

Dossiê Embrapa

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UM ALERTA SOBRE OS
IMPACTOS NA SAÚDE E NA PESQUISA AGROPECUÁRIA
BRASILEIRA**

**Comissão Nacional de Vítimas de Assédio Moral na Embrapa
Vedovatto, Modesto e Batista Advogados Associados**

**BRASÍLIA
2019**

Apresentação

O presente Dossiê constitui uma análise objetiva dos elementos jurídico e institucional sobre a prática de assédio moral organizacional, em seus diferentes aspectos, verificada no âmbito da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa.

Os fatos e informações aqui sistematizados foram reunidos por meio de relatos das vítimas, de depoimentos e denúncias realizadas em Audiências Públicas que trataram do tema, da bibliografia existente sobre o assunto, assim como de processos judiciais e conjunto normativo que regulamenta o tema.

Adverte-se, desde já, que a análise realizada constatou a existência de uma política institucionalizada de assédio moral organizacional, que reiteradamente promove danos irreparáveis aos/as trabalhadores/as e à pesquisa agropecuária brasileira.

Neste sentido, o presente trabalho constitui um alerta aos trabalhadores, à Administração da Empresa, às Autoridades Públicas, e à sociedade de um modo geral, sobre a violação de direitos no âmbito da Embrapa. Do mesmo modo, evidencia a necessidade da reunião de esforços para promoção de mudanças institucionais, de caráter estrutural, que efetivamente possam alterar o quadro descrito, e que caminhem rumo à construção de relações mais humanas, solidárias, atentas à estrita observância das normas legais e ao bem estar das pessoas e ao pleno desenvolvimento da pesquisa agropecuária no país.

SUMÁRIO

1. Aspectos conceituais sobre o assédio moral interpessoal e o assédio moral organizacional.....	05
1.1. O assédio moral interpessoal e o assédio moral organizacional: identificação e qualificação necessária.....	05
1.2. Assédio moral organizacional e práticas antissindicais: um resgate histórico da estratégia patronal contra a organização dos trabalhadores.....	10
2. A jurisprudência sobre assédio moral e assédio organizacional na Embrapa – Ações paradigmáticas.....	14
2.1. O caso da Ação Civil Pública de Assédio Moral Organizacional na Embrapa.....	14
2.2. Assédio moral como forma de cerceamento da liberdade de opinião: o caso Zander Navarro.....	17
2.3. Pagamento de danos morais contra empregado denunciante de irregularidades na Embrapa Hortaliças Kleber Gama de Lima.....	18
2.4. Representação da Empresa junto ao MPF para criminalização de dirigentes sindicais denunciante de trabalho degradante.....	20
2.5. Demissão de Pesquisador, ex-Líder Sindical, como forma de retaliação decorrente de assédio moral.....	21
2.6. Embrapa Dourados/MS – Cautelar Inominada movida pelo MPT no Município de Dourados contra a Embrapa, referente à demissão discriminatória.....	23
2.7. Assédio Moral e agressões físicas e verbais a Analista da Embrapa em Manaus.....	24
2.8. Da ação de execução e o descumprimento das obrigações de não fazer impostas pelo comando judicial.....	26
3. O assédio organizacional expresso nos dispositivos normativos da Embrapa.....	27
3.1. Da resolução normativa que estabelece procedimentos para aplicação de penalidades.....	27

3.2. Da norma de avaliação de desempenho: um campo fértil para o exercício do assédio moral organizacional.....	34
4. O assédio moral organizacional e o impacto na saúde e na pesquisa agropecuária na Embrapa.....	37
4.1. Impactos do assédio moral organizacional na saúde do trabalhador.....	37
4.2. Impactos do assédio moral organizacional na pesquisa agropecuária na Embrapa.....	40
5. Corrupção, assédio moral organizacional e whistleblowing na Embrapa.....	43
6. Ações práticas de prevenção e combate ao assédio moral organizacional na Embrapa.....	50
7. Conclusões.....	52

1. Aspectos conceituais sobre o assédio moral interpessoal e o assédio moral organizacional

Em preliminar, insta salientar que o presente trabalho não objetiva avançar em demasia no aspecto acadêmico da temática. Reitera que o propósito essencial é aclarar as nuances específicas acerca de assédio moral em diferenciação do assédio moral organizacional, para melhor caracterização da natureza do ato praticado, a fim de lhes emprestar maior rigor específico de categorização e entendimento. Isso com vistas à construção de ações de eficaz tratamento e saneamento.

Em que pese, portanto, o esforço pragmático deste documento, impossível adentrar no assunto sem antes percorrer os principais elementos teóricos sobre o tema. Dentre as principais referências utilizadas, ganha relevância a obra do psiquiatra Marie-France Hirigoyen¹, a médica Margarida Barreto², a procuradora do Ministério Público do Trabalho e Dra. Adriane Reis Araújo.

Ao fim deste tópico, espera-se que o leitor consiga objetivamente diferenciar a diferença conceitual entre o *assédio moral interpessoal* e o *assédio moral organizacional*, suas motivações, *modus operandi*, consequências e as formas de enfrentamento especialmente deste último.

1.1. O assédio moral interpessoal e o assédio moral organizacional: identificação e qualificação necessária.

O pesquisador Heinz Leymann³, psicólogo suíço, é considerado o primeiro a tratar do tema sob o viés científico. Na década de 1980, ao estudar o fenômeno do assédio pelas suas características epidemiológicas, os danos à saúde dos atingidos, mas, também, estratégias de prevenção tornou-se referência mundial no assunto. Assim, o primeiro termo a ser utilizado para caracterização de assédio de forma mais estrutural, e não meramente entre dois indivíduos, passou a ser “*mobbing*”,

1 Hirigoyen, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano, 3 ed. Rio de Janeiro. Brasil, 2012.

2 Barreto, Margarida. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo. Brasil, 2003.

3 Leymann, H. När Livet Slår Till. Stockholm: Natur & Kultur, 1989

expressão em inglês que até então era utilizada para definição dos comportamentos específicos de animais que encurralavam um membro do grupo para atacá-lo ou excluí-lo (LEYMANN, 1989).

*Einarsen, Hoel, Zapf e Cooper*⁴, por sua vez, publicaram em 2003 um livro que aborda diversos aspectos sobre “*mobbing*” ou “*bullying*” no local de trabalho, o qual se tornou referência obrigatória nos principais estudos sobre o tema. Nesta publicação os autores distinguem o assédio moral propriamente dito ou “*bullying* interpessoal” do “*bullying* organizacional”. Segundo os autores, todo *bullying* ou assédio moral é um fenômeno interpessoal. Já o “organizacional” caracteriza-se pela situação na qual:

“(…) administradores, individual ou coletivamente, executam **estruturas e procedimentos organizacionais que podem atormentar, abusar ou até mesmo explorar os empregados.**”
(Grifo nosso).

Já Soboll & Godall (2009), definem o assédio moral organizacional como:

“(…) **um processo contínuo de hostilidades, estruturado via política organizacional ou gerencial,** que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar os espaços de controle ou **excluir os trabalhadores que a empresa não deseja manter em seus quadros.**⁵ (Grifo nosso).

Segundo os mesmos autores, o assédio moral organizacional pode ser direcionado para todo o grupo indiscriminadamente, ou para alvos determinados e específicos a partir de um perfil. Por exemplo, todas as gestantes da empresa, ou todos os trabalhadores que a empresa deseja despedir, mas, não quer arcar com os custos da dispensa observando a legislação trabalhista aplicável.

Segundo a Dra. Adriane Araújo, procuradora do Ministério Público do Trabalho, em sua dissertação de mestrado “Assédio Moral Organizacional” (2009), este pode ser configurado como:

4 Einarsen, S. et al. The concept of bullying at work. The european tradition. In: EINARSEN, S. et al. (Eds.). *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis, 2003

5 Soboll & Godal. (Org) *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo. Ltr, 2009.

“(…) o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, **exercido de forma sistemática** durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos”⁶. (Grifo nosso).

