vínculo funcional é estatutário. A decisão preserva o núcleo de competências da Justiça comum, impede a expansão da jurisdição trabalhista sobre temas próprios do regime jurídico-administrativo e a reafirma a coerência sistêmica da Constituição de 1988 quanto à repartição de competências e ao princípio da legalidade administrativa.

Deste modo, o parecer examina: (i) a evolução doutrinária e jurisprudencial do conceito de assédio moral na Administração Pública; (ii) os contornos constitucionais da competência jurisdicional; e (iii) os deveres estatais de prevenção, integridade institucional e responsabilização em casos de assédio moral institucional.

1. O assédio moral na Administração Pública: conceito e enquadramento jurídico

O assédio moral no trabalho é uma categoria relativamente recente na dogmática jurídica, mas sua incidência prática é antiga e persistente. A expressão passou a integrar o vocabulário jurídico a partir da década de 1990, com o reconhecimento de que a violência psicológica sistemática no ambiente profissional produz efeitos equiparáveis às formas tradicionais de discriminação e abuso de poder.

Marie-France Hirigoyen, pioneira na análise psicológica e sociológica do fenômeno, define-o como toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que, por sua repetição ou sistematização, atenta contra a dignidade ou integridade psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.⁴

No Brasil, o tema passou a receber atenção especial a partir dos estudos de Margarida Barreto, cuja pesquisa de campo evidenciou a alta frequência de práticas de humilhação e desrespeito reiterados no ambiente organizacional. A autora identifica o assédio moral como um processo contínuo de violência psicológica que desestabiliza emocionalmente o trabalhador,

⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019, p. 65.

corroendo sua autoestima e dignidade, caracterizando forma silenciosa de destruição da identidade profissional e social.⁵

Alice Monteiro de Barros, ao sistematizar o conceito na doutrina trabalhista, destaca que a essência do assédio moral está na intenção de submeter a vítima a constrangimentos reiterados, humilhações e isolamento social, elementos que transcendem o mero conflito interpessoal e configuram uma violação estrutural da dignidade humana.⁶

No setor público, entretanto, o fenômeno adquire contornos específicos, uma vez que o servidor não está subordinado a um empregador privado, mas ao poder hierárquico da Administração, o qual deve ser exercido dentro dos limites da legalidade, impessoalidade, moralidade e finalidade pública (art. 37, *caput*, da Constituição). Nesse contexto, o assédio moral administrativo pode ser compreendido também como expressão do desvio de poder (ou desvio de finalidade), quando o exercício da autoridade se afasta do interesse público para perseguir, constranger ou isolar servidores. O parâmetro dogmático é fornecido pela teoria dos vícios do ato administrativo – excesso e desvio de poder – articulada ao art. 2º da Lei nº 9.784/1999, que consagra a legalidade, finalidade e proporcionalidade como limites ao poder hierárquico. A leitura conjugada da doutrina clássica, que vê na finalidade pública o limite material da autoridade, com a doutrina contemporânea da boa administração, evidencia que práticas assediadoras não são “excessos isolados”, mas violações objetivas a deveres institucionais de correção, lealdade e urbanidade.

A relação jurídica, de natureza estatutária, implica deveres funcionais e prerrogativas administrativas, razão pela qual o assédio moral administrativo não se confunde com o assédio laboral típico das relações de emprego, já que pressupõe a distorção de uma autoridade pública legitimada constitucionalmente e exercida sob o dever de probidade.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia destaca que, mesmo na Administração Pública, o poder de direção deve observar a integridade moral do servidor e os princípios da proporcionalidade e da finalidade pública, de modo que qualquer conduta vexatória, humilhante ou desproporcional configura abuso de poder e ilícito funcional. O autor ressalta que o assédio

⁵ BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003, p. 186-191.

⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 603-606. Segundo a autora, há elementos caracterizadores do assédio moral sobre os quais doutrina e jurisprudência convergem, sendo indispensável a “intensidade da violência psicológica, que deve ser grave e aferida objetivamente”; o “prolongamento no tempo, pois episódios esporádicos não o caracterizam”; a “finalidade de causar dano psíquico ou moral ao trabalhador, marginalizando-o em seu ambiente laboral”; e a exigência de que “se produzam efetivamente os danos psíquicos, que se revestem de índole patológica”. Para Barros, o assédio moral é um processo reiterado de violência psicológica que viola direitos da personalidade e compromete a saúde emocional do trabalhador, exigindo resposta jurídica fundada na dignidade da pessoa humana (Ibidem, p. 604-605).

moral consiste em prática reiterada de violência psicológica, normalmente velada e persistente, que visa desestabilizar a vítima e corroer sua dignidade, sendo irrelevante o grau de sutileza das atitudes quando há constrangimento, perseguição ou isolamento sistemático.⁷

Sob essa perspectiva, o assédio moral administrativo pode ser compreendido como a utilização abusiva e reiterada da autoridade funcional, com a finalidade de constranger, humilhar ou excluir servidores, provocando-lhes sofrimento psíquico e comprometendo o desempenho institucional, em afronta direta aos princípios da moralidade, proporcionalidade e finalidade pública.

No plano constitucional, a dignidade da pessoa humana é fundamento da República (art. 1º, III, CF), e o direito ao trabalho digno e seguro é assegurado nos arts. 6º e 7º, XXII, sendo de aplicação obrigatória à Administração Pública, conforme o art. 37, *caput*. Esses dispositivos impõem ao Estado o dever jurídico de proteger a saúde física e mental dos seus agentes e de promover condições éticas e institucionais de trabalho, sob pena de responsabilidade civil, disciplinar e organizacional.

