

O ASSÉDIO MORAL E O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

BULLYING AND SEXUAL HARASSMENT WITHIN THE PUBLIC ADMINISTRATION - SUBSTANTIVE JURISDICTION OF JUSTICE OF LABOUR

Marcelo Palma de Brito*

RESUMO

O presente trabalho objetiva defender a competência da Justiça do Trabalho para apreciação de lides cujas causas de pedir e pedidos digam respeito ao assédio moral e ao assédio sexual praticados em desfavor de servidores estatutários no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional através de um raciocínio lógico indutivo baseado em pesquisa na doutrina e jurisprudência nacionais. Buscar-se-á o intento através da análise dos institutos do assédio moral e do assédio sexual e, após, através de argumentações baseadas na ampliação da competência material da Justiça do Trabalho efetuada pela Emenda Constitucional n. 45/2004 e, sobretudo, na demonstração da inexistência de identidade material entre o decidido em sede liminar na ADI 3.395/DF e o tema em apreço. Por fim, após a análise da temática proposta, o estudo posicionar-se-á pela competência material da Justiça do Trabalho para o processo e julgamento de demandas que envolvam os assédios moral e sexual praticados em desfavor de servidores estatutários na Administração Pública.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio sexual. Administração Pública. Servidor estatutário. Competência material. Justiça do Trabalho. ADI 3.395/DF.

SUMÁRIO

- 1 - INTRODUÇÃO**
- 2 - DO ASSÉDIO MORAL**
- 3 - DO ASSÉDIO SEXUAL**
- 4 - DISPOSIÇÕES COMUNS ENTRE O ASSÉDIO MORAL E O ASSÉDIO SEXUAL**
- 5 - O ASSÉDIO MORAL E O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - PROBLEMÁTICA**
- 6 - COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

* Técnico Judiciário - Assistente de Diretor de Secretaria do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região/Vara do Trabalho de Pirapora/MG. Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Paulista - UNIP.

6.1 - Competência da Justiça do Trabalho para julgamento de lides decorrentes das relações de trabalho após o advento da EC n. 45/04

6.2 - O assédio moral e o assédio sexual na Administração Pública: Inaplicabilidade do entendimento fixado na ADI 3.395/DF

7 - CONCLUSÃO

8 - REFERÊNCIAS

1 - INTRODUÇÃO

Apesar de serem condutas frequentemente constatadas e estudadas no âmbito das relações particulares, ou seja, na esfera do contrato individual de trabalho mantido entre uma pessoa jurídica de direito privado, empresário individual ou pessoa física empregadora e uma pessoa física empregada, o assédio moral e o assédio sexual são práticas que também ocorrem no serviço público, mais especificamente nas Administrações Direta, Autárquica e Fundacional dos três Poderes e em todas as esferas de Governo. A garantia da estabilidade no serviço público prevista na Constituição Federal de 1988 não é broquel suficiente a impedir que superiores hierárquicos despreparados para lidarem com subordinados submetam estes últimos a pressões de toda ordem, humilhações, isolamentos, terrores psicológicos, constrangimentos de ordem sexual e demais condutas que adiante serão descritas e que depõem contra os princípios da Administração Pública previstos no *caput*, incisos e parágrafos do artigo 37 da CF/88, principalmente contra o princípio da moralidade.

Não havendo diferença ontológica entre os conceitos de assédio moral e de assédio sexual praticados no âmbito das relações laborais privadas e os cometidos na esfera do serviço público, mesmo que levados a efeito em desfavor de pessoas ligadas à Administração Pública por um vínculo jurídico-administrativo estatutário, a competência para julgamento de ações que envolvam a temática deve ser atribuída à Justiça do Trabalho por uma questão de lógica e racionalidade.

Será defendido neste trabalho, por meio de uma metodologia indutiva, baseada em pesquisa na doutrina e na jurisprudência pátrias e em dados científicos, que a atribuição de competência à Justiça do Trabalho deve se dar por duas razões. A primeira, de argumentação mais tranquila, reside na extensão da competência material da Justiça Laboral para julgamento de lides oriundas da relação de trabalho, incluindo os entes da Administração Direta e Indireta em todas as esferas políticas, fato esse que ocorreu com as inovações introduzidas ao artigo 114 da CF/88 pela Emenda Constitucional n. 45, de 08 de dezembro de 2004. A segunda, que merecerá maior argumentação, basear-se-á na inaplicabilidade do entendimento constante na decisão liminar proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.395/DF que suspendeu qualquer interpretação dada ao inciso I do artigo 114 da CF/88 que incluísse na competência da Justiça do Trabalho a apreciação de demandas instauradas entre o Poder Público e os seus servidores estatutários.

Buscar-se-á demonstrar que não há identidade material entre o que foi decidido no seio da decisão liminar proferida na sobredita ADI e a matéria referente ao assédio moral e ao assédio sexual no serviço público praticado em desfavor de servidores estatutários, atraindo, por via de consequência, a competência da Justiça do Trabalho para a apreciação da questão.

2 - DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral (Brasil), *mobbing* (Itália), *acoso moral* (Espanha) ou *bullying* (Inglaterra e Estados Unidos) é prática tão antiga quanto o trabalho humano. É caracterizado por um conjunto de práticas reiteradas e prolongadas no tempo no âmbito das organizações, principalmente nas que se estruturam por relações de hierarquia, em que, geralmente, um superior hierárquico, através de condutas negativas e aécticas, submete, de forma perversa e agressiva, funcionários a ele subordinados a constantes pressões por resultados, humilhações de toda a ordem, isolamento dos demais componentes do grupo de trabalho, perda da credibilidade e autoestima e, por fim, evoluindo, algumas vezes, ao extremo das agressões físicas. Tudo isso ocorre durante a jornada de trabalho e no exercício das funções no âmbito da organização empresarial ou do serviço público. Nada mais é o assédio moral do que um abuso do poder diretivo pelos superiores hierárquicos, constituindo-se, no mais das vezes, em abuso de poder.

Na maioria dos casos, a conduta do superior hierárquico visa a que o subordinado peça demissão/exoneração do emprego ou do cargo público. Outras vezes, ocorre apenas com o fim de humilhar, de satisfazer o ego e os sentimentos deturpados de inveja com relação às qualidades do outro, o qual é encarado como ameaça à chefia de quem assedia e pratica essa série de condutas vexatórias em desfavor do trabalhador.