Importante destacar que o termo assédio moral organizacional ainda é pouco desenvolvido na literatura jurídica nacional, mas, já com possui alguns julgados referenciais. A tabela comparativa abaixo apresenta um esforço no sentido de categorizar e distinguir o *assédio moral interpessoal* e o *assédio moral organizacional*

TABELA COMPARATIVA
ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL

	ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	
	Assédio Moral Interpessoal	Assédio Moral Organizacional
Situações e Atitudes Características	<ul style="list-style-type: none"> > Processo sistemático de hostilização; > Ocorrência de condutas agressivas e hostis que provocam intimidação e humilhação; 	<ul style="list-style-type: none"> > Processo sistemático de hostilização; > Ocorrência de condutas agressiva se hostis que provocam intimidação e humilhação; > <u>Tais práticas estão inseridas nas estratégias e métodos de gestão, estão presentes (implicitamente) nas políticas e práticas da empresa.</u>
Critérios Definidores	<ul style="list-style-type: none"> > Apresentar caráter processual: considerara repetição e duração de tais atitudes e situações; > Relação desigual de força ou poder entre as partes envolvidas. 	<ul style="list-style-type: none"> > Apresentar caráter processual: considerar a repetição e duração de tais atitudes e situações; > <u>Relação desigual de força ou poder</u> entre as partes envolvidas.

⁶
PUC. São Paulo, 2006, p.231.

Araújo, A.R. O assédio moral organizacional. Dissertação de Mestrado.

	ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	
	Assédio Moral Interpessoal	Assédio Moral Organizacional
Objetivos, finalidade do processo	> Pretende-se prejudicar, enquadrar, humilhar e/ou excluir (do grupo ou da empresa) a(s) pessoa(s) atingida(s).	> Pretende-se alcançar, ou manter, determinados objetivos empresariais ou institucionais relativos a índices de produtividade e/ou atingimento de resultados, ao controle dos trabalhadores e aos custos do trabalho.
Quem pratica o assédio	> O assediador pode ser hierarquicamente superior, igual (colega de trabalho), ou inferior (subordinado) à pessoa as-sediada.	> A empresa promove o assédio moral organizacional por meio de seus prepostos, gestores ou equipes de trabalho.
“Alvos” do processo	> São alvos específicos: indivíduos ou pequeno grupo de pessoas. > Pode se tratar de assédio fundado em discriminação, por perseguição pessoal de colegas ou gerente, para trabalhadores com um determinado perfil (ex. negros, homossexuais).	> São alvos determináveis. As práticas de assédio podem atingir grande parte dos trabalhadores da empresa, ou seto re s em específico; > Pode se tratar de assédio fundado em discriminação, inserido na gestão da empresa, voltado para trabalhadores com um determinado perfil (ex. gestantes, empregados acidentados ou lesionados).
Formas de participação da empresa	> A empresa omite-se, permite a ocorrência das práticas de assédio moral interpessoal.	> A empresa promove e estimula a ocorrência das práticas de assédio moral organizacional.

Fonte: “Assédio moral Interpessoal e Organizacional: um enfoque interdisciplinar”. Soboll e Gosdal (2009)

Verifica-se, portanto, que o assédio interpessoal não associa-se necessariamente as estratégias corporativas, com a definição de normas e condutas não formais que estimulam de forma proativa um ambiente de violência institucional contra grupos ou determinadas pessoas. Ou seja, podem ser caracterizados como fatos isolados e eventuais de algumas pessoas que tenham um comportamento e atitudes desvirtuadas.

De outra o assédio organizacional adota um padrão institucional próprio de atuação. Constrói-se uma espécie de “cultura de purificação institucional” que tem como alvo primordial a exclusão de todos os trabalhadores considerados improdutivos (gestantes, doentes, incapazes, portadores de deficiência) ou reivindicativos (cipeiros, representantes de pessoal, sindicalistas). Desenvolvem-se com isso mecanismos gerenciais que, embora aparentemente possam reivindicam

uma roupagem de legalidade, buscam a burla de eventual legislação tutelar e o pagamento de indenizações correspondentes.

Ainda segundo Araújo (2009), o assédio moral organizacional, ao lado de diversas outras condutas, como chantagem e ameaças, serve à intimidação geral dos trabalhadores para ocultar um procedimento ilícito.

Trabalhadores que produzem conhecimento científico, por sua vez, são constantemente vítimas destes tipos de procedimentos. Submeter o trabalho de pesquisadores a um sistema de controle de conteúdo ideológico, promovendo, assim o cerceamento de sua atividade, e ocultando muitas vezes da sociedade diversas informações para tomada de decisões que afetam a coletividade, conforme apontam Almeida e Friedrich (2018), podem ser caracterizadas como aspectos próprios deste tipo de assédio moral organizacional.

Como já dito, embora possam aparentar legalidade, haja vista a existência de estruturas formais dentro da Empresa que buscam dar legitimidade a tais práticas, com fundamento em supostos compromissos éticos e de condutas aceitáveis, tais práticas são pelo seu conteúdo ilegais. Não alcançam os objetivos forais apregoados, seja porque não passa de uma estratégia de “cortina de fumaça” ou porque os seus mecanismos reais apontam para o recrudescimento do assédio moral organizacional como uma política de gestão de dominação e competitividade desmedida (Miranda, 2009).

Enquanto o assédio moral interpessoal se expressa como degradação das relações de trabalho de caráter subjetivo, o assédio moral organizacional afeta um leque maior de pessoas, e se espraia de forma tal na organização social e do processo de trabalho que, na maioria das vezes até independe da subjetividade do agente direto, mas por ser de natureza objetiva configura-se como padrão de atuação desejado.

O assédio organizacional é cultural e institucionalizado, inclusive por isso, passa a ser visto como “normal”. Como está vinculado organicamente a política de gestão da empresa, torna-se, para muitos, de mais difícil caracterização, pois as pessoas vão se “acostumando” a viver num estado permanente destas práticas abusivas.

O assédio moral organizacional é sempre promovido por uma política subliminar e executado normalmente em grupo por um conjunto de superiores hierárquicos. Pode ser endossado por colegas, da mesma posição ou inferior, interessados em auferir vantagens pessoais com a violência aplicada. Seja essa vantagem a ocorrência de omissão da empresa diante de uma conduta ilegal preexistente, ou mesmo a promoção e nomeação para cargos comissionados.

1.2. Assédio moral organizacional e práticas antisindiais: um resgate histórico da estratégia patronal contra a organização dos trabalhadores

Na linha do quanto discorrido acima, percebe-se que o assédio moral organizacional é expressão de uma opção política de gestão empresarial, que subordina a dignidade humana ao exercício de poder quase absoluto do chefe sobre o trabalhador, e da obtenção de lucro de forma desmedida.

Analisando o processo histórico de práticas corporativas criminosas, o Sociólogo norte-americano Edwin H. Sutherland, apresentou em sua obra-prima “*Crime de Colarinho Branco*”⁷, uma série de condutas ilícitas, dentre elas as “Violações de Direitos Trabalhistas”, praticadas por uma lista de 70 (setenta) grandes empresas nos EUA condenadas pelo judiciário norte-americano entre os anos de 1934 a 1944.

Esse estudo pioneiro, que durou mais de 17 (dezesete) anos para sua conclusão, aponta que aproximadamente 62% (sessenta e dois por cento) dessas grandes empresas foram condenadas na justiça por práticas trabalhistas injustas. Dentre as empresas verificam-se multinacionais conhecidas em nosso país como a *DuPont*, *John Deer*, *Ford* e *General Motors*. Os processos e condenações orbitavam sobre dois tipos essenciais: 1º) a negativa da empresa em negociar o acordo coletivo de trabalho; e 2º) a tentativa das empresas em interferirem nos esforços dos trabalhadores para desenvolver sua própria organização para a negociação coletiva.

Em relação ao primeiro tipo, foi verificado que a recusa em negociar foi acompanhada ainda pela falta de contra proposta apresentada à mesa de

⁷ Sutherland, E.H. Crime de colarinho Branco – Versão sem cortes. Coleção Pensamento Criminológico. Ed. Revan. Rio de Janeiro, 2015.

negociação. Configurando-se, assim, de acordo com a legislação norte americana, prática violadora dos direitos trabalhistas. Reitera-se que tal ação ainda é comum nas relações trabalhistas.

Já em relação ao segundo tipo, verificou-se a ocorrência das seguintes situações:

1. Sindicato do Patrão: A ilegalidade do sindicato do patrão é o domínio do sindicato pela direção da empresa. Nos Estados Unidos, o Escritório de Estatísticas Laborais fez um estudo sobre 126 sindicatos das grandes indústrias e constatou que destes, 96 foram organizados inteiramente por iniciativa do empregador. Por essa razão os sindicatos das empresas eram chamados de sindicatos de fachada, e tinham como objetivo ser dispositivos para evitar as negociações coletivas.