O assédio moral, quando praticado na Administração, afeta diretamente a função pública e a confiança institucional, pois fragiliza a autoridade legítima, compromete a impessoalidade e distorce os objetivos do serviço público. Por isso, a resposta jurídica não pode limitar-se à punição individual do agressor, devendo incluir mecanismos de prevenção, integridade e controle organizacional, com base nos princípios da moralidade administrativa, da eficiência e da boa administração (art. 37, *caput*, CF).

Além disso, a jurisprudência tem reconhecido o dever estatal de assegurar ambiente laboral saudável como projeção do direito fundamental ao trabalho digno e da obrigação de proteção derivada do art. 225 da Constituição Federal, que trata do meio ambiente em sentido amplo, abrangendo o meio ambiente do trabalho. Trata-se, portanto, de uma obrigação estatal de dupla face: negativa, ao impedir práticas lesivas à dignidade funcional; e positiva, ao exigir a estruturação de políticas e práticas de integridade organizacional.

Desse modo, a noção de assédio moral na Administração Pública insere-se em um contexto de responsabilidade estatal ampliada, que não se restringe à repressão de condutas individuais, mas envolve o dever de conformar estruturas institucionais, políticas públicas e

⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho**. 8. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024, p. p. 11-17. O autor destaca que “o assédio moral ou terror psicológico no trabalho, também conhecido como *mobbing*, é um problema social grave, que vem assumindo consequências cada vez mais alarmantes”. E complementa: “a vítima passa a sofrer tratamento abusivo, perseguições, humilhações, discriminações, constrangimentos, de forma reiterada, normalmente velada, com o fim de desestabilizá-la psicologicamente [...]. O objetivo é minar a pessoa por completo, fazendo com que, ao não suportar mais a situação de desespero, peça desligamento do trabalho.” (Ibidem, p. 11-13).

práticas gerenciais compatíveis com a dignidade humana, a moralidade administrativa e o princípio da governança.

2. Competência jurisdicional e alcance da ADI 3.395/DF

O debate sobre a competência jurisdicional em casos que envolvem servidores públicos e alegações de assédio moral ganhou destaque após a Emenda Constitucional nº 45/2004, que reformulou o art. 114 da Constituição Federal, ampliando a competência material da Justiça do Trabalho para abranger as causas “decorrentes da relação de trabalho”.

Entretanto, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.395/DF, o Supremo Tribunal Federal delimitou o alcance dessa expressão, conferindo interpretação conforme à Constituição para excluir do conceito de “relação de trabalho” os vínculos jurídico-administrativos. O relator, ministro Cezar Peluso, destacou que “a competência da Justiça do Trabalho não se estende aos litígios entre o Poder Público e seus servidores, quando o vínculo for de natureza estatutária ou jurídico-administrativa”.⁸

A decisão possui eficácia vinculante e efeito *erga omnes*, obrigando todos os órgãos do Poder Judiciário, nos termos do art. 102, § 2º, da Constituição. Por isso, qualquer decisão que reconheça competência da Justiça do Trabalho em controvérsias envolvendo servidores estatutários viola a autoridade do precedente e enseja a utilização da Reclamação Constitucional como instrumento de preservação da competência do Supremo Tribunal Federal.

Ocorre que, na prática jurisdicional, surgiram casos em que o Ministério Público do Trabalho, amparado na Súmula 736/STF, sustentou que a Justiça do Trabalho seria competente para julgar ações coletivas voltadas à proteção do meio ambiente laboral, ainda que os sujeitos envolvidos fossem servidores estatutários. A mencionada súmula dispõe que “compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que versem sobre descumprimento de normas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”.

A questão central, portanto, reside na compatibilização entre a Súmula 736 e o precedente vinculante da ADI 3.395/DF, observando o equilíbrio entre a proteção ao meio ambiente de trabalho e a repartição constitucional de competências. O Supremo Tribunal Federal tem reiteradamente afirmado que a súmula não autoriza o deslocamento da competência

⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.395/DF (Medida Cautelar)**. Rel. Min. Cezar Peluso, Tribunal Pleno, j. 05 abr. 2006, DJe 10 nov. 2006; e **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.385/DF (Mérito)**. Rel. Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, j. 15 abr. 2020, DJe 01 jul. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2268427>. Acesso em: 13 out. 2025.

quando a controvérsia envolve relação jurídico-administrativa, pois sua aplicação pressupõe relação de emprego regida pela CLT.

Na Reclamação Constitucional nº 61.977/MG, o ministro Cristiano Zanin reafirmou que “a ampliação pretendida não pode elidir a natureza jurídica do vínculo funcional, sob pena de contrariar a autoridade do precedente da ADI 3.395/DF”. A decisão, de 10 de outubro de 2023, concluiu que, mesmo que a causa de pedir envolva questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho, a competência permanece na Justiça comum quando se trata de servidores estatutários, porque o vínculo entre as partes é de direito público.⁹