Pioneira nos estudos acerca do tema em apreço, a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen conceitua o *harcèlement moral* (assédio moral em França) como sendo:

[...] qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p. 65).

No Brasil, o assunto foi capitaneado pela médica Margarida Barreto através de pesquisa cujos resultados foram concluídos no ano 2000, trazendo a lume as características, perfis dos agressores e vítimas, causas e, por fim, as consequências do assédio moral nos âmbitos individual e social.¹

Do conceito e dos estudos aprofundados sobre a matéria se extrai que são variados os instrumentos de que se pode valer o assediador para lograr êxito em sua conduta perversa. Muitas vezes ele se vale de técnicas de relacionamento, tratando a vítima com frieza, comumente não lhe dirigindo a palavra. Casos há em que o agressor só se comunica por meio de bilhetes deixados na mesa do seu subordinado quando da ausência deste, ou, ao contrário, por meio de gritos e gestos descoordenados demonstrando, sobretudo, agressividade com o fim de atemorizar o trabalhador. Outra tática muito utilizada pelos agressores é a busca

¹ A Dr^a Margarida Barreto elaborou pesquisa sobre a temática em apreço para dissertação de mestrado em Psicologia Social que foi defendida em 22.05.2000 na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob o título: Uma jornada de humilhações.

do isolamento do assediado do restante da comunidade obreira, proibindo que os demais empregados se solidarizem com o sofrimento da vítima, conseguindo o intento muitas vezes com o temor pelos demais funcionários de que, não aderindo à conduta ilícita do superior, possam eles futuramente ser vítimas de assédio moral, ou então porque aqueles compartilham do mesmo sentimento que leva a chefia a praticar a conduta assediadora.

Por fim, outra tática de assédio consiste em desacreditar o trabalhador perante os seus colegas de labor, ora desqualificando o seu trabalho de forma sistemática e reiterada sem motivação qualquer, ora atribuindo-lhe tarefas incompatíveis com a sua função e o seu nível de escolaridade, justamente para colocar em xeque o seu currículo, a sua capacidade de produção e de iniciativa, atingindo o íntimo, o psicológico, destruindo o entusiasmo com o trabalho e a autoestima, produzindo um estado de mal-estar toda a vez que o trabalhador entra em contato com o seu labor.

Geralmente, o assediador é uma pessoa insegura de suas aptidões e capacidade. Por medo de perder o seu posto de chefia tenta minar as possibilidades de ascensão profissional dos seus subordinados pelas técnicas de assédio supramencionadas, prejudicando principalmente aqueles trabalhadores que se destacam nos afazeres em que o superior possui mais dificuldade. Atua, assim, movido pelo sentimento de inveja. Outras vezes, age apenas impelido por um sentimento de perversidade, o que beira a distúrbios psicológicos.

O assediado geralmente é uma pessoa que, inicialmente, possui aptidão para o trabalho e se destaca em sua área profissional. Outras vítimas de assédio moral são pessoas envolvidas com movimentos sindicais, portadores de estabilidade provisória, acidentados que retornam ao serviço após a percepção do auxílio-doença e portadores do vírus HIV. O fato de se destacar pode atrair a antipatia da chefia imediata ou de colegas de serviço que não desempenham o seu mister da mesma forma que a vítima. As diversas técnicas de assédio empregadas, de forma reiterada e progressiva, vão desestabilizando moralmente o funcionário que passa a não mais ter prazer em trabalhar e em se relacionar no meio ambiente do trabalho. O próximo passo é o desenvolvimento de diversas doenças como depressão e mania de perseguição, logo seguidas de sintomas psicossomáticos como cefaleia, distúrbios digestivos, dores generalizadas, palpitações, tremores, tonturas, falta de ar, dentre outros. O cume desses sintomas é a Síndrome de Burnout, caracterizada como sendo um transtorno psíquico de caráter depressivo em que a vítima do assédio se encontra em um estado de esgotamento físico e mental intenso ligado ao mundo do trabalho.

É comprovado que homens e mulheres reagem de modo diverso frente ao assédio moral. Enquanto os primeiros passam a ter sede de vingança e a fazer uso de drogas e de bebidas alcoólicas em excesso, as mulheres geralmente reagem com crises de choro, falta de apetite, palpitações, tremores e diminuição da libido. Por fim, poderá a pessoa encontrar-se tão fragilizada que poderá optar por praticar suicídio para aplacar a dor interior causada pelo sentimento de frustração e imprestabilidade para o trabalho decorrente da conduta agressiva.²

² Todos esses sintomas conforme sítio Assédio Moral: chega de humilhação! Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article7>>. Acesso em: 31 jul. 2012.

Como efeito coletivo do assédio moral constata-se a degradação do meio ambiente do trabalho como um todo pelo terror psicológico inculcado no seio da comunidade laboral. Em ambientes em que há a ocorrência do assédio moral, há maiores taxas de absenteísmo, acidentes de trabalho, encaminhamentos a departamento médico, suspensão do contrato de trabalho em decorrência do afastamento para tratamento da saúde e consequente percepção de auxílio-doença.

Nessa altura, há que se mencionar as espécies de assédio moral. Há o assédio moral vertical descendente, mais comum, praticado pelo superior hierárquico em desfavor de seus subordinados. Ao revés, há o assédio moral vertical ascendente, mais raro, em que a vítima é quem ocupa o cargo de chefia, sendo esta atacada ou isolada por seus subordinados que estão descontentes com a atual direção ou almejam o posto de comando. Por fim, há o assédio moral horizontal praticado entre colegas de trabalho que se encontram na mesma posição. Agressor e vítima não guardam entre si relações de hierarquia. Nesse caso, as agressões morais são movidas pela competitividade estimulada pelas políticas de RH das empresas.

Encontra-se, ainda, na doutrina quem classifique o assédio moral em “interpessoal” ou individual e em coletivo ou estrutural. Na primeira espécie, a vítima é um trabalhador identificado e perseguido pela chefia e/ou colegas no ambiente de trabalho de modo individual. As agressões são voltadas contra uma pessoa específica como, por exemplo, no isolamento de determinado empregado ou servidor do grupo de trabalho. Já no assédio estrutural, as práticas agressivas são técnicas incorporadas diretamente na política de RH da organização de trabalho e exercidas de maneira geral sobre todos os trabalhadores, caracterizando-se por uma política institucional agressiva por métodos de *stress (straining)*, métodos de injúrias ou por ameaças. Exemplos disso são as dinâmicas motivacionais em grupo que acirram a competitividade de forma agressiva, aplicação de prendas e castigos a quem não atinge metas de produção da empresa, dentre outras formas.