2. A discriminação: a discriminação é segundo método específico de interferência na negociação coletiva. Segundo o autor, ela consiste na demissão ou rebaixamento de empregados que ingressem em sindicatos e a recusa em recontratar funcionários que tenham participado de greves. Esse tipo de violência era mais direcionada aos líderes sindicais comumente demitidos sob o falso argumento de ineficiência. Várias empresas foram condenadas nesse tipo de violação, envolvendo a época cerca de 3.277 empregados.

3. Espionagem ou emprego de trabalhadores espíões: o Conselho Nacional de Relações do Trabalho condenou 13 das 70 empresas por violações trabalhistas na forma de espionagem, e um total de 24 casos. O estudo aponta que empresas como a *General Motos* chegou a gastar mais de 900 mil dólares em apenas 3 anos, contratando mais de 200 espíões trabalhistas em suas 6 fábricas ao mesmo tempo. Os espíões chegaram a fazer interceptações telefônicas dos telefones do sindicato e do presidente, infiltrando ainda agentes na cúpula do sindicato.

4. O uso da violência física: as grandes corporações chegavam a organizar grupos de trabalhadores denominados “funcionários leais”, alguns deles liderados por agentes pagos para, com o uso da força, evitar a formação de sindicatos em fábricas.

5. Suborno de dirigentes sindicais: o maior propósito de subornar os dirigentes sindicais era evitar a boa fé no processo de negociação dos acordos coletivos de trabalho. O suborno tanto poderia ser em dinheiro com em vantagens promocionais indevidas.

Este referido estudo que evidenciou este amplo sistema de ações ilegais praticadas pelas grandes empresas, muitas delas reincidentes, também inaugurando um debate altamente impactante na comunidade jurídica internacional. Se antes as estatísticas criminológicas abraçavam apenas o universo do indivíduo e de classe desfavorecida, agora, o crime de colarinho branco, desnudou o criminoso de alto status social, organizado e capaz de fugir do sistema judicial convencional e das estatísticas oficiais.

Ademais, o autor estabelece um vasto campo teórico de interconexões com a temática do assédio moral organizacional, visto que diversas violações dos direitos dos trabalhadores são até hoje praticados de forma idêntica no mundo do trabalho, com maior ou menor grau de evidência e sofisticação.

Neste mesmo plexo, o autor Luciano Martinez, em seu livro “Conduas Antisindicais”⁸, aponta o surgimento, no século XIX, de uma espécie de subcontrato de trabalho aplicado na Inglaterra e nos Estados Unidos, popularmente apelidados de “*yellow dog*”. Os “trabalhadores *yellow dog*” eram assim chamados porque submetiam-se ao constrangimento de assinatura de seus contratos de trabalho com cláusulas abusivas que, por exemplo, o obrigavam a não se filiarem a entidades representativas laborais que começavam a emergir, e/ou não se envolver em negociações coletivas, ou em movimentos paredistas ou em qualquer esforço ou plano singular, sob pena se sumária demissão.

No século presente, ainda que tais práticas tão abusivas sejam claramente reprovadas pela legislação, outras formas mais sofisticadas aparecem, como, por exemplo, os atos normativos que limitam internamente a realização de assembleias, ou a reunião ou encontro de dirigentes sindicais, assim como a prática de instituição de normas e mudanças de procedimentos sem qualquer diálogo com a entidade de representação laboral. É justamente na identificação específica destas

novas e mais sofisticadas ações que caracterizam o assédio moral organizacional atualmente que próximos tópicos se dedicam.

2. A jurisprudência sobre assédio moral e assédio organizacional na Embrapa – Ações paradigmáticas

Neste capítulo busca-se apresentar de forma didática e concisa, conjunto de precedentes judiciais, ressalta-se de domínio público, referentes ao assédio moral na Embrapa. Embora em âmbito nacional seja verificada uma extensa lista de casos, selecionamos alguns que ilustram as diferentes nuances do tema.

Assim, embora não expressem o conjunto de todas as ações e procedimentos investigativos e judiciais em curso ou já encerrados, certamente possibilitam um olhar bem fiel sobre a forma como o judiciário brasileiro tem enfrentado esse assunto em relação à Embrapa.

Salienta-se que em virtude de diversas ações já terem transitado em julgado e haver um conjunto de precedentes, pode-se falar em formação de jurisprudência sobre o tema.

2.1. O caso da Ação Civil Pública de Assédio Moral Organizacional na Embrapa

Por iniciativa da Seção Sindical Hortaliças do SINPAF, o Ministério Público do Trabalho ajuizou, em 16/07/2009, a ACP nº 0124200-42.2009.5.10.0008, em face da Embrapa pra apuração de assédio moral. Após devido processo legal e extensa instrução probatória a ação foi julgada totalmente procedente. Após interposição de recursos o Tribunal Superior do Trabalho - TST, confirmou a condenação que atualmente está em fase de execução.

Este caso trata de uma importante constatação judicial sobre assédio organizacional no âmbito da Embrapa. A ementa da decisão do TST sobre o recurso interposto pela empresa foi o seguinte:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE RE-VISTA. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE. TRATAMENTO OFENSIVO. EMPREGADOR. PODER DIRETIVO. ABUSO. CONFIGURAÇÃO

1. Configura assédio moral vertical descendente a conduta de superior hierárquico consistente em expor subordinados a situações vexatórias e/ou humilhantes, de modo a afetar-lhes a dignidade e a autoestima. Tal se dá quando se utiliza de palavras agressivas e ofensivas, de forma a ridicularizar da generalidade de seus subordinados, na presença de colegas.

2. Convicção que se robustece ante a constatação de que **a empresa, ciente de práticas agressivas e desmesuradas de gestão, genericamente cometidas, buscou justificá-las** sob a alegação de que a conduta do superior hierárquico *“decorre de sua forma de administrar, do seu temperamento ou do seu jeito de ser, não revelando ser intencional esse tratamento agressivo e grosseiro”*.
3. Tipifica dano moral coletivo o assédio moral que implica lesão a interesses transindividuais, que ultrapassam a esfera pessoal de cada um dos empregados.
4. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos dos empregados, o **assédio moral institucional** gera direito à indenização decorrente de responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do ofensor e os danos experimentados. (Grifa-se)
5. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento.

Na tentativa de livrar-se de tão dura constatação judicial, a Embrapa interpôs **Recurso Extraordinário**, que pende de juízo de admissibilidade. Durante a tramitação do processo, contudo, o MPT recebeu pelo menos mais 08 (oito) novas denúncias contra a empresa, que foram anexadas ao Procedimento de Acompanhamento Judicial da ACP (PAJ 000907.2009.10.000/6).

A sentença, no entanto, já está em execução provisória, por força de decisão judicial, amparada no art. 876 e 893, 2 da CLT, e 955 e 520 do CPC.

A sentença executória por obrigação de fazer deste caso, registrada sob o n. 0000541-78.2018.5.10.0008, determina o cumprimento da ordem judicial de criação, no âmbito da ouvidoria da empresa, de uma Comissão escolhida diretamente pelos empregados para tratar e sanar os casos de assédio moral dentro da Embrapa. Ocorre que, através de Portaria Administrativa, o presidente da empresa criou a referida comissão, mas, em desacordo com os critério de escolha direta dos trabalhadores. Em face disso sobreveio nova decisão que aguarda cumprimento:

CONSTITUIÇÃO DE COMISSÃO DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL. O exequente insurge-se quanto ao cumprimento da obrigação de fazer, aduzindo que a sentença exequente determinou a criação de Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, escolhidos diretamente pelos trabalhadores da reclamada, todavia **a constituição da referida comissão foi realizada por trabalhadores designados pela empresa, não havendo a indicação direta pelos empregados.** A executada, em defesa, alega que a escolha dos membros da comissão foi solicitada ao SINPAF NACIONAL e que a escolha dos membros foi definida da 19ª Plenária Nacional do SINPAF, razão por que entende perfeitamente cumprida a determinação judicial.

Com razão o MPT. A decisão judicial determinou expressamente a escolha direta pelos trabalhadores dos membros para integrar a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, todavia não houve demonstração de eleição direta dos trabalhadores para a escolha dos referidos membros, motivo pelo qual entendo que não houve o cumprimento da decisão nos moldes fixados. Nesse cenário, determino que a executada providencie a eleição direta dos membros da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, com a participação de todos os trabalhadores, prazo de 60 (sessenta) dias, devendo comprovar a realização do processo eleitoral dos membros da referida Comissão.