Esse entendimento foi sucessivamente reafirmado pelo Supremo Tribunal Federal em diversos precedentes, todos convergentes no sentido de preservar a autoridade da ADI 3.395/DF e a coerência do sistema constitucional de competências. Assim, na Rcl 43.764/PI, Rel. Min. Rosa Weber, DJe 17 mai. 2021, o Tribunal reconheceu a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar ação civil pública ajuizada contra município por supostas irregularidades no ambiente de trabalho de professores estatutários.¹⁰ Na Rcl 44.998/PI, Rel. Min. Nunes Marques, DJe 18 dez. 2020, reafirmou-se que a decisão na ADI 3.395/DF impede a Justiça do Trabalho de apreciar demandas que discutem deveres e responsabilidades da Administração Pública em relação a seus servidores submetidos a regime jurídico administrativo.¹¹ Já na Rcl 44.656/RO, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, DJe 23 nov. 2020, o STF destacou que o art. 114, I, da Constituição Federal não abrange as causas instauradas entre o poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária, reafirmando que a ampliação da competência trabalhista não pode alcançar os vínculos de direito público.¹²

A jurisprudência consolidada demonstra que o STF tem preservado o sistema constitucional de competências, evitando a sobreposição de esferas jurisdicionais. O deslocamento indevido dessas causas à Justiça do Trabalho implicaria violação à separação dos poderes e interferência na organização administrativa do Estado, uma vez que as medidas

⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional nº 61.977/MG**. Rel. Min. Cristiano Zanin. Decisão monocrática, j. 09 out. 2024. DJe 10 out. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6727828>. Acesso em: 13 out. 2025.

¹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional nº 43.764/PI**. Rel. Min. Rosa Weber. Decisão monocrática, j. 17 mai. 2021, DJe 18 mai. 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6016310>. Acesso em: 13 out. 2025.

¹¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional nº 44.998/PI**. Rel. Min. Nunes Marques. Decisão monocrática. j. 16 dez. 2020, DJe 18 dez. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6061463>. Acesso em: 13 out. 2025.

¹² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional nº 44.656/RO**. Rel. Min. Ricardo Lewandowski. Decisão monocrática. j. 20 nov. 2020, DJe 23 nov. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6049766>. Acesso em: 13 out. 2025.

impostas poderiam afetar diretamente a estrutura hierárquica e o regime funcional dos servidores.

Sob o prisma hermenêutico, a decisão na ADI 3.395/DF consagra a supremacia do princípio da legalidade e reafirma a natureza constitucional da competência jurisdicional como expressão da própria separação dos poderes. A definição de competência, nesse sentido, não é questão meramente processual, mas garantia institucional da autonomia administrativa e do equilíbrio federativo, prevista no art. 2º e no art. 60, § 4º, III, da Constituição.

A decisão na Rcl 61.977/MG possui importância paradigmática, pois reitera a necessidade de interpretação harmônica entre a tutela da dignidade no trabalho e o respeito à estrutura constitucional de competências. A Justiça comum é a instância adequada para a análise de ilícitos administrativos e civis decorrentes de condutas abusivas no serviço público, garantindo a proteção do servidor sem comprometer a autonomia organizacional da Administração.

Essa delimitação, longe de representar retrocesso na proteção à dignidade funcional, assegura a aplicação do princípio da legalidade e da boa administração. A competência jurisdicional, enquanto categoria estruturante do Estado de Direito, traduz a racionalidade constitucional da separação de funções e assegura que a proteção da dignidade do servidor se realize sem ruptura do equilíbrio institucional.

Em síntese, a ADI 3.395/DF fixa a incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários, e a Rcl 61.977/MG reafirmou esse entendimento ao afastar a aplicação extensiva da Súmula 736/STF. O eixo de racionalidade da decisão está na distinção entre a tutela do meio ambiente de trabalho e a interferência na gestão administrativa, preservando-se o dever estatal de proteção à dignidade funcional sem transpor os limites constitucionais da competência jurisdicional.

3. Responsabilidade do ente público e políticas de prevenção ao assédio moral

A delimitação da competência jurisdicional, tal como reafirmada pelo Supremo Tribunal Federal na Rcl 61.977/MG, não exime o Poder Público do dever de proteger a dignidade funcional de seus servidores, nem o exonera da responsabilidade por condutas abusivas ocorridas no ambiente administrativo. Ao contrário, o afastamento da jurisdição trabalhista reforça a obrigação estatal de governança, integridade e prevenção, impondo à própria Administração o dever jurídico de adotar medidas eficazes de apuração, correção e reparação de práticas de assédio moral. Trata-se de um dever institucional de cuidado que

decorre diretamente da moralidade administrativa e do princípio republicano da boa administração.

Nessa linha, a Constituição de 1988 impõe à Administração o compromisso de assegurar ambientes institucionais éticos, seguros e respeitosos, em conformidade com os princípios da moralidade, eficiência e boa administração. A integridade pública passa a ser, portanto, elemento estruturante da função administrativa, vinculando a atuação estatal a padrões objetivos de transparência, correção e respeito à dignidade do servidor.

A responsabilidade estatal por assédio moral administrativo manifesta-se em três dimensões complementares: (i) disciplinar, relativa à apuração e punição do agente público agressor; (ii) civil, pela reparação do dano causado à vítima; e (iii) administrativa-preventiva, voltada à estruturação de políticas institucionais que evitem a repetição de condutas lesivas.

A Constituição de 1988 positivou um sistema de responsabilidade pública que impõe deveres jurídicos à Administração, e não meras recomendações éticas. O art. 37, § 6º, estabelece que as pessoas jurídicas de direito público respondem objetivamente pelos danos que seus agentes causem a terceiros, assegurado o direito de regresso em caso de dolo ou culpa. Contudo, quando se trata de relação interna de serviço, prevalece o regime subjetivo, baseado na demonstração de culpa administrativa ou violação de dever funcional, o que inclui a omissão em prevenir ou corrigir práticas assediadoras conhecidas.