3 - DO ASSÉDIO SEXUAL

Outra modalidade de agressão existente no meio ambiente do trabalho, tanto no serviço público como na iniciativa privada, é a prática do assédio sexual em desfavor dos trabalhadores componentes do grupo laboral. O assédio sexual é uma violência relacionada à sexualidade, ora se exigindo favores sexuais das vítimas por meio de abuso de poder, ora criando um ambiente hostil e degradante por meio de palavras, conversas, gestos e insinuações impertinentes, todos de conotação sexual. Por ser uma agressão sentida na esfera moral, alguns o preferem enxergar como uma espécie de assédio moral qualificado. Percebe-se que é dispensável para a configuração do assédio sexual a existência de relações de hierarquia entre vítima e agressor.

Do conceito acima, verifica-se que há duas espécies de assédio sexual catalogadas no ordenamento jurídico brasileiro. A primeira é o chamado assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* (isto por aquilo) em que o agressor, valendo-se das relações de poder decorrentes da hierarquia existente na empresa ou na Administração Pública, condiciona a admissão, promoções e a manutenção do emprego a trocas de favores sexuais em seu benefício ou para satisfazer a lascívia

de terceiras pessoas. Tal conduta, quando praticada por superior hierárquico em desfavor de seu subordinado, além de ilícito civil, trabalhista e administrativo, é considerada crime pelo Código Penal brasileiro (Decreto-lei n. 2.848/40), desde o ano de 2001, ao tipificar que:

Art. 216-A - Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (BRASIL, Decreto-lei n. 2.848, 1940, p. 359-360).

Lado outro, existe a figura do assédio sexual por intimidação ou ambiental em que a agressão pode ser praticada entre colegas de serviço que se encontram na mesma posição dentro da organização, sendo, nesse caso, dispensável a existência de abuso de poder ou hierarquia funcional. Alice Monteiro de Barros ensina que o assédio sexual ambiental é caracterizado por:

[...] incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. (BARROS, 2005, p. 891).

Esse tipo de assédio sexual não é tipificado como crime, mas constitui ilícito civil, trabalhista e administrativo.

Deve ser mencionado que meras manobras de conquista, comuns nas relações humanas, não importam em assédio sexual. O fato que configura a prática combatida é a negativa do(a) funcionário (a) em atender aos galanteios e/ou práticas relacionadas ao sexo de superior ou colegas e a insistência destes em tentar submeter a pessoa “alvo” a seus caprichos pessoais a qualquer custo, inclusive valendo-se do abuso de poder ou do ambiente de trabalho de maneira geral.

A prática do assédio sexual, em qualquer de suas formas, produz a degradação do meio ambiente do trabalho, haja vista que as reiteradas investidas do agressor, no campo sexual, e rejeitadas pela vítima, causam a esta *stress*, depressão e transtornos psicológicos diversos que evoluem para sintomas psicossomáticos como tontura, falta de ar, cefaleia, distúrbios no aparelho digestivo e insônia. Há que se mencionar ainda a instabilidade que esse tipo de violência no ambiente de trabalho pode causar na vida conjugal do empregado ou do servidor público. Por fim, o assédio sexual contribui para o aumento dos casos de absenteísmo e afastamento do emprego ou cargo público para tratamento de saúde, culminando, algumas vezes, com a perda do posto de trabalho ou em pedido de exoneração do cargo público.

4 - DISPOSIÇÕES COMUNS ENTRE O ASSÉDIO MORAL E O ASSÉDIO SEXUAL

Diante de todo o exposto, não há dúvidas de que tanto o assédio moral quanto o assédio sexual são condutas que atentam contra o sobreprincípio constitucional da dignidade da pessoa humana, previsto no inciso III do artigo 1º

da Constituição Federal de 1988 ao negar ao ser humano trabalhador o respeito e a consideração a ele inerentes e garantidos pelas normas constitucionais por meio dos Direitos Fundamentais. A prática dessas condutas negativas viola os direitos da personalidade do trabalhador atingindo a sua intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, sendo passíveis de reparação o dano material e o moral que decorrem da violação, tudo nos termos dos incisos V e X do artigo 5º da Carta Política Fundamental de 1988. A indenização pelo dano moral pode ser exasperada se houver danos à saúde do funcionário, não sendo essa consequência essencial para a configuração e punibilidade dos assédios moral e sexual. Basta a realização da conduta ofensora à dignidade do trabalhador.

A materialização dessas espécies de assédio atenta ainda contra o fundamento do valor social do trabalho (inciso IV do artigo 1º da CF/88) e contra os princípios da ordem econômica previstos no artigo 170 da Carta Política Fundamental, mais especificamente o princípio da valorização do trabalho humano, visto que não se garante existência digna ao trabalhador se ele é submetido a toda sorte de coações e humilhações em seu ambiente de trabalho. Por fim, a prática do assédio nega ao empregado e ao servidor público o direito social fundamental previsto no inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal consistente na “[...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. (BRASIL, Constituição Federal, 1988, p. 26)

Tanto o assédio moral como o assédio sexual são condutas de difícil prova de sua ocorrência por parte das vítimas. Isso acontece porque geralmente tais agressões são veiculadas através de ações ou omissões dissimuladas e travestidas de brincadeiras, suspiros e risos (assédio moral) ou então de forma reservada, sem a presença de terceiros que possam testemunhar a conduta ilícita (maioria dos casos de assédio sexual). Atualmente a jurisprudência vem admitindo gravações ambientais efetuadas pela vítima como prova da prática de violências morais e sexuais e dando maior valor à prova indiciária, aliviando o rigor excessivo do ônus da prova vigente no ordenamento processual brasileiro nos artigos 333 do CPC e 818 da CLT.³ Alice Monteiro de Barros ensina que:

Incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame, e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental. (BARROS, 2005, p. 886).