Dispositivo Por todo o exposto, ADMITO as impugnações apresentadas pelo exequente às fls ls. 461/463 do PDF crescente, para, no mérito, julgá-las PROCEDENTES, nos termos da fundamentação retro que fica integrando este dispositivo. Transitada em julgada a presente decisão, intimem-se a executada para proceder à realização de processo eleitoral para a escolha dos membros da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, com a participação de todos os trabalhadores, prazo de 60 (sessenta) dias. Intimem-se as partes. Brasília, 11 de fevereiro de 2019. URGEL RIBEIRO PEREIRA LOPES Juiz(a) do Trabalho (Grifa-se) (Grifo nosso).

No dia 11 de fevereiro de 2019, ou seja, no mesmo dia da publicação da sentença a Embrapa já publicava Edital de convocação da eleição, com uma série de novas inadequações, como bem apontou nota da Comissão Nacional de Vítimas de Assédio Moral na Embrapa, conforme anexo.

No dia 13 de fevereiro de 2019, por meio de um edital retificador, foram publicados novos dispositivos estendendo prazos, mas, mantendo no mérito uma série de mecanismos que apontam tentativa de intervenção da empresa no processo eleitoral da comissão. Concluso o processo, espera-se que a criação de uma Comissão autônoma de Prevenção e Combate ao assédio moral possa atender as necessidades de saneamento do tema dentro da empresa.

2.2. Assédio moral como forma de cerceamento da liberdade de opinião: o caso Zander Navarro.

O empregado da Embrapa, Zander Soares de Navarro, aprovado em 1º lugar no concurso público para a função de *Pesquisador A* (Edital nº 01/2009, publicado no DOU de 22/12/2009), ajuizou Reclamação Trabalhista contra a empresa (Processo nº 0000039-15.2018.5.10.0017), postulando sua reintegração ao quadro de funcionários, sob a alegação de que sua dispensa decorreu de abuso do poder

patronal e de perseguição pessoal, tendo o objetivo de coagi-lo, pelo simples fato de ter exercido o direito de expressar suas ideias, pensamentos e opiniões.

Alega que, na qualidade de colunista do Jornal *O Estado de São Paulo*, publicou um artigo intitulado “*Por favor, Embrapa: acorde!*”, discorrendo sobre os problemas da empresa, que estaria perdendo o foco de sua missão institucional ao longo dos anos. Em face disso, foi sumariamente demitido, no primeiro dia útil após a publicação do artigo, como forma de punição.

A empresa teria justificado o ato, através de emissão de nota no seguinte sentido: “*empregado foi desligado por ignorar sistematicamente os Códigos de Ética e de Conduta da Empresa*”.

A ação foi ajuizada em janeiro de 2018, tendo sido deferida a antecipação dos efeitos da tutela, para determinar a imediata reintegração do reclamante, conforme decisão a seguir transcrita:

“Por esses fundamentos, decido conceder a tutela provisória de urgência para determinar à reclamada a reintegração de ZANDER SOARES DE NAVARRO no emprego, no prazo de 10 dias, nas mesmas condições em que laborava, ou seja, lotação na Secretaria de Inteligência e Macroestratégia (ou à Secretaria ora proposta para substituir a SIM), como pesquisador A, na atividade de sociologia e sendo lhe assegurado o orçamento já aprovado e separado para o término de suas pesquisas, com recebimento de seus vencimentos normais, até o trânsito em julgado da presente reclamatória, sob pena de multa diária no importe de R\$ 200,00, auferível até R\$ 10.000,00, a favor do autor”. (Grifamos).

Em audiência realizada no dia 26/02/18, o Juízo manteve a antecipação de tutela deferida.

O feito está em tramitação, não tendo sido proferida sentença até o presente momento. Revela-se, de todo modo, mais um caso típico de assédio moral organizacional praticado pela empresa que não tolera a “diferença” de pensamento. Salienta-se que independe do tipo ou viés da opinião ou pesquisa que se produz, se não seguir exatamente a orientação do discurso da direção da empresa, o trabalhador vê contra si a força da máquina institucional persecutória.

2.3. Pagamento de danos morais contra empregado denunciante de irregularidades na Embrapa Hortaliças Kleber Gama de Lima

O empregado da Embrapa Hortaliças, KLEBER GAMA DE LIMA, ajuizou Reclamatória Trabalhista em face da empresa registrada sob o n. **0001815-64.2015.5.10.0111**, alegando, em síntese, que denunciou ao SINPAF-Hortaliças e este levou ao conhecimento do MPF, irregularidade na gestão da empresa por ele presenciada, referente à queima irregular de móveis que compunham o patrimônio da Embrapa. Em decorrência da investigação levada a efeito pela Polícia Federal, a situação chegou ao conhecimento da Diretoria da empresa, responsável pela proteção do patrimônio indevidamente incinerado.

Uma carta anônima, inserida em envelope timbrado da empresa, com *conteúdo altamente ofensivo ao reclamante* foi encaminhada à Secretaria da SINPAF-Hortaliças, por um funcionário do setor de logística da Embrapa, subordinado à Chefia Administrativa.

O SINPAF arquivou a carta, mas, verificou que uma cópia da mesma havia sido afixada no mural da empresa e outra no mural do próprio SINPAF-Hortaliças.

A Chefia Administrativa da Embrapa se mostrou resistente ao pedido de retirada da carta, protelando a situação vexatória à qual o demandante estava exposto.

A sentença, de parcial procedência da ação judicial, reconheceu o dano moral, condenando a ré ao pagamento de indenização no montante de R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais).

Em sede recursal, a decisão foi confirmada pelo TRT da 10ª Região, restando o acórdão assim ementado:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

CONFIGURAÇÃO. Para configuração do dano moral é necessária a conjugação de três elementos: o dano, o nexo causal e a conduta. Presentes esses elementos, devido é o pagamento da indenização por dano moral.

Recursos conhecidos e desprovidos.

A decisão transitou em julgado no dia 02/08/2016, já houve cumprimento de sentença e os autos foram definitivamente arquivados.

Esse mesmo empregado obteve procedência em mais duas ações judiciais diante do reconhecimento da existência de danos morais. Uma por ter sido

despejado de sua casa funcional como forma de retaliação pelas denúncias oferecidas, e a outra por acidente de trabalho ao ser conduzido a realizar atividade não permitida por lei. Note-se o dispositivo da sentença:

Diante do exposto, Julgo PROCEDENTES EM PARTE o pedido da presente Reclamação Trabalhista, ajuizada por KLEBER GAMA DE LIMA em face de EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA, condenando a reclamada nas seguintes obrigações: a) Indenização por danos morais em 15 vezes o último salário contratual do ofendido de R\$ 3.508,74, de forma dobrada, considerando a **reincidência entre partes idênticas**, nos termos do art. 223-G, § 3º, da CLT, totalizando o montante de R\$ 105.262,20; b) indenização pelo prejuízo material decorrente da incapacitação parcial do autor para o exercício de sua profissão, nos termos do disposto no art. 950 do Código Civil, correspondente à soma da última remuneração bruta mensal percebida pelo reclamante na reclamada na data do acidente (R\$ 3.508,74 - conforme CAT de Id. 7b6b271 - Pág. 1), a partir do acidente, em 07/06/2017, mês a mês, acrescido dos valores correspondentes ao 13º salário, até a data de 01/09/2046, data em que a reclamante completaria 75,5 anos, expectativa média de vida, considerando a idade do reclamante, multiplicado pelo fator de incapacidade (10,00%=10,00/100), convertido em valor único (§único do art. 950 do Código Civil). c) honorários advocatícios, no importe de 10% do valor líquido da presente condenação.

2.4. Representação da Empresa junto ao MPF para criminalização de dirigentes sindicais denunciando trabalho degradante

A empresa também atua no sentido claro de retaliação aos dirigentes sindicais atuantes em seu ambiente de trabalho. Assim atestou expressamente a douta Juíza Federal da 4ª Vara Federal de Manaus ao proferir sentença em ação penal movida pelo Ministério Público à pedido da Embrapa, contra lideranças sindicais nos autos de nº 0006152-48.2013.4.01.3200, que tramita na justiça federal amazonense. Asseverou juízo:

(...) O que se viu nos autos, na realidade, foram apenas cidadãos que exerceram seu direito constitucional de petição junto aos órgãos da Administração Pública, relatando fatos que os mesmos acreditavam ser verdadeiros e esperando desta mesma Administração providências a fim de investigar e sanear as irregularidades relatadas. Assim, se conclui que a conduta dos réus nestes autos foi totalmente atípica, pois procuravam, com as ações apontadas como delituosas na denúncia ministerial, apenas exercer um direito garantido em nossa Constituição.