O dever de indenizar em casos de assédio moral decorre da violação dos deveres de cuidado e zelo que a Administração deve aos seus servidores, por força dos princípios da moralidade e da boa-fé administrativa.

A responsabilização, portanto, não se restringe à figura individual do agressor, mas alcança a própria Administração, que tem o dever jurídico de prevenir o assédio, apurar a ocorrência e reparar o dano quando configurado o nexo de causalidade institucional. O princípio da moralidade administrativa adquire, nesse contexto, papel central como limite normativo à atuação estatal e como parâmetro de validade dos atos administrativos.

Como ensina Celso Antônio Bandeira de Mello, a Administração e seus agentes devem atuar em conformidade com os princípios éticos: “violá-los implicará violação ao próprio Direito, configurando ilicitude que sujeita o ato à invalidação, porquanto tal princípio assumiu foros de regra jurídica, na conformidade do art. 37 da Constituição”.¹³

¹³ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 101.

Essa concepção evidencia que a moralidade tem natureza jurídica cogente, vinculando a atuação estatal a padrões éticos e jurídicos de conduta, cuja inobservância gera responsabilidade tanto do agente quanto da entidade pública.

A reforma promovida pela Lei nº 14.230/2021 (nova Lei de Improbidade Administrativa) reforçou o dever de prevenção e integridade na gestão pública, redefinindo o regime de responsabilização por atos de improbidade. A nova redação do art. 11 da Lei nº 8.429/1992 passou a exigir ato doloso que atente contra os princípios da administração pública, suprimindo a antiga cláusula aberta de “lealdade às instituições” e estabelecendo tipificação objetiva das condutas. Ainda assim, a *ratio legis* permanece orientada pela necessidade de tutela da moralidade e da boa administração, o que inclui o dever de prevenir, apurar e corrigir práticas incompatíveis com a dignidade funcional. A omissão na adoção de políticas efetivas de prevenção e enfrentamento do assédio moral pode configurar violação ao dever de probidade, situando-se no plano da responsabilidade ética, funcional e institucional da Administração.

A moralidade administrativa, em correlação com os deveres de lealdade, boa-fé e probidade, impõe-se como limite inafastável à atuação estatal. Sua transgressão invalida o ato e enseja responsabilidade da Administração, cuja omissão em prevenir ou coibir práticas atentatórias à dignidade dos servidores configura violação ao dever constitucional de probidade e respeito aos direitos fundamentais.¹⁴

O dever de prevenir e reprimir o assédio moral integra, ademais, a dimensão positiva do princípio da moralidade administrativa, vinculando a Administração à promoção de um ambiente ético, íntegro e saudável. A omissão em adotar medidas eficazes de prevenção, controle e capacitação institucional configura falha de governança, sujeita a responsabilidade civil, disciplinar e política.

Nesse panorama, as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil – como a Convenção Interamericana contra a Corrupção (Decreto nº 4.410/2002),¹⁵ a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (Decreto nº 5.687/2006)¹⁶ e a Convenção nº 190 da OIT¹⁷ –

¹⁴ *Ibidem*, p. 102.

¹⁵ BRASIL. **Decreto nº 4.410, de 7 de outubro de 2002.** Promulga a Convenção Interamericana contra a Corrupção, de 29 de março de 1996. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 out. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4410.htm. Acesso em: 19 out. 2025.

¹⁶ BRASIL. **Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006.** Promulga a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, adotada pela Assembleia-Geral das Nações Unidas em 31 de outubro de 2003. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1º fev. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5687.htm. Acesso em: 19 out. 2025.

¹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho.** Adotada em Genebra, 21 jun. 2019, pela 108ª Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_721160/lang-en/index.htm. Acesso em 19 out. 2025.

reforçam o dever estatal de adotar políticas de integridade e proteção à dignidade nas relações de trabalho, públicas e privadas. Esses instrumentos internacionais consagram a boa administração como direito fundamental e impõem a implementação de sistemas de prevenção e responsabilização efetivos.

Assim, a responsabilidade estatal não se limita à dimensão sancionatória, mas projeta-se como dever de governança e de conformação institucional, em que a prevenção do assédio moral integra o núcleo da integridade pública e da boa administração – valores que são hoje parâmetros constitucionais de legitimidade da ação estatal.

3.1 Responsabilidade disciplinar e civil

O assédio moral praticado por agente público viola diretamente os deveres funcionais de urbanidade, respeito e lealdade à instituição, previstos em estatutos e códigos de ética. Tal conduta configura infração disciplinar grave e, dependendo das circunstâncias, também enseja responsabilidade civil, direta ou regressiva, do ente estatal.

A responsabilidade disciplinar pressupõe a instauração de procedimento administrativo regular, com observância do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV, CF). Nos regimes estatutários, o dever de apuração é indeclinável, cabendo à Administração instaurar sindicância ou processo administrativo disciplinar (PAD) sempre que houver indícios de violação à dignidade funcional ou à moralidade administrativa, conforme dispõe o art. 143 da Lei nº 8.112/1990 e dispositivos correlatos das legislações estaduais e municipais. A omissão em instaurar o procedimento caracteriza falta grave, por violação ao dever de ofício e ao princípio da legalidade (art. 2º da Lei nº 9.784/1999).

A tipificação do assédio moral como infração funcional encontra fundamento não apenas em normas locais, mas também na aplicação direta dos princípios constitucionais da moralidade e da dignidade da pessoa humana. A análise da gravidade e da persistência das condutas, da posição hierárquica do agressor e do impacto institucional deve orientar o enquadramento jurídico e a dosimetria disciplinar, assegurando proporcionalidade e evitando arbitrariedades.