³ A título de exemplo, cite-se a seguinte ementa oriunda da SDI-I do TST: “GRAVAÇÃO TELEFÔNICA. A aceitação no processo Judiciário do Trabalho, de gravação de diálogo telefônico mantido pelas partes e oferecida por uma delas, como prova para elucidação de fatos controvertidos em juízo, não afronta suposto direito líquido e certo da outra parte, a inviolabilidade do sigilo das comunicações telefônicas, porque essa garantia se dá em relação a terceiros e não aos interlocutores. Recurso Ordinário a que se nega provimento, para ser confirmado o acórdão regional, que negou a segurança requerida.” (BRASIL, TST-SDI-I ROMS n. 11134/90. Rel.: Min. Ermes Pedro Pedrassani, decidido em 17.09.1991, publicado no DJ de 27.09.1991, p. 13.394).

No serviço público federal, os assédios moral e sexual podem ser enquadrados como ilícitos administrativos no inciso V do artigo 117 da Lei n. 8.112/90, haja vista que esse dispositivo estatui ser infração disciplinar “[...] promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição”. (BRASIL, Lei 8.112, 1990, p. 1.534) Na iniciativa privada, tais condutas podem ser capituladas nos artigos 482, alínea “b” (incontinência de conduta ou mau procedimento por parte do empregado), e 483, alíneas “b”, “c”, “d” e “e” (justas causas do empregador, rescisão indireta, ou seja, tratar o obreiro com rigor excessivo, ocorrência de risco de perigo ou mal considerável, não cumprir o empregador as obrigações do contrato e prática de ato lesivo à honra e à boa fama do empregado), todos da Consolidação das Leis do Trabalho.⁴

5 - O ASSÉDIO MORAL E O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - PROBLEMÁTICA

Em termos conceituais e práticos não há diferenças entre os assédios moral e sexual praticados no âmbito da iniciativa privada e na esfera da Administração Pública. Mas hão que ser destacadas algumas nuances que tornam as agressões estudadas mais intensas e graves quando praticadas no âmbito do serviço público nos seus diferentes órgãos e entidades, especialmente na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional.

Na grande maioria dos casos, o que caracteriza a relação de trabalho no âmbito da Administração Pública é a existência de um liame jurídico-administrativo mais conhecido por regime estatutário em que são observadas regras de Direito Administrativo que preveem os direitos e deveres do servidor público, à exceção das empresas públicas e sociedades de economia mista que aplicam o regime celetista. Cada ente político possui a sua lei de regência como, por exemplo, a Lei n. 8.112/90 referente ao regime jurídico dos servidores públicos civis da União. Uma das bases desse regime jurídico é a existência de hierarquia entre os agentes públicos no exercício das funções próprias dos cargos que ocupam, em que o servidor responde a um superior por todos os atos que praticar no desempenho de suas atribuições. Em resumo, busca a hierarquia no serviço público manter a ordem na prestação dos serviços e garantir um grau de responsabilização do agente pelo exercício de suas atribuições.

Muitos ocupantes de cargos de chefia na Administração Pública, valendo-se dessa hierarquia mais acentuada, oprimem seus subordinados de maneira cruel através das condutas negativas e antiéticas citadas nos capítulos anteriores, certos de que a posição de comando servirá de escudo contra qualquer investida da vítima em se defender das agressões sofridas.

⁴ É importante ressaltar que existem projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional, como o PL 62/99, que visam a incorporar aos artigos 482 e 483 da CLT novas alíneas que prevejam os assédios moral e sexual como justas causas para a rescisão do contrato de trabalho tanto por parte do empregador como pelo empregado. Já o PLS 121/09 visa a incluir no artigo 117 da Lei n. 8.112/90 como conduta vedada ao servidor público a prática do assédio moral, introduzindo ainda no artigo 132 da mesma lei a penalidade de demissão ao agente público infrator de tal vedação.

A garantia da estabilidade no serviço público não é broquel suficiente a defender o servidor das agressões considerando que o agente assediado pretende transformar o meio ambiente do trabalho e a vida profissional de seu “alvo” em algo insuportável, o que muitas vezes pode acarretar o afastamento deste por licença médica ou até mesmo um pedido de exoneração do cargo público. Isso acontece pelo fato de a vítima não aguentar mais as investidas morais e/ou sexuais sofridas no ambiente de trabalho da Administração. Nesse ponto, a estabilidade no serviço público em nada serve à vítima que é minada em seu psicológico até o ponto de “voluntariamente” pedir exoneração. Deve ser citado aqui que, no âmbito do serviço público militar, o assédio moral é, infelizmente, prática comum, onde muitas vezes é confundido com o respeito à hierarquia por superiores despreparados para o posto de comando. Não há legislação específica que trate do assédio moral ocorrente no serviço militar em qualquer esfera política.

Além do inciso V do artigo 117 da Lei n. 8.112/90, para o combate das práticas de assédio moral e sexual no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, poder-se-ia valer do Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto n. 1.171/1994) que, na alínea “f” do item XV da sessão III - “Das vedações ao Servidor Público” -, estatui que é proibido:

[...] permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores; [...]. (BRASIL, Decreto n. 1.171, 1994).

Tal Código de Ética contempla todas as formas de assédio moral e de assédio sexual nas condutas descritas na sobredita alínea “f”.

É sabido que os assédios moral e sexual não causam transtornos e prejuízos somente às vítimas diretas da agressão. Há prejuízos para a própria Administração Pública que muitas vezes não responde às demandas sociais de forma eficiente porque, sendo agredido, o servidor não produz a contento, não desempenhando as suas tarefas nos prazos legais e com qualidade. O prejuízo aos cofres públicos também se faz sentir quando o servidor pede licença para tratamento da própria saúde em decorrência das agressões morais sofridas, haja vista que o ente público deve arcar com a remuneração do funcionário afastado e que não está produzindo e com o seu tratamento médico e psicológico. Por fim, um pedido de exoneração põe anos de experiência e treinamento dispensado pela Administração ao servidor a perder. Em todos os casos, quem indeniza os prejuízos pessoais da vítima do assédio é o Estado objetivamente, nos termos do § 6º do artigo 37 da Constituição Federal. O agente público acusado de praticar assédio deve ser condenado a ressarcir todos os prejuízos sofridos pela Administração por meio de ação regressiva proposta pelo ente público, devendo, inclusive, ser responsabilizado pela prática de improbidade administrativa.