Ao fim, destaque-se **a postura lamentável da Embrapa que sobressai nos autos, a qual se preocupou muito mais com sua imagem institucional, e mais do que isso, em agir contra**

quem denunciava eventuais irregularidades havidas durante os trabalhos e pesquisas realizadas por esta, do que realmente em solucionar os problemas de natureza trabalhista e de saúde e segurança do trabalho apontados pelo SINPAF e pelos acusados.

Diante do que se apurou no já citado processo, não restam dúvidas de que tudo não passou de um uma perseguição política através de uma frágil tentativa de impedir a atuação institucional dos dirigentes sindicais ao denunciar ardiloso e desrespeitoso tratamento suportado pelos trabalhadores da unidade de Manaus-AM.

A prova da atuação da direção da empresa na tentativa de criminalização da atuação sindical, encontra-se na peça processual por meio do requerimento de indiciamento dos dirigentes sindicais, conforme anexo.

2.5. Demissão de Pesquisador, ex-líder Sindical, como forma de retaliação decorrente de assédio moral:

Em novembro de 2017, a Embrapa instaurou procedimento disciplinar em face do empregado VICENTE EDUARDO SOARES DE ALMEIDA, detentor do cargo de pesquisador. O objeto do procedimento foi suposto descumprimento do Código de Ética e do Código de Conduta, por alegada “indisciplina” e “mau comportamento” do empregado, nos seguintes termos: “replicar, reiteradamente, expediente a diversas autoridades, com conteúdo desprovido de fundamentação fática, maculando a imagem institucional da Embrapa”. Foi imputada ao funcionário a prática de *falta grave de desídia*, por suposta “inexistência de produtividade” e indisciplina por inobservância das orientações gerais da empresa quanto à submissão de propostas para análise técnica do Comitê Técnico Interno – CTI, além de insubordinação pela não apresentação de propostas para análise técnica do Colegiado.

A instauração do processo disciplinar, como apurou o MPT, deu-se em virtude de uma série de denúncias levadas a efeito pelo referido empregado – tanto no âmbito do MPT, quanto na Controladoria Geral da União e no Tribunal de Contas da União. A empresa, visando puni-lo por sua conduta, caracterizou a mesma como “mau procedimento”, para assim dispensá-lo por justa causa.

As denúncias formuladas pelo empregado apontavam supostos esquemas de corrupção e cometimento de irregularidades como “queima de bens imóveis da Embrapa” e “CAIXA 2”, anos 2015 e 2016 respectivamente.

Quanto à primeira denúncia (“queima de bens imóveis da Embrapa”), esta gerou a ocorrência de nº 361/2015 e, posteriormente, o IPP nº 122/2015 da Polícia Federal. No que tange à segunda denúncia, temos a instauração de procedimento do Ministério Público Federal, sob o nº 1.16000.000.3929/2016-41, para apuração das denúncias apresentadas pelo presente Reclamante e pela Revista “Isto é”.

Obviamente, as referidas denúncias, por serem relacionadas a irregularidades no âmbito de uma Empresa Pública apresentariam grande repercussão, o que desencadeou uma série de retaliações e atos persecutórios em desfavor do denunciante, por parte da alta cúpula da Embrapa, que chegaram a ser levadas ao crivo do Poder Judiciário por intermédio de **Reclamação Trabalhista**, em momento anterior a instauração do Processo SEI nº 21182.000728.2017.77, sob o **número 0001508-39.2017.5.10.0015**. Nesta ocasião foram abordados atos explicitamente persecutórios, como por exemplo: a imposição de obstáculos para homologação de atestados médicos apresentados de modo tempestivo, indeferimento de pedido de análise de artigos científicos entre outras condutas flagrantemente assediadoras.

Assume contornos de gravidade o presente caso uma vez que referido empregado, que também já exerceu função de dirigente sindical, nunca escondeu ou guardou sigilo pelas denúncias realizadas, levando a efeito o papel de representação por oportunidade do mandato sindical bem como exercendo o papel de cidadão, ao levar ao conhecimento das autoridades as irregularidades perpetradas no âmbito de uma empresa pública.

A Embrapa, claramente, decidiu pela demissão do empregado em razão de retaliação por ter ele formulado denúncia perante os Órgãos Públicos – finalidade esta que se afigura ilícita, por consistir em mera forma de retaliação da conduta do empregado, que deflagrou as denúncias erigidas perante o MPT, com o manifestou intuito de penalizá-lo.

No que tange ao “mau procedimento” atribuído ao empregado, a ré não logrou comprová-lo.

E, gize-se, que o processo disciplinar foi conduzido por pessoas que haviam sido denunciadas pelo empregado durante o exercício da atividade sindical, encontrando-se no rol de denunciados o atual Presidente da Embrapa.

Diante da gravidade da situação, o MPT ajuizou **Ação Cautelar Inominada (Processo nº 0000274-15.2018.5.10.0006)**, requerendo: **i)** a suspensão do processo disciplinar instaurado contra o Sr Vicente Almeida, com vistas a evitar a efetivação da dispensa por justa causa; **ii)** a abstenção da prática de qualquer ato discriminatório ou retaliatório, por parte da ré, em face do empregado.

Ainda antes da apreciação da liminar, no entanto, **a Embrapa efetivou a demissão do empregado.**

Sobreveio decisão judicial de extinção do processo sem resolução do mérito, sob o fundamento de que o MPT seria parte ilegítima para a propositura da ação. Foi interposto, então, Recurso Ordinário, que se encontra pendente de apreciação.

Em recente sentença no processo 0001508-39.2017.5.10.0015, o juízo entendeu que a empresa deve devolver os valores referentes ao corte de salário por supostas faltas injustificáveis e ainda o pagamento integral do salário no período em que foi indevidamente afastado para o INSS sem atestado médico. Tal decisão, afasta as alegações da empresa de desídia do empregado, utilizadas como base para sua demissão, embora não tenha ainda revertido para o mesmo a devida indenização por danos morais.

2.6. Embrapa Dourados/MS – Cautelar Inominada movida pelo MPT no Município de Dourados contra a Embrapa, referente à demissão retaliatória:

O MPT no Município de Dourados ajuizou Ação Cautelar Inominada contra a Embrapa (**Processo nº 0024568-64.2016.5.24.0022**), visando a suspensão do Processo Disciplinar nº 21154.000169/2016-89, instaurado em face do empregado

AROLDO DA SILVA JÚNIOR, para impedir a empresa de dispensá-lo por justa causa, bem como de praticar qualquer ato discriminatório ou de natureza retaliativa.

Novamente, aqui, a Embrapa, com o objetivo de dispensar funcionário por justa causa, caracterizou como “mau procedimento” a conduta deste, em razão de o mesmo ter deflagrado denúncias contra a empresa atinentes a: descumprimento de TAC relativo a adicional de insalubridade; tratamento discriminatório; violação de direitos; disparidades no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais; manipulação de agrotóxico sem o devido receituário agrônômico.

A liminar foi deferida, restando consignado na decisão que o Processo Disciplinar instaurado contra o referido funcionário “encontra-se, ao menos neste estágio processual, *desproporcional e com contornos de desvio de finalidade*, tal como relatado pela requerente na vestibular”

2.7. Assédio Moral e agressões físicas e verbais a Analista da Embrapa em Manaus.

Foi instaurada, no âmbito da Procuradoria do MPT, denúncia formulada pela Deputada Érika Kokay, solicitando averiguação de situação de assédio moral, agressão, perseguição, intimidação e constrangimento ilegal supostamente praticados contra a Sra. INDRAMARA LÔBO DE ARAÚJO VIEIRA MERIGUETE, analista da Embrapa (NF 2564/2017 – **Doc 13**).

A Sra. Indramara encaminhou denúncia à parlamentar e à comissão de Direitos Humanos da Câmara Federal, relatando agressões e desrespeito por parte do Chefe Geral Substituto, Sr. CELSO PAULO DE AZEVEDO, do Chefe de Transferências de Tecnologia, Sr. RICARDO LOPES supervisor imediato de suas atividades, e do chefe-geral, Sr LUIZ MARCELO BRUM ROSSI.

Relatou situação ocorrida em 06/04/2017, quando, por ocasião de sua avaliação de desempenho e progressão salarial, fora tratada de forma hostil, desrespeitosa pelos seus superiores, tendo sofrido, inclusive, agressões físicas.

A denunciante procurou o serviço público de saúde, para exame de corpo de delito. Buscou, também, o apoio do Sindicato da categoria, que solicitou o

vídeo com as imagens do local – pedido este que foi indeferido pela Chefia-Geral da empresa.