No plano civil, a responsabilidade estatal segue regime diferenciado conforme a natureza da relação afetada. Quando o dano atinge terceiros estranhos ao serviço público, aplica-se a responsabilidade objetiva (art. 37, § 6º, CF). Por outro lado, quando o dano emerge do âmbito interno das relações entre Administração e servidor, prevalece o regime subjetivo, que exige demonstração de culpa administrativa, entendida como ação ou omissão culposa da

Administração (caracterizada por negligência, falta de vigilância ou tolerância institucional), além da comprovação do nexo causal entre a conduta e o prejuízo.

A jurisprudência tem reconhecido expressamente essa distinção em casos de assédio moral no serviço público. O Tribunal de Justiça de Santa Catarina, por exemplo, ao analisar demanda indenizatória de servidor contra ente estatal por condutas abusivas de superior, ressaltou que o “servidor que se diz vítima de assédio moral por superior hierárquico não se equipara ao ‘terceiro’ do art. 37, § 6º, da CF”, exigindo-se, no âmbito interno, comprovação de conduta ilícita e culpa administrativa.¹⁸ No mesmo sentido, o Tribunal de Justiça de Minas Gerais, ao julgar ação de servidor por assédio moral, registrou que a apreciação do caso requer exame probatório para identificar conduta ilícita, nexo e culpa administrativa, distinguindo as hipóteses de responsabilidade objetiva – aplicáveis a terceiros – das que demandam aferição de culpa no âmbito interno das relações de serviço.¹⁹ Além disso, o TJMG reafirmou que, quando o ato é praticado por agente no exercício da função pública, a responsabilização do ente público é a via adequada, conforme o Tema 940 do STF (RE 1.027.633/SP),²⁰ sendo possível a discussão de assédio moral na via indenizatória com análise dos elementos do ilícito civil-administrativo.²¹

Esses precedentes consolidam o entendimento de que a responsabilidade do Estado, em matéria de assédio moral entre servidores, exige demonstração de culpa administrativa e não se confunde com a responsabilidade objetiva aplicável a danos causados a terceiros.

Compete à Administração instaurar sindicância, aplicar sanções proporcionais e reparar o dano quando comprovada a omissão institucional. O exercício do direito de regresso contra o agente agressor constitui dever jurídico do ente público, nos termos do art. 37, § 6º, da Constituição Federal, e sua inobservância pode caracterizar culpa *in vigilando* ou *in omittendo*, ensejando responsabilidade civil e disciplinar das autoridades omissas. O Acórdão nº

¹⁸ BRASIL. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. **Apelação Cível n. 2014.066802-5 (Curitibanos)**. Rel. Jorge Luiz de Borba, j. 29 set. 2015, Primeira Câmara de Direito Público. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sc/944456362>. Acesso em: 17 out. 2025.

¹⁹ BRASIL. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Apelação Cível n. 1.0000.24.013778-6/001**. Rel. Des. Leite Praça, j. 29 abr. 2024. p. 2 mai. 2024. Disponível em: <https://www8.tjmg.jus.br/themis/baixaDocumento.do?numeroVerificador=1000024013778600120241599573&ti po=1>. Acesso em: 17 out. 2025.

²⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 940 da Repercussão Geral** – Responsabilidade civil do Estado por atos jurisdicionais e necessidade de prévia ação regressiva: aplicação às hipóteses de atos administrativos de agentes públicos. Recurso Extraordinário nº 1.027.633/SP. Relator: Min. Marco Aurélio. Tribunal Pleno, j. 26 ago. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=940>. Acesso em: 19 out. 2025.

²¹ BRASIL. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Apelação Cível n. 1.0000.23.093018-2/001**. Rel. Des. Shirley Fenzi Bertão, j. 28 jun. 2023. Disponível em: <https://www8.tjmg.jus.br/themis/baixaDocumento.do?numeroVerificador=1000023093018200120232703838&ti po=1>. Acesso em: 17 out. 2025.

2814/2025-TCU-Primeira Câmara demonstrou que o dever de regresso e de apuração integra o sistema de governança pública e responsabilização dos agentes administrativos.²²

Após a Lei nº 14.230/2021, que reformou a Lei de Improbidade Administrativa, a caracterização de ato ímprobo exige tipicidade estrita e dolo específico, conforme o Tema 1199 do STF (ARE 843.989/PR).²³ Assim, omissões genéricas em apurar infrações ou exercer o direito de regresso não configuram, por si sós, ato de improbidade, mas permanecem juridicamente relevantes como ilícitos disciplinares e como fundamento de responsabilização civil por falhas de governança institucional.

A reforma de 2021, contudo, reforçou o dever estatal de prevenção a condutas violadoras da moralidade e redefiniu a improbidade como instrumento de tutela da integridade administrativa. O art. 11, *caput*, da nova LIA passou a abranger atos dolosos que atentem contra os princípios da administração pública, especialmente quando houver tolerância institucional ou inércia reiterada diante de denúncias. Nessa perspectiva, a omissão na adoção de políticas preventivas de assédio moral pode configurar violação aos deveres de honestidade, imparcialidade e legalidade, quando reveladora de dolo específico e desvio de finalidade.

Assim, o enfrentamento do assédio moral adquire dimensão de dever de probidade, inserindo-se no núcleo das obrigações ético-jurídicas do gestor público. Mais do que punir o agressor, a responsabilização estatal deve alcançar o aspecto estrutural do problema, uma vez que o assédio moral frequentemente decorre de culturas organizacionais autoritárias, pressões hierárquicas desmedidas e ausência de mecanismos de controle. A resposta estatal, portanto, deve incluir políticas de integridade, medidas preventivas e revisão de práticas administrativas que consolidem ambientes laborais éticos, colaborativos e saudáveis.