Em reação a essas práticas perniciosas, diversos entes políticos têm editado leis e atos normativos combatendo de forma incisiva os assédios moral e sexual no âmbito de suas repartições públicas. O Estado de Pernambuco possui a Lei Estadual n. 13.314/07, regulamentada pelo Decreto n. 30.948/07. São Paulo possui a Lei n. 12.250/06 que foi regulamentada pelo Decreto Estadual n. 3.980/07. No

âmbito municipal devem ser citadas, à guisa de exemplo, as iniciativas de cidades como São Paulo/SP (Lei n. 13.288/01), Natal/RN (Lei n. 189/02), Campinas/SP (Lei n. 11.409/02) e Cascavel/PR (Lei n. 3.243/01).

É importante ressaltar que o assédio moral e o assédio sexual praticados no seio da Administração Pública contrariam, dentre outros, o princípio administrativo da moralidade previsto no *caput* do artigo 37 da Constituição Federal, tendo em vista que tais condutas vão de encontro com a ética e a moral administrativas, contra o bom costume administrativo. Não é à toa que o agente público agressor pode e deve ser responsabilizado pela prática de ato de improbidade administrativa tanto por prejuízo ao erário como pela violação dos princípios da Administração Pública *ex vi* dos artigos 10 e 11 da Lei n. 8.429/92.

6 - COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

6.1 - Competência da Justiça do Trabalho para julgamento de lides decorrentes das relações de trabalho após o advento da EC n. 45/04

A reforma do Poder Judiciário levada a cabo pela Emenda Constitucional n. 45, promulgada em 08 de dezembro de 2004, dentre outras inovações, modificou substancialmente a competência material da Justiça do Trabalho, ampliando-a sobremaneira. Antes da referida emenda, a Justiça Laboral limitava-se somente a apreciar as lides decorrentes da relação de emprego, ou seja, desde que atendidos os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Quando muito, apreciava questões relativas à pequena empreitada e ao trabalho avulso.

A EC n. 45/04 modificou substancialmente o artigo 114 da Constituição Federal de 1988, sendo que, no inciso I do referido dispositivo constitucional, fixou-se que a Justiça do Trabalho é competente para apreciar lides decorrentes da relação de trabalho, esta que é gênero a englobar não só as relações de emprego, mas também as relações de trabalho autônomo, eventual, prestação de serviços nas relações de consumo, relações de trabalho com a Administração Pública pelo vínculo estatutário e, em resumo, todo e qualquer trabalho prestado por pessoa física para outra pessoa física ou jurídica mediante remuneração.

A extensão da competência material da Justiça do Trabalho para apreciação de toda e qualquer lide decorrente das relações de trabalho veio fortalecer ainda mais esse ramo do Poder Judiciário conhecido que é por sua agilidade na solução dos litígios postos sob sua apreciação e ao mesmo tempo pela qualidade de suas decisões. A Justiça do Trabalho é mais preparada material e processualmente para apreciar as questões relativas a relações de trabalho, tendo em vista a sua eminente vocação social para a solução de tais litígios. É importante repisar que o inciso I do artigo 114 da Carta Política Fundamental não exclui expressamente qualquer relação de trabalho da competência da Justiça do Trabalho.

Nesse contexto, não se há de excluírem da competência da Justiça Laboral as questões envolvendo servidores ligados à Administração Pública por vínculo estatutário previsto em lei especial como, à guisa de exemplo, a Lei n. 8.112/90

(servidores federais) ou a Lei n. 869/52 (servidores do Estado de Minas Gerais), eis que a relação existente entre o servidor público e a Administração é, de fato, relação de trabalho não excepcionada pelo artigo 114 da CF/88. A Constituição Federal não possui palavras inúteis.

Não entender que lides envolvendo relações de trabalho estatutário no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional são da competência material da Justiça do Trabalho é negar validade ao dispositivo constitucional em comento; significa não aplicar, *in casu*, o princípio da máxima efetividade da norma constitucional quando de sua interpretação. Por fim, onde o texto constitucional não distinguiu não cabe ao intérprete fazê-lo. Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite leciona que:

[...] a redação do texto do inciso I do art. 114 da CF, que foi efetivamente promulgado pela EC. 45/2004, diferentemente do texto que foi, pela Câmara dos Deputados, submetido à promulgação, não faz qualquer ressalva quanto aos sujeitos da relação de trabalho. Ao revés, o texto promulgado deixa bem claro que todas “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios são da competência da Justiça do Trabalho”. (LEITE, 2007, p. 211).

Destarte, com arrimo na nova redação do inciso I do artigo 114 da CF/88 e no entendimento abraçado por grande parte da doutrina processualista nacional, chega-se à ilação de que seria da competência da Justiça do Trabalho a apreciação de demandas que tenham por causa de pedir o assédio moral e o assédio sexual praticados no âmbito das relações jurídico-administrativas ocorrentes na Administração Direta, Autárquica e Fundacional em todas as esferas de Poder e de Governo.

Considerando que os assédios moral e sexual decorrem da relação de trabalho instaurada entre o servidor e a Administração Pública, e que o inciso I do artigo 114 da Carta Política Fundamental de 1988 inclui na competência material da Justiça do Trabalho a apreciação e julgamento de quaisquer lides que decorram das relações de trabalho, incluindo aqui as relações de índole estatutária oriundas de lei especial, é questão de lógica concluir que o sobredito ramo do Poder Judiciário é competente para apreciar tanto questões que envolvam o assédio moral quanto as referentes ao assédio sexual que ocorrerem no âmbito do serviço público seja qual for o regime jurídico a que estejam submetidos os seus servidores.

Assim, a Justiça do Trabalho seria competente para apreciar pretensões individuais de servidores públicos que venham a pleitear reparações de cunho material e/ou moral em decorrência das agressões já descritas e sofridas no ambiente de trabalho, bem como seria competente para apreciar tutelas coletivas de natureza inibitória encampadas, por exemplo, pelo Ministério Público do Trabalho por meio da Ação Civil Pública no combate aos efeitos nefastos provocados pelos assédios moral e sexual que, inexoravelmente, degradam o meio ambiente de trabalho no serviço público como um todo. Ousa-se ainda defender que o Ministério Público do Trabalho poderia, no âmbito da Justiça Laboral, ajuizar ação de improbidade administrativa em desfavor do agente público agressor com arrimo nas disposições da Lei n. 8.429/92, seja com fundamento em ato que cause prejuízo

ao erário (artigo 10), seja por violação aos princípios da Administração Pública (artigo 11).