A funcionária recebeu Memorando da Embrapa, solicitando justificativa para seu comportamento no dia da avaliação, e, também, uma Carta de Advertência com ***punição de 20 dias, sem remuneração, a ser cumprida quando de seu retorno ao trabalho. Alega que a carta foi entregue em sua residência, sem que ela tivesse conhecimento prévio da existência de procedimento administrativo e sem que lhe fosse oportunizada a apresentação de defesa.***

O laudo de exame de corpo de delito, indica “equimoses violáceas circulares na região anterior e posterior do braço direito e região anterior do braço esquerdo”, reconhecendo, assim, a existência de ofensa à integridade corporal ou saúde física da paciente (1º quesito), produzida por ação contundente (2º quesito).

Foi juntado, também, receituário médico atestando que a denunciante estava em “estado de descontrole emocional” quando foi atendida, além de diversos atestados e laudos médicos e psicológicos indicando quadro de ansiedade – com sintomas como ataques de pânico, palpitações, etc -, supostamente relacionados com o desempenho de sua atividade laboral.

Instada pelo MPT a se manifestar sobre as alegações, a empresa informou que “foi aberto procedimento para aplicação de penalidade, em virtude de notícia de conduta contrária às normas da empresa e à legislação trabalhista” e que o procedimento estaria seguindo os trâmites previstos, assegurando-se a ampla defesa e o contraditório.

Ocorre que, em processo judicial 0000232-96.2019.5.11.0007, da 7 vara de trabalho em Manaus, Indramara X Embrapa, o juízo entendeu justas as denúncias de assédio e violência sofridas pela empregada. De acordo com a Sentença do Juiz Adilson Maciel, a Embrapa não pode reabilitar a analista no mesmo ambiente agressor onde desenvolveu diversas enfermidades psíquico-emocionais, culminando ainda com uma agressão física por parte do atual Chefe Geral, sob a conivência dos demais Chefes Adjuntos e de certos supervisores ligados diretamente a eles. O magistrado determinou que sua reabilitação não pode ser em ambiente onde estejam seus agressores em linha ascendente, descendente ou lateral da

gestão de comando, pois resta configurado que toda a agressão, seja psicológica ou física, parte da gestão da Empresa, transformando o ato em assédio organizacional. A decisão reforça outras sentenças contra a empresa pública, como a do Juiz Urgel Ribeiro, da 8ª. Vara do Trabalho de Brasília, confirmada em segunda instância, envolvendo casos de acontecidos em Manaus e no Distrito Federal, entre outras unidades federativas.(ver mais detalhes em <http://www.sjpdf.org.br/noticias-teste/52-em-destaque/3852-justica-continua-reconhecendo-casos-de-assedio-dentro-da-embrapa>)

2.8. Da ação de execução e o descumprimento das obrigações de não fazer impostas pelo comando judicial

À Embrapa, ordenada a cumprir decisão judicial decorrente de ação executória, foi imposta as seguintes obrigações:

I. Não permitir, tolerar ou submeter seus empregados a situações que evidenciem assédio moral;

II. Constituir, em até 30 dias, no âmbito de sua ouvidoria interna, uma comissão integrada por representantes de trabalhadores, diretamente por eles escolhidos, para fins de apuração de recebimento de denúncia, investigação, prevenção e saneamento de práticas de assédio moral, sob pena de multa no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) por dia, enquanto perdurar o descumprimento;

III. Proceder à divulgação interna das decisões da referida comissão, sob pena de multa no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) por dia, enquanto perdurar o descumprimento;

IV. Pagar indenização por danos morais no montante de R\$ 100.000,00, reversíveis em favor do FAT.

No que se refere ao item I, que contempla obrigações de não fazer relativas ao assédio moral, o MPT tomou conhecimento de diversas situações que denotam o descumprimento, pela Embrapa, das obrigações que lhe foram judicialmente impostas.

Apresentada a reclamação, o juízo determinou a eleição de nova comissão por meio de eleições diretas, com a participação de todos os trabalhadores. Feita a eleição, mesmo que com vícios graves que apontam a tentativa de controle da gestão sobre o resultado do pleito, a Comissão está prestes a ser empossada, o que levanta grande expectativa por parte dos empregados.

3. O assédio organizacional expresso nos dispositivos normativos da Embrapa

Tendo em vista decisão judicial do TST, em virtude da ACP 0124200-42.2009.5.10.0008, que configura o assédio moral organizacional e estabelece a criação de uma comissão formada e escolhida diretamente pelos trabalhadores para constituição de uma comissão que tratará o tema, importante analisar quais os mecanismos utilizados pela empresa para perpetuar tal quadro de ilicitudes e consolidar prática delituosa de assédio moral.

Dessa forma, apresentamos aqui alguns elementos considerados importantes para uma breve análise do caso, utilizando ainda a técnica de análise normativa comparativa da Embrapa com algumas empresas, onde se pode ver ainda a disparidade no que se refere as garantias dos direitos básicos de ampla defesa e do contraditório. Passemos, pois:

3.1. Da resolução normativa que estabelece procedimentos para aplicação de penalidades

A Resolução Normativa nº 8/2012, de 14/05/2012, tem como objetivo "normatizar os procedimentos a serem observados para a aplicação de penalidades aos empregados da Embrapa". A referida norma foi editada e publicada de forma unilateral, sem qualquer apreciação do sindicato ou sua anuência. Pelo contrário, recebeu diversas críticas e denúncias do sindicato.

A norma, que deveria se ater a seu objeto de regular o procedimento de aplicação de penalidade, tem sido usada, na verdade como estratégia para

"simplificação" de procedimentos investigativos punitivos, regulando, em verdade, procedimentos para "investigação" e "validação" das possíveis faltas laborais apontadas, não raro, pelos gestores da empresa, como forma de burlar a sindicância investigativa e o devido processo administrativo onde se garanta o direito de ampla defesa e do contraditório.

Assim, a norma que deveria regular apenas a aplicação de penalidades para aqueles empregados envolvidos de forma comprovada em faltas laborais, está sendo utilizada como guia sumário para apuração de responsabilidade. Em outras palavras, é como se o Código Penal regulasse na Embrapa, de forma contrária aos interesses do réu, os procedimentos no Código do Processo Penal, restringindo de forma arbitrária o direito a ampla defesa e ao contraditório, tornando-se num grande instrumento de assédio moral organizacional.

Números levantados internamente apontam que só no ano de 2017 foram abertos quase 300 procedimentos para aplicação de penalidades, onde a única forma de defesa dos acusados era uma carta resposta, chamada de "oitiva inscrita", a ser entregue em um prazo exíguo de (8) oito dias corridos, prevista da norma de "procedimentos para aplicação de penalidade".

Para se ter uma idéia mais precisa do uso dessa norma para o verdadeiro instrumento de assédio moral organizacional, praticamente todos casos citados na ação de execução de execução da ACP de assédio moral organizacional supracitada tiveram em comum o uso desvirtuado de tal norma para fundamentar a punição indevida daqueles empregados, muitos dos quais a própria justiça agiu reparando tais abusos.

Assim, intencionalmente, vê-se que a direção da Embrapa afasta a aplicação e instauração de sindicância para apuração de denúncias e irregularidades, prevista na norma 037.003.001.001, denominada Sindicância Investigativa RN 18, de 25.08.2014, que tem por excelência o papel de investigar possíveis irregularidades de empregados envolvidos, para aplicar instituto diverso, refratário aos dispositivos constitucionais e do arcabouço legal trabalhista.

Destaca-se ainda que, com essa prática, a empresa descumpra a decisão do TST, pois não deveria a mesma "permitir, tolerar ou submeter seus

empregados a situações que evidenciem assédio moral organizacional", quanto mais ser comissiva na elaboração e ampla aplicação de dispositivos tão injusto e desleais aos trabalhadores e a sociedade em geral.

É preciso dizer ainda que, para além das contradições internas, a norma de aplicação de penalidades vai de encontro as diretrizes gerais do “*Manual de Direito Disciplinar para Empresas Estatais – 2015*”, da Controladoria Geral da União - CGU, onde se estabelece a necessidade de procedimentos que garantam o amplo direito a defesa e ao contraditório.

Ainda, como parâmetros comparativos que evidenciam graves desvios e, por isto mesmo, demonstram o uso abusivo da norma de procedimentos para aplicação de penalidade como instrumento de recrudescimento de assédio moral organizacional, podem ser -exemplificativamente - citados os regulamentos de outras Empresas Públicas Federais, conforme os quatro quadros comparativos abaixo.