3.2 Políticas institucionais de prevenção

O enfrentamento do assédio moral na Administração Pública exige políticas de prevenção articuladas e permanentes, que não se limitem a respostas punitivas, mas busquem transformar a cultura organizacional.

²² BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Acórdão nº 2814/2025** – Primeira Câmara. Relator: Ministro Walton Alencar Rodrigues. Brasília, j. 28 mai. 2025. Tomada de Contas Especial – MEC – Cast Informática S.A. Responsabilização de gestores. Direito de regresso do ente público. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/doc/acordao-completo/2814/2025/Primeira%20C%C3%A2mara>. Acesso em 19 out. 2025.

²³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1199 da Repercussão Geral** – Improbidade administrativa: necessidade da presença do elemento subjetivo (dolo) para configuração do ato ímprobo. Recurso Extraordinário nº 843.989/PR (ARE). Relator: Min. Alexandre de Moraes. Tribunal Pleno, j. 18 ago. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1199>. Acesso em: 19 out. 2025.

Entre as boas práticas administrativas destacam-se: (i) a criação de canais internos de denúncia e ouvidorias independentes, com garantia de confidencialidade e proteção contra retaliações; (ii) a instituição de programas de capacitação de lideranças e gestores, voltados à formação ética e à gestão humanizada; (iii) a inclusão do tema nos códigos de ética e regulamentos internos, com definição clara de condutas proibidas; (iv) a adoção de protocolos de atendimento psicossocial e acompanhamento funcional das vítimas; e (v) a implantação de comissões de ética e integridade, aptas a monitorar o cumprimento das diretrizes institucionais.

Essas medidas concretizam o dever da boa administração, que, na doutrina brasileira, resulta da conjugação dos princípios da eficiência, moralidade e razoabilidade. Conforme explica Maria Sylvia Zanella Di Pietro, o princípio da moralidade “exige da Administração comportamento não apenas lícito, mas também consoante com a moral, os bons costumes, as regras de boa administração, os princípios de justiça e de equidade, a ideia comum de honestidade”.²⁴

A boa administração, portanto, não se resume à eficiência técnica, mas exige conduta ética, respeito aos direitos dos administrados e compromisso com a dignidade dos servidores. Tais valores integram o núcleo do dever estatal de promover ambientes laborais íntegros, colaborativos e livres de práticas abusivas, constituindo fundamento das políticas institucionais de prevenção ao assédio moral.

Do mesmo modo, Rafael Oliveira enfatiza que a gestão pública contemporânea deve incorporar a dimensão da integridade institucional, compreendida como o conjunto de valores, normas e práticas que asseguram que a atuação administrativa se oriente pela ética pública e pela prevenção de riscos de corrupção, abuso e assédio. O autor destaca que “os padrões éticos, a eficiência administrativa e o controle da gestão pública são características indissociáveis da gestão pública pós-moderna”, de modo que a adoção de políticas de integridade e ética organizacional constitui instrumento essencial de prevenção do assédio moral e de fortalecimento da cultura de respeito e responsabilidade no serviço público.²⁵

²⁴ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 28. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 110-113 e 420.

²⁵ OLIVEIRA, Rafael. **Improbidade administrativa: direito material e processual**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 2-4. O programa de integridade, na forma do art. 3º do Decreto nº 11.529/2023, “é o conjunto de princípios, normas, procedimentos, mecanismos de prevenção, detecção e remediação de práticas de corrupção e fraude, de irregularidades, ilícitos e outros desvios éticos e de conduta, de violação ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactam a confiança, a credibilidade e a reputação institucional”.

Nesse contexto, destaca-se o Decreto nº 11.529/2023,²⁶ que institui a Política de Governança Pública da Administração Pública Federal, estabelecendo diretrizes de integridade, transparência e gestão de riscos como fundamentos da boa administração. O diploma normativo consolida a exigência de sistemas estruturados de governança e integridade, aplicáveis também às políticas de prevenção e enfrentamento do assédio moral, reforçando o dever institucional de promoção de ambientes laborais éticos e respeitosos.

A consolidação dessas políticas preventivas também encontra respaldo em documentos internacionais, especialmente na Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2019, que reconhece o direito de toda pessoa a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio e impõe aos Estados o dever de adotar medidas integradas de prevenção, fiscalização e reparação.²⁷ A Convenção entrou em vigor internacionalmente em 25 de junho de 2021 e, no Brasil, o processo de ratificação foi iniciado em 2023 e segue em tramitação, o que não impede sua utilização como parâmetro interpretativo para formulação de políticas públicas e práticas administrativas.

A atuação estatal na prevenção do assédio moral encontra respaldo também nas Convenções Interamericana e das Nações Unidas contra a Corrupção (Decretos nº 4.410/2002 e nº 5.687/2006), que impõem aos Estados signatários o dever de promover políticas de integridade e mecanismos de controle ético no setor público. Embora voltadas originalmente à repressão de práticas de corrupção, tais convenções assumem dimensão mais ampla, abrangendo a prevenção de abusos de poder e de condutas que comprometam a confiança institucional e a moralidade administrativa. A vinculação do Brasil a esses instrumentos reforça o caráter internacionalmente exigível do dever de boa administração e sustenta a compreensão de que a integridade pública constitui parâmetro jurídico de proteção à dignidade do servidor e de prevenção ao assédio moral.