O processualista Mauro Schiavi leciona que:

Não há como se excluir da competência material da Justiça do Trabalho as relações de trabalho regidas por lei especial, como as dos servidores estatutários, e as regidas pela lei do consumidor, já que a Constituição não excepciona a competência para as relações de trabalho regidas por lei especial. (SCHIAVI, 2010, p. 181).

Muito embora grande parte da doutrina e alguns setores do Poder Judiciário abracem a posição acima defendida, em 27 de janeiro de 2005, o Ministro Nelson Jobim, então presidente do Supremo Tribunal Federal, deferiu liminar em sede da Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.395/DF proposta pela AJUFE - Associação dos Juízes Federais do Brasil - suspendendo qualquer interpretação dada ao inciso I do artigo 114 da Constituição Federal que inclua na competência da Justiça do Trabalho o processo e o julgamento de causas instauradas entre a Administração Pública e servidores a ela ligados por relações de índole estatutária ou jurídico-administrativa.⁵ Tal liminar foi, posteriormente, referendada pelo Tribunal Pleno do STF e ainda serve de baliza na definição da competência da Justiça do Trabalho diante de seu efeito *ex tunc* e *erga omnes*, excluindo-se, pelo menos por ora, da Justiça Laboral a competência para apreciação de lides envolvendo relações de trabalho entre a Administração Pública e seus servidores estatutários. Mais adiante será defendido que só esse argumento não é suficiente para afastar a competência da Justiça do Trabalho demandas que tenham como pano de fundo o assédio moral e o assédio sexual praticados no âmbito do serviço público.

Data venia, a decisão do Pretório Excelso merece críticas contumazes. Primeiro, porque contraria o princípio de que onde a lei não distingue não cabe ao intérprete fazê-lo. Em nenhum momento o inciso I do artigo 114 da CF/88 excepciona da competência da Justiça do Trabalho o processo e o julgamento de lides que envolvam relações de trabalho no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, sejam elas regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, sejam pelo regime jurídico estatutário. Em segundo lugar, a competência da Justiça do Trabalho para apreciar demandas entre servidores e Administração não mudaria a natureza da relação jurídica de índole administrativa existente entre as partes da demanda. Apenas seriam aplicadas as disposições do processo trabalhista às lides instauradas, beneficiando-se as partes da celeridade que é peculiar ao processo conduzido perante a Justiça Laboral. Nesse sentido, o Professor Antônio Álvares da Silva, criticando a decisão liminar da ADI 3.395/DF, ensina que:

⁵ A referida decisão liminar *ipsis litteris*: “Suspendo, *ad referendum*, toda e qualquer interpretação dada ao inciso I do art. 114 da CF, na redação dada pela EC/45, que inclua, na competência da Justiça do Trabalho, a [...] apreciação [...] de causas que [...] sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo” (BRASIL, STF - ADI 3.395/DF - Rel.: Min. Cezar Peluso - DJU de 04.02.2005, p. 168-170)

O erro é enorme e o STF manteve jurisprudência anterior, firmada com base na redação anterior do art. 114, não atentando para a nova redação dada pela EC n. 45 e a profunda alteração que trouxe ao citado artigo.

[...] Mais uma vez, se há de repetir. O que a Constituição fez não foi equiparar a relação de serviço público com a trabalhista, nem se pode confundir os campos diversos em que se situam: a primeira, no Direito Público, e a segunda, no Direito Privado. O que se pretendeu, a exemplo das demais hipóteses de ampliação, foi trazer para o processo do trabalho questões que, pelo seu significado social, precisam de julgamentos rápidos, imediatos e objetivos.

Ao decidir causas de servidor público, a Justiça do Trabalho não visa revogar a Lei n. 8.112/90 para aplicar-lhe a CLT. O servidor público vai continuar sendo regido pela lei própria, mas terá as vantagens do processo. Não se há de confundir o processo, que tem natureza instrumental, com as leis materiais, que regulam os bens da vida e as relações humanas. (SILVA, 2005, p. 131-132).

Vale ressaltar que o entendimento encampando atualmente pelo STF foi estabelecido em sede de decisão liminar, não tendo sido ainda julgado o mérito da ADI 3.395/DF. O referido entendimento, ora combatido, poderá ser modificado quando da prolação da decisão final.

6.2 - O assédio moral e o assédio sexual na Administração Pública: inaplicabilidade do entendimento fixado na ADI 3.395/DF

Mesmo que, por ora, prevaleça o entendimento estampado na decisão liminar proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.395/DF, a competência da Justiça do Trabalho para o processo e julgamento de demandas que envolvam a prática dos assédios moral e sexual no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional em desfavor de servidores estatutários pode ser defendida a contento. Não há identidade material entre o entendimento sufragado na referida ADI e as temáticas dos assédios moral e sexual na Administração Pública, eis que tais condutas, acima de tudo, referem-se ao meio ambiente do trabalho, incluindo-se aí o meio ambiente no âmbito das repartições públicas.

Nos capítulos referentes ao assédio moral e ao assédio sexual ficou claro que a materialização de tais violências, além de produzir efeitos nefastos na esfera individual, redundando na degradação do meio ambiente do trabalho, ganhando projeção coletiva. O assédio provoca a perda da qualidade de vida na repartição, tornando o ambiente hostil para aquele que se integra à comunidade laboral. Trabalhar em um ambiente em que é constante a prática do assédio moral ou do assédio sexual torna a convivência insuportável. A pressão da violência moral, do terror psicológico, das humilhações, causa adoecimentos de toda a ordem que vulneram a qualidade de vida do servidor público, tudo isso causado por um meio ambiente do trabalho agressor. Por fim, o assédio moral e o assédio sexual podem redundar em aumento das taxas de absenteísmo, doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, causando, em alguns casos, até risco de morte, na maioria das vezes, por suicídio. Assim, constata-se que há prejuízos à saúde, higiene e segurança não só do trabalhador individualmente considerado, mas de todo o meio ambiente laboral.

O servidor público estatutário, de igual forma que o empregado regido pela CLT, possui direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado que lhe garanta a segurança e a saúde, protegendo-o, inclusive, contra as vicissitudes decorrentes da prática dos assédios moral e sexual. Isso decorre dos princípios da indivisibilidade e da unidade do meio ambiente, incluindo aqui o meio ambiente do trabalho, não podendo o servidor ser tratado de maneira diversa dos outros prestadores de serviços que laboram em condições semelhantes, até mesmo em respeito ao princípio da isonomia consagrado no *caput* do artigo 5º da Carta Política Fundamental de 1988.