A) CODEVASF X Embrapa:

CODEVASF - Resolução nº 1798/2009, de 17/12/2009 - Anexo-19.	Embrapa - Resolução Normativa nº 8/2012, de 14/05/2012 - Anexo-20.
“A Sindicância Administrativa obedecerá, no que couber, a sequência dos seguintes procedimentos: a) <i>Instauração</i> ; b) <i>instalação da Comissão e início dos trabalhos</i> ; c) <i>designação do secretário da Comissão (Anexo A)</i> ; d) <u>notificação prévia do empregado para que acompanhe os autos processuais (...)</u> – item 4.5.3.	A sindicância é facultativa para a aplicação de penalidade – itens 7.1.1 e 7.5. De qualquer modo, a norma que regula a sindicância (a Resolução Normativa nº 18/2014, de 22/08/2014) não prevê qualquer “notificação prévia do empregado para que acompanhe os autos processuais”. (Esta separação, nos termos em que se encontra, permite “manobras” extremamente prejudiciais aos empregados.)
Impedimento e suspeição – item 4.5.7.	Sem qualquer previsão similar correspondente.
<u>“O Inquérito Administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos, conforme disposto no inciso LV, art. 5º da Constituição Federal”</u> – item 4.5.8.	Sem qualquer previsão similar correspondente.
<u>“Será assegurado ao empregado investigado o direito de acompanhar o processo, pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial”</u> – item 4.5.12.1.	Sem qualquer previsão similar correspondente.
<u>“O procurador do(s) empregado(s) investigado(s) poderá assistir ao interrogatório, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas”</u> – item 4.5.13.5.	Sem qualquer previsão similar correspondente.

B) EBSERH X Embrapa:

EBSERH – Resolução nº 47/2015, de 23/09/2015 - Anexo-21.	Embrapa - Resolução Normativa nº 8/2012, de 14/05/2012 - Anexo-20.
<u>“A ampla defesa é a garantia de que o acusado tenha condições de participar da construção da decisão em contraditório, trazendo ao processo, todos os elementos que auxiliem no esclarecimento da verdade dos fatos”</u> (prefácio).	Sem qualquer previsão similar correspondente.
Impedimento – item 4.7.6.	Sem qualquer previsão similar correspondente.
<u>“Durante a fase de instrução, em função do direito à ampla defesa, o arrolado/denunciado pode, pessoalmente ou por intermédio de advogado constituído, juntar documentos e pareceres, requerer informações e diligências pertinentes à matéria objeto do processo, bem como solicitar a oitiva de testemunhas”</u> – item 4.9.5.	Sem qualquer previsão similar correspondente.
<u>“O advogado do arrolado/denunciado pode assistir ao depoimento, e ambos podem assistir aos depoimentos das testemunhas que venham a ser ouvidas após o arrolamento, vedada a interferência nas perguntas e respostas, podendo questionar somente ao final e sempre por intermédio do Presidente da Comissão”</u> – item 4.13.4.	Sem qualquer previsão similar correspondente.

C) CORREIOS X Embrapa

CORREIOS – Manual de controle disciplinar, de 02/02/2015 - Anexo-22.	Embrapa - Resolução Normativa nº 8/2012, de 14/05/2012 - Anexo-20.
<u>“Citação - Chamamento do empregado ao processo que, a partir desse momento, passa a ser considerado empregado envolvido, para exercer o seu direito de defesa na plenitude e acompanhar os atos da Sindicância/Apuração Direta”</u> (glossário de conceitos).	Sem qualquer previsão similar correspondente.
<u>“Ampla Defesa - Direito que assegura a todos os empregados envolvidos em um processo disciplinar, a partir da Citação ou SID, a possibilidade de manifestação e a utilização de todos os meios de defesa legalmente admitidos”</u> (glossário de conceitos).	Sem qualquer previsão similar correspondente.
<u>“Contraditório - Direito do empregado envolvido em se manifestar contrapondo-se sobre os atos e termos do processo, a partir da Citação ou SID”</u> (glossário de conceitos).	Sem qualquer previsão similar correspondente.

<p><i>“A apuração será feita levando-se em conta os direitos e deveres dos CORREIOS e daqueles relacionados ao procedimento apuratório, sem prejuízo de outros que lhes sejam assegurados, garantindo ao empregado envolvido, a partir da sua Citação ou do recebimento da Solicitação de Defesa (SID): (...) b) ter vistas e obter cópia integral dos autos, preferencialmente em mídia; c) produzir prova oportuna e necessária à sua defesa; d) ser notificado a manifestar-se sempre que forem juntados aos autos novos elementos de prova contra a sua pessoa” – item 1.7.</i></p>	<p>Sem qualquer previsão similar correspondente.</p>
<p><i>“Fase da Defesa - inicia-se com a entrega da Citação ou SID, que marca o início da etapa processual da apuração, pois oportuniza ao empregado a ampla defesa e o contraditório – item 1.11, b, l.</i></p>	<p>Sem qualquer previsão similar correspondente.</p>
<p><i>“A apuração Direta tem natureza jurídico-disciplinar e deve, obrigatoriamente, observar a correta aplicação do contraditório e da ampla defesa, a partir da emissão da Solicitação de Defesa – SID” – item 4.4.</i></p>	<p>Sem qualquer previsão similar correspondente.</p>
<p><i>“É assegurado ao citado para defesa, exercer diretamente ou por intermédio de procurador legalmente habilitado, todos os atos necessários ao exercício do direito ao contraditório e à ampla defesa, tais como: a) arrolar, inquirir e reinquirir testemunhas por intermédio do(s) Sindicante(s); b) produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial” – item 5.15.</i></p>	<p>Sem qualquer previsão similar correspondente.</p>

D) CPRM X Embrapa

<p>Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM) – Sindicância e processo administrativo disciplinar - AAS 06.01; Edição – 27/11/2014.</p>	<p>Embrapa - Resolução Normativa nº 8/2012, de 14/05/2012.</p>
<p><i>“2.2 – Sindicância acusatória ou punitiva - procedimento preliminar sumário instaurada com o fim de apurar irregularidades de menor gravidade, com caráter eminentemente punitivo, respeitados o contraditório, a oportunidade de defesa e a estrita observância do devido processo legal” - Conceitos gerais.</i></p>	<p>A sindicância é facultativa para a aplicação de penalidade (itens 7.1.1 e 7.5). Ao seja, faculta-se ao empregador o uso de sindicância para apuração de irregularidades, reduzindo o direito da ampla defesa e do contraditório do acusado a uma simples manifestação</p>

	escrita, com procedimentos simplificados, não respeitando os ritos estabelecidos na (Resolução Normativa nº 18/2014, de 22/08/2014).
<p>“2.4 – <i>Processo Administrativo Disciplinar – Instrumento pelo qual a Administração determina a instauração de procedimento disciplinar com base nas denúncias e nos relatórios conclusivos encaminhados pela Comissão de Sindicância, quando estes indicarem infração disciplinar ou apresentarem indícios de sua ocorrência, objetivando a apuração de responsabilidade de agente, posto que restarem identificados os elementos que representam materialidade e autoria, assegurados os princípios da ampla defesa e do contraditório. É também o Instrumento destinado a apurar responsabilidade de empregado por infração no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido, assegurados os princípios da ampla defesa e do contraditório”.</i></p>	Sem qualquer previsão similar correspondente.
<p>“4.5 – <i>O processo administrativo disciplinar é o devido processo legal para aferir (conferir) a prova contra empregado formalmente acusado, em infrações que, em tese, possam resultar na rescisão do contrato de trabalho, por justa causa, garantidos em todas as fases o exercício do contraditório e da ampla defesa”.</i></p>	Sem qualquer previsão similar correspondente.
<p>“7.6 - <i>Caso ocorram faltas graves, elencadas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a sindicância investigativa passará a ser acusatória, assegurados o contraditório e ampla defesa”.</i></p>	Sem qualquer previsão similar correspondente.
<p>“9 – Impedimentos e suspeições”.</p>	Sem qualquer previsão similar correspondente.
<p>“13.1 - <i>As fases da sindicância – A sindicância terá uma fase interna, de natureza inquisitiva, tramitando sob sigilo e obedecendo, no que couber, a metodologia dos inquéritos e, em ocorrendo identificação do empregado responsável, terá uma fase externa, de formato processual, assegurados o contraditório e a ampla defesa. (...) 13.2 - Fase Interna - Na fase interna, não haverá acusado nem contraditório. As investigações serão conduzidas, reservadamente, sem prejuízo de a defesa, na fase externa, requerer a reinquirição de testemunhas para exercício das garantias constitucionais”.</i></p>	Sem qualquer previsão similar correspondente.

<p>“13.4 - Interrogatório – Na hipótese de a prova afirmar a responsabilidade funcional de empregado da empresa, este <u>será ouvido em termo de interrogatório, com as formalidades e garantias próprias, especialmente os artigos 185 a 188 do Código de Processo Penal.</u> 13.4.1 - <u>No interrogatório, o empregado sobre o qual recaiu a prova acusatória terá a oportunidade de viva voz, apresentar os seus esclarecimentos, independentemente de posterior defesa escrita.</u> 13.4.2 - <u>Para o interrogatório, o empregado será convocado com, pelo menos, três dias úteis de antecedência</u>”.</p>	<p>Sem qualquer previsão similar correspondente.</p>
<p>“13.4.5 - Com a convocação para o interrogatório, o arguido e seu advogado podem ter <u>acesso ao inteiro teor da sindicância, bem como solicitar cópias, que serão fornecidas por meio físico ou digital</u>”.</p>	<p>Sem qualquer previsão similar correspondente</p>
<p>“14.3 – A sequência dos procedimentos – O processo administrativo disciplinar seguirá o seguinte rito: a) <u>instauração, com a publicação do ato de constituição da Comissão;</u> b) <u>notificação do arguido para que acompanhe, querendo, os atos processuais;</u> c) <u>autuação das provas já reunidas;</u> d) <u>planejamento da repetição da prova acusatória;</u> e) <u>análise do conjunto probatório feito;</u> f) <u>notificação do arguido para que apresente, querendo, as provas de seu interesse;</u> g) <u>produção da prova pertinente requerida pela defesa;</u> h) <u>interrogatório;</u> i) <u>elaboração de termo de indiciamento quando confirmados os fatos e a autoria;</u> j) <u>citação;</u> k) <u>defesa escrita;</u> l) <u>exame dos requerimentos da defesa e produção de prova complementar pertinente;</u> m) <u>saneamento;</u> n) <u>relatório;</u> o) <u>oferecimento facultativo, pela defesa, de razões finais ou memoriais;</u> e p) <u>decisão.</u> 14.4 – <u>Notificação – Antes de iniciar a instrução, o arguido será notificado da instauração, recebendo cópia do ato instaurador, de documento que originou o processo e da presente resolução como peça fundamental para orientar o exercício da defesa, ficando ciente de que toda a prova obedecerá ao princípio do contraditório</u>”.</p>	<p>Sem qualquer previsão similar correspondente.</p>

Em síntese, a Resolução Normativa nº 8/2012, de 14/05/2012, da Embrapa, especialmente devido aos itens 7.1.1 e 7.5 passou ser o grande

instrumento de aplicação de penalidades aos empregados, sem a garantia do devido processo administrativo, burlando os procedimentos normativos de sindicância investigativa e desrespeitando os princípios e diretrizes do Manual de normas disciplinares da CGU, passando a ser um verdadeiro "martelo das bruxas" do assédio moral organizacional da empresa, o que merece toda a atenção do poder fiscalizatório e coercitivo da justiça.

É possível ainda observar alguns elementos comparativamente aos demais institutos legais de outras empresas, onde se observa que nas normas na empresa, em geral:

- ✓ Não lhe é garantida a notificação prévia para que acompanhe o processo;
- ✓ Não lhe é garantido o direito de acompanhar o processo, pessoalmente ou por intermédio de procurador;
- ✓ Não lhe é garantido o direito de arrolar e reinquirir testemunhas;
- ✓ Não lhe é garantido o direito de requerer informações e diligências pertinentes;
- ✓ Não lhe é garantido o direito de produzir provas e contraprovas;
- ✓ Não lhe é garantido o direito de formular quesitos, quando se tratar de prova pericial;
- ✓ Não lhe são garantidas condições de participar da construção da decisão em contraditório, trazendo ao processo, todos os elementos capazes de auxiliarem no esclarecimento da verdade dos fatos.
- ✓ Não lhe é garantido o interrogatório pessoal com instrumento de defesa;

O quadro fático, portanto, requer atenção as estratégias da empresa para institucionalização do assédio moral organizacional não só com o tratamento das denúncias de assédio moral, mas como se estrutura o processo de aplicação de penalidade de seus empregados.

3.2. Análise da norma de avaliação de desempenho: um campo fértil para o exercício do assédio moral organizacional

A “Avaliação de desempenho individual” na Embrapa foi recentemente redefinida pela *Norma 037.009.003.001*, de 16/08/2017 (Anexo-1).

Se a versão anterior da norma (substituída) era falha, a norma atual tornou o sistema de avaliação ainda pior, possibilitando maiores arbitrariedades e abusos (que vêm sendo intensificados nos últimos anos), além de induzir omissões, negligências, conivências, “lealdades pessoais”, etc.

A “atualização” em questão configurou uma alteração unilateral e lesiva aos empregados (arts. 444 e 468 da CLT); violou as cláusulas 3.6 e 5.8 do “ACT Embrapa 2017-2018” (vigente); desrespeitou o art. 9º, § 1º, III e IV, da Lei Federal 13.303/2016, ao não prever qualquer mecanismo de proteção ao empregado que, eventualmente, denunciar irregularidades; também não observou os parâmetros estabelecidos na Lei Federal 11.784/2008 (artigos 140 a 163) e respectivo decreto – de aplicação subsidiária.

De forma sucinta, pode ser destacado o principal aspecto comprometedor do novo sistema de avaliação de desempenho individual adotado pela Embrapa:

Quadro comparativo:

Aspecto considerado:	NOVO sistema de avaliação (Anexo-1, Anexo-3 e Anexo-18):	Sistema de avaliação ANTERIOR (Anexo-9, Anexo-10 e Anexo-11):
Indicadores	Permite a não aplicação de indicadores técnicos (contrariando o item 7 do vigente <i>Plano de Carreiras da Embrapa</i> , bem como os arts. 142 e 147 da Lei Federal 11.784/2008 e arts. 4º e 5º do Decreto Federal 7.133/2010). Exemplos concretos dessa distorção, podem ser constatados na (1) Embrapa Meio Ambiente, (2) Embrapa Algodão, (3) Embrapa Recursos Genéticos e Biotecnologia, (4) Embrapa Gado de Corte, (5) Embrapa Gado de Leite, (6) Embrapa Amazônia Oriental, entre outras (conforme regulamentos vigentes relativos à avaliação ano base 2018 - em anexo).	Não permitia a utilização exclusiva de indicadores subjetivos (ou comportamentais) e priorizava indicadores objetivos: “A avaliação do SAAD considera, para efeito de formação do EAF (Score de Avaliação Final), 90% relativo à avaliação em relação aos resultados [indicadores objetivos] , feita pelo supervisor, e 10% relativo à avaliação de Aspectos Comportamentais (AC) [indicadores subjetivos ou comportamentais], feita pela Chefia Geral da Unidade, ouvidos os respectivos supervisores” (<i>Modelo de Gestão de Desempenho Profissional da Embrapa – SAAD – Manual do Supervisor</i> , versão de 2015, p. 23 - Anexo-10).

	<p>Nessas Unidades os empregados com cargos de Assistentes e de Técnicos, justamente cargos com atribuições de execução, portanto facilmente associáveis a metas objetivas, não serão avaliados sob critérios objetivos, mas puramente subjetivos (comportamentais e de engajamento com o trabalho).</p>	<p>Antes, todos os empregados eram avaliados mediante indicadores objetivos (90%), baseados em resultados obtidos; apenas 10% da avaliação dependia de indicadores subjetivos.</p>
--	---	---

Mas há, ainda, outro relevante problema: a atual norma geral da Embrapa (Norma 037.009.003.001, de 16/08/2017) é de tal modo generalista, que tem gerado graves distorções, produzindo tratamentos diferenciados para certos grupos de empregados, notadamente Técnicos e Assistentes.

Conforme demonstrado no quadro acima, Assistentes e Técnicos foram submetidos, nas citadas Unidades, a avaliações puramente subjetivas, sem qualquer indicador técnico (minimamente objetivo). Outras Unidades, entretanto, regulamentaram a avaliação individual de maneira coerente e objetiva, privilegiando indicadores técnicos. Nesse sentido, podem ser destacadas a Embrapa Suínos e Aves, Embrapa Caprinos, Embrapa Meio Norte e Embrapa Rondônia, que além de adotarem indicadores técnicos para todos os grupos de empregados (incluídos os Técnicos e Assistentes), atribuíram-lhes pesos