No plano dogmático, a boa administração opera como critério de juridicidade substancial, vinculando o desenho de programas de integridade, ouvidorias e comissões de ética ao dever de proteção contra práticas abusivas. A doutrina evidencia que eficiência, moralidade e controle não são vetores estanques, mas dimensões indissociáveis de um mesmo dever público

²⁶ BRASIL. **Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023.** Institui a Política de Governança Pública da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 mai. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11529.htm. Acesso em: 19 out. 2025.

²⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho.** Adotada em Genebra, 21 jun. 2019, pela 108ª Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_721160/lang--en/index.htm. Acesso em 19 out. 2025.

de governança, apto a prevenir assédio e patologias culturais autoritárias na organização administrativa.

No plano infraconstitucional, diversos entes federativos vêm editando normas específicas voltadas à prevenção e repressão do assédio moral na Administração Pública, reconhecendo o dever estatal de assegurar ambientes de trabalho éticos e saudáveis. Em nível nacional, a Lei nº 14.811/2024 inseriu o art. 146-A no Código Penal,²⁸ tipificando o crime de intimidação sistemática (bullying) nas relações de trabalho ou de prestação de serviços. Embora não se confunda com o assédio moral, o novo tipo penal reforça a tutela da integridade psíquica nas relações laborais e representa um avanço normativo no enfrentamento da violência institucional.

Em síntese, a prevenção do assédio moral transcende o campo ético e configura verdadeira obrigação constitucional, derivada dos deveres de proteção, moralidade e boa administração. O Estado que se omite diante da violência institucional – seja por inércia, conivência ou negligência – compromete sua legitimidade democrática e viola o núcleo essencial dos direitos fundamentais.

Considerações finais

O julgamento da Reclamação Constitucional nº 61.977/MG, pelo Supremo Tribunal Federal, reafirmou de forma inequívoca o alcance vinculante da ADI 3.395/DF, delimitando o campo da competência da Justiça do Trabalho e resguardando o regime jurídico-administrativo dos servidores públicos. Essa decisão assume importância paradigmática não apenas por resolver um conflito de competência, mas por consolidar o equilíbrio entre a tutela da dignidade do trabalhador e a autonomia organizacional da Administração Pública, pilares igualmente protegidos pela Constituição de 1988.

A controvérsia que motivou o parecer – ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, fundada em denúncias de assédio moral praticado no âmbito de um departamento municipal – evidencia a necessidade de se distinguir a proteção ao meio ambiente do trabalho da ingerência indevida sobre a estrutura administrativa. Ao reconhecer a incompetência da Justiça do Trabalho, o STF não restringiu a tutela da dignidade do servidor,

²⁸ BRASIL. **Lei nº 14.811, de 12 de janeiro de 2024**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de bullying e cyberbullying e incluir o art. 146-A (intimidação sistemática). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 jan. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2024/Lei/L14811.htm. Acesso em: 17 out. 2025.

mas recolocou-a sob a perspectiva adequada do direito público, no âmbito da Justiça comum, em coerência com o regime estatutário e com o princípio da legalidade administrativa.

A decisão harmoniza dois vetores constitucionais que, à primeira vista, poderiam parecer tensionados: de um lado, o dever estatal de garantir um ambiente de trabalho saudável e livre de violência; de outro, a reserva legal que protege a estrutura e o funcionamento da Administração Pública. Ao afirmar que a competência para julgar tais demandas pertence à Justiça comum, o Supremo preserva a coerência do sistema jurídico, evita a fragmentação institucional e impede a sobreposição de esferas jurisdicionais com regimes jurídicos distintos, assegurando uniformidade e estabilidade na gestão pública.

Importa destacar que a delimitação da competência não implica neutralidade do Estado diante do assédio moral. O fenômeno, nas palavras de Marie-France Hirigoyen, constitui violência perversa e silenciosa que atinge a identidade do trabalhador e corrói o ambiente organizacional.²⁹ O dever de prevenção, apuração e reparação, no serviço público, decorre diretamente dos princípios da moralidade, da eficiência e da dignidade da pessoa humana, vinculando a Administração tanto na esfera individual do agente quanto na dimensão institucional da gestão.

Assim, a decisão do STF deve ser compreendida não como uma barreira à proteção dos servidores, mas como um chamado à responsabilização integral do Estado. A definição de jurisdição adequada é apenas o ponto de partida para a efetividade dos direitos fundamentais no ambiente público. O verdadeiro alcance da decisão reside em afirmar que a tutela da dignidade funcional não depende da ampliação da competência trabalhista, mas do cumprimento, pela Administração, de seus deveres constitucionais de boa governança e integridade.

A responsabilidade estatal pelo assédio moral ultrapassa o enfoque punitivo e alcança a dimensão pedagógica e estrutural da gestão pública. O Estado, enquanto maior empregador e referência institucional, deve adotar políticas de integridade, transparência e humanização das relações de trabalho. Nesse horizonte, a positivação de sistemas de integridade – a exemplo do Decreto nº 11.529/2023, que instituiu a Política de Governança Pública – e a incorporação de *standards* internacionais, como a Convenção nº 190 da OIT, não constituem meras recomendações programáticas, mas verdadeiros deveres jurídicos operacionais para prevenir, detectar e remediar práticas de assédio e abuso hierárquico. A omissão administrativa diante da violência psicológica, da discriminação ou do abuso hierárquico compromete não apenas a

²⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019, p. 130-138.

saúde dos servidores, mas a legitimidade do próprio poder público, fragilizando-o como expressão do Estado Democrático de Direito.