Assim, deve o Sistema Único de Saúde, nos termos do inciso VIII do art. 200 da CF/88 “[...] colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. (BRASIL, Constituição Federal, 1988, p. 70). Também o servidor público estatutário faz jus a um meio ambiente do trabalho equilibrado *ex vi* do artigo 225 também da CF/88. Sobre a questão, Alessandro Santos de Miranda leciona que:

[...] não poderia ser diferente, haja vista o caráter indivisível da proteção ao meio ambiente laboral. Em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores, qualquer um destes, sejam estatutários ou celetistas, entre outros, pode sofrer riscos à sua integridade física ou à saúde mental. E, nestes casos, é vedado o tratamento desigual, por força do comando constitucional expresso no *caput* do artigo 5º, devendo-se preservar, pois, a dignidade humana do servidor público (artigo 1º, III, da Carta Magna). (MIRANDA, 2012).

Por fim, é garantida aos agentes públicos a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança nos termos do artigo 7º, inciso XXII, c/c o artigo 39, § 3º, ambos da CF/88, este último dispositivo prevê a extensão de vários direitos sociais garantidos aos empregados celetistas aos servidores públicos estatutários. Alguns estatutos preveem normas específicas sobre condições ambientais. A Lei n. 8.112/90 prevê, em seu artigo 185, I, alínea “h”, a “[...] garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias.” (BRASIL, Lei 8.112, 1990, p. 1.538). Merece comentário ainda o disposto no artigo 4º da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho que, ao proteger o trabalhador, incluindo aqui o servidor estatutário, fixa que a política de proteção terá como objetivo:

[...] prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. (MARTINS, 2009, p. 460-461).

Paulatinamente, vem sendo reconhecido em sede doutrinária e jurisprudencial que a Justiça do Trabalho é competente para o julgamento de demandas que envolvam questões referentes ao meio ambiente do trabalho em todas as suas facetas, incluindo o do servidor público estatutário. A Súmula n. 736 do STF dispõe que:

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. (BRASIL, Súmula n. 736 do STF, 2003, p. 1.944).

Não restam dúvidas de que o assédio moral e o assédio sexual provocam a desestabilização do meio ambiente do trabalho e que tais agressões são fatores de descumprimento de normas ambientais, culminando com a degradação da saúde e segurança no ambiente laboral. O referido verbete não faz acepção entre o trabalhador celetista e o estatutário em homenagem ao princípio da indivisibilidade do meio ambiente do trabalho.

O ponto forte da discussão assenta-se na decisão prolatada em 19 de novembro de 2007 em sede da Reclamação Constitucional n. 3.303/Piauí, cuja relatoria coube ao Ministro Carlos Ayres Britto, que reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para o processo e julgamento de demandas que envolvam questões relativas ao meio ambiente do trabalho das repartições públicas onde laborem servidores ligados à Administração por vínculo estatutário. Transcreve-se a ementa da referida decisão:

CONSTITUCIONAL. RECLAMAÇÃO. ADI 3.395-MC. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO, PARA IMPOR AO PODER PÚBLICO PIAUIENSE A OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO ÂMBITO DO INSTITUTO MÉDICO LEGAL. IMPROCEDÊNCIA. 1. Alegação de desrespeito ao decidido na ADI 3.395-MC não verificada, porquanto a ação civil pública em foco tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores. 2. Reclamação improcedente. Prejudicado o agravo regimental interposto. (BRASIL, STF - Rcl.3303/PI - Rel. Min. Carlos Ayres Britto - DJE 088, publicado em 16.05.2008)

Igual solução, em liminar, foi tomada no bojo da Reclamação Constitucional n. 13.113/Amazonas cuja relatoria tocou ao Ministro Ricardo Lewandowski, onde o trecho final da decisão menciona que:

Como se observa, parece-me que não se discute a validade, a existência ou a eficácia das relações entre servidores e o poder público, porém normas relativas à saúde, higiene e segurança do trabalho, o que não afastaria a incidência da Súmula 736 do STF, [...]. Por essas razões, indefiro o pedido liminar. (BRASIL, STF - Rcl. 13.113/AM - Rel. Min. Ricardo Lewandowski - DJ de 08.02.2012, p. 145)

Através dessas decisões, hoje, reconhece-se a aplicabilidade das Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego no âmbito das repartições públicas, como, por exemplo, as relativas ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO - (NR 7) e ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA - (NR 9), bem como a possibilidade de se exigir a implementação dessas normas pelo ente público por meio de Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho a ser processada e julgada na Justiça

do Trabalho, tudo para garantir um meio ambiente do trabalho seguro, salubre e livre de riscos à saúde do servidor na repartição pública.

Considerando que o assédio moral e o assédio sexual são temas relacionados ao ambiente do trabalho e que o STF reconhece que a Justiça do Trabalho é o órgão do Poder Judiciário competente para dirimir controvérsias referentes ao meio ambiente do trabalho, inclusive o meio ambiente da Administração Pública, deve ser reconhecido que a Justiça Laboral é competente para o julgamento de demandas individuais e coletivas que tenham como causa de pedir e pedidos questões relativas aos assédios moral e sexual praticados em desfavor de servidores estatutários.

Não há identidade material entre o decidido em sede de decisão liminar na ADI 3.395/DF e questões afetas aos assédios moral e sexual praticados em desfavor de servidores estatutários no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional. Na via individual, ou seja, na busca pela reparação do dano material e/ou moral sofrido não se perquirirá acerca da validade, da existência ou da eficácia da relação instaurada entre o servidor e a Administração Pública. Apenas irá ser discutida a infração às regras de meio ambiente do trabalho que redundam em prejuízos à vítima do assédio que deve ser indenizada pelo Estado conforme as regras da responsabilidade civil previstas no § 6º do artigo 37 da Constituição Federal. Eventual responsabilização do agente público que sistematicamente pratica condutas ligadas ao assédio moral e/ou sexual deverá ser buscada pelo Estado nas esferas civil (ação de regresso), penal e administrativa na Justiça Comum, seja federal ou estadual.

Já na ótica coletiva, com base no entendimento exposto, o Ministério Público do Trabalho é parte legítima a ajuizar em desfavor da Pessoa Jurídica de Direito Público, na Justiça do Trabalho, Ação Civil Pública buscando a cessação das práticas do assédio moral e do assédio sexual no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, pleiteando obrigações de fazer e de não fazer com o fim de melhorar a política de gestão de pessoal dos órgãos e entes públicos em que os servidores são submetidos a tratamento humilhante ou a investidas de cunho sexual impertinentes. Ousa-se ainda defender que o Ministério Público do Trabalho poderia, no âmbito da Justiça do Trabalho, ajuizar ação de improbidade administrativa em desfavor do agente público agressor com arrimo nas disposições da Lei n. 8.429/92, seja com fundamento em ato que cause prejuízo ao erário (artigo 10), seja por violação aos princípios da Administração Pública (artigo 11).

7 - CONCLUSÃO

Diante de todos os argumentos expendidos neste trabalho, chega-se à ilação de que a Justiça do Trabalho é o órgão do Poder Judiciário competente para apreciar demandas envolvendo a Administração Pública e servidores a ela ligados por vínculo estatutário ou jurídico-administrativo e cujas causas de pedir e pedidos assentem-se na prática de assédio moral e de assédio sexual.

Essa competência da Justiça do Trabalho decorre de dois fatores. O primeiro reside no fato de ter a Emenda Constitucional n. 45/2004 alargado a competência material da Justiça do Trabalho, passando esse ramo do Judiciário a ser competente para o processo e julgamento de lides oriundas das relações de trabalho

englobando, inclusive, as relações laborais existentes entre a Administração Direta, Autárquica e Fundacional e os seus servidores estatutários, não fazendo o inciso I do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, em sua nova redação, qualquer ressalva nesse sentido.

O segundo fator que atribui à Justiça do Trabalho competência para o deslinde das questões em apreço é a ausência de identidade material entre o decidido no bojo da ADI 3.395/DF e as questões referentes ao assédio moral e ao assédio sexual praticados em desfavor de servidores públicos estatutários. A matéria diz respeito, também, ao meio ambiente do trabalho dos órgãos e entes públicos e à manutenção de sua salubridade, higiene e segurança.

Eventuais demandas individuais e/ou coletivas propostas na Justiça Laboral não questionarão a validade, a existência ou a eficácia da relação instaurada entre o servidor e a Administração Pública. Apenas serão demandados na Justiça do Trabalho o ressarcimento dos prejuízos materiais e morais individuais decorrentes das agressões sofridas e o combate por parte do Ministério Público do Trabalho na esfera coletiva, por meio de obrigações de fazer e/ou não fazer, às nefastas práticas do assédio moral e do assédio sexual que tanto causam prejuízos aos cofres públicos e, sobretudo, vilipendiam a condição de pessoa humana do servidor, atingindo a dignidade tão protegida pelo complexo de Direitos Fundamentais da Constituição Federal.

A atribuição de competência à Justiça do Trabalho, ora defendida por toda a argumentação exposta neste artigo, apenas viria a fortalecer esse importante ramo do Poder Judiciário que se encontra em franca expansão. Possuindo a Justiça Laboral vocação social para apreciação de lides afetas ao mundo do trabalho, ela estaria apta a analisar com maior sensibilidade as nuances de demandas que discutam a ocorrência das violências morais e sexuais no âmbito da Administração Pública, solucionando com maior agilidade, presteza e qualidade os conflitos de interesses relacionados à temática em estudo.

ABSTRACT

This paper aims to defend the competence of the Justice of Labour for consideration of conflicts whose causes of action and claims relating to the bullying and sexual harassment committed to the detriment of servers within the statutory Direct Public Administration, Local Government and Founding by reasoning inductive logic based on research in national doctrine and jurisprudence. Search will be intent by examining the institutes of bullying and sexual harassment, and after, through arguments based on the expansion of the substantive jurisdiction of the Justice of Labour made by Constitutional Amendment No. 45/2004 and especially in the statement the lack of identity between the material heard in a preliminary injunction in ADI 3.395/DF and the topic at hand. Finally, after analysis of the proposed topic, the study will position by the substantive jurisdiction of the Justice of Labour for prosecution and trial of claims involving the moral and sexual harassment committed to the detriment of statutory servants in Public Administration.

Keywords: *Bullyng. Sexual harassment. Public Administration. Server statutes. Substantive Jurisdiction. The Justice of Labour. ADI 3.395/DF.*

8 - REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2005.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito processual do trabalho*. 5. ed. 4ª tiragem, São Paulo: Editora LTr, 2007.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. *In: Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel, 2012*. Organização: Anne Joyce Angher. 14. ed. São Paulo: Editora Rideel, 2012.
- BRASIL. Código Penal - Decreto-lei n. 2.848 de 07 de dezembro de 1940. *In: Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel, 2012*. Organização: Anne Joyce Angher. 14. ed. São Paulo: Editora Rideel, 2012.
- BRASIL. Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Decreto n. 1.171 de 22 de junho de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm>. Acesso em: 31 jul. 2012.
- BRASIL. Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990. *In: Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel, 2012*. Organização: Anne Joyce Angher. 14. ed. São Paulo: Editora Rideel, 2012.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional n. 13.113/AM - Rel. Min. Ricardo Lewandowski - 08.02.2012, p. 145. Sítio JusBrasil Notícias. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/34267107/stf-08-02-2012-pg-145>>. Acesso em: 31 jul. 2012.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional n. 3303/PI - Rel. Min. Carlos Ayres Britto - DJE 088, publicado em 16.05.2008. Sítio JusBrasil Notícias. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14725140/reclamacao-rci-3303-pi-stf>>. Acesso em: 31 jul. 2012.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmulas do Supremo Tribunal Federal. *In: Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel, 2012*. 14. ed. São Paulo: Editora Rideel, 2012.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kuhner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Convenções da OIT*. São Paulo: Editora Atlas, 2009.
- MIRANDA, Alessandro Santos de. Aplicabilidade das normas de saúde e segurança laborais na administração pública e atuação do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <<http://emprego.cla08.net/2010/04/11/normas-de-saude-e-seguranca-na-administracao-publica/>>. Acesso em: 31 jul. 2012.
- SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Editora LTr, 2010.
- SILVA, Antônio Álvares da. *Pequeno tratado da nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2005.