O enfrentamento do assédio moral na Administração Pública, nessa perspectiva, demanda uma resposta integrada, que reúna três dimensões indissociáveis: (i) jurisdicional, preservando o foro competente e a coerência do sistema constitucional; (ii) de responsabilização, impondo ao agente e à instituição o dever de reparar e prevenir condutas lesivas, à luz dos princípios da moralidade e da dignidade humana; e (iii) organizacional, mediante a implementação de políticas permanentes de integridade, ética e gestão humanizada, capazes de transformar a cultura institucional e consolidar ambientes laborais éticos e respeitosos.

Em última análise, a decisão do STF na Reclamação 61.977/MG reafirma o Estado como sujeito de deveres positivos de proteção, e não mero espectador dos conflitos laborais internos. O assédio moral, quando tolerado, converte-se em patologia institucional que compromete a função pública, destrói a confiança no serviço estatal e mina os fundamentos éticos da administração. Sua prevenção e repressão são, portanto, imperativos de justiça e racionalidade administrativa, que projetam sobre o Estado o dever de exemplo e de coerência com os valores que proclama.

Por fim, o enfrentamento do assédio moral na Administração Pública deve ser compreendido como parte de uma agenda mais ampla de governança democrática e integridade estatal, em que os princípios da moralidade, eficiência e transparência se unem para garantir a legitimidade das instituições. A integridade pública, enquanto categoria emergente do Direito Administrativo contemporâneo, traduz o compromisso do Estado com uma cultura organizacional livre de abusos, discriminações e práticas autoritárias. A proteção à dignidade funcional não é apenas um imperativo ético, mas condição para a realização plena do princípio republicano e para a efetividade do Estado Democrático de Direito.

Bibliografia

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BRASIL. **Lei nº 14.811, de 12 de janeiro de 2024**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de bullying e cyberbullying e incluir o art. 146-A (intimidação sistemática). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 jan.

2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2024/Lei/L14811.htm. Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 4.410, de 7 de outubro de 2002.** Promulga a Convenção Interamericana contra a Corrupção. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 out. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4410.htm. Acesso em 19 out. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006.** Promulga a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 fev. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5687.htm. Acesso em 19 out. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023.** Institui a Política de Governança Pública da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 maio 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11529.htm. Acesso em 19 out. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.395/DF.** Rel. Min. Cezar Peluso. Tribunal Pleno, j. 5 abr. 2006, DJe 10 nov. 2006. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2268427>. Acesso em: 13 out. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 61.977/MG.** Rel. Min. Cristiano Zanin. Decisão monocrática, j. 09 out. 2024, DJe 10 out. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6727828>. Acesso em: 13 out. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 43.764/PI.** Rel. Min. Rosa Weber. Decisão monocrática, j. 17 mai. 2021, DJe 18 mai. 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6016310>. Acesso em: 13 out. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 44.998/PI.** Rel. Min. Nunes Marques. Decisão monocrática. j. 16 dez. 2020, DJe 18 dez. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6061463>. Acesso em: 13 out. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 44.656/RO.** Rel. Min. Ricardo Lewandowski. Decisão monocrática. j. 20 nov. 2020, DJe 23 nov. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6049766>. Acesso em: 13 out. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Tema 940 da Repercussão Geral.** Responsabilidade civil do Estado por atos de seus agentes: possibilidade de ação direta contra o ente público. Recurso Extraordinário nº 1.027.633/SP. Rel. Min. Luiz Fux. Pleno, j. 26 jun. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=940>. Acesso em: 19 out. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Tema 1199 da Repercussão Geral.** Improbidade administrativa: necessidade da presença do elemento subjetivo (dolo) para a configuração do ato ímprobo. Recurso Extraordinário nº 843.989/PR (ARE). Rel. Min. Alexandre de Moraes. Pleno, j. 18 ago. 2022. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1199>. Acesso em: 19 out. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 736**. Enunciado: “Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”. Sessão Plenária de 26 nov. 2003. *Diário da Justiça*, Brasília, DF, 11 dez. 2003. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2243>. Acesso em: 13 out. 2025.

BRASIL. **Tribunal de Contas da União. Acórdão nº 2814/2025** – Primeira Câmara. Relator: Ministro Walton Alencar Rodrigues. Brasília, j. 28 mai. 2025. Tomada de Contas Especial – MEC – Cast Informática S.A. Responsabilização de gestores. Direito de regresso do ente público. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/doc/acordao-completo/2814/2025/Primeira%20C%C3%A2mara>. Acesso em 19 out. 2025.

BRASIL. **Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Apelação Cível nº 1.0000.24.013778-6/001**. Rel. Des. Leite Praça, j. 29 abr. 2024, pub. 2 mai. 2024. Disponível em: <https://www8.tjmg.jus.br/themis/baixaDocumento.do?numeroVerificador=1000024013778600120241599573&tipo=1>. Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. **Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Apelação Cível nº 1.0000.23.093018-2/001**. Rel. Des. Shirley Fenzi Bertão, j. 28 jun. 2023. Disponível em: <https://www8.tjmg.jus.br/themis/baixaDocumento.do?numeroVerificador=1000023093018200120232703838&tipo=1>. Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. **Apelação Cível n. 2014.066802-5 (Curitibanos)**. Rel. Jorge Luiz de Borba, j. 29 set. 2015, 1 Câmara de Direito Público. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sc/944456362>. Acesso em: 17 out. 2025.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 28. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho**. 8. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

OLIVEIRA, Rafael. **Improbidade administrativa: direito material e processual**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 out. 2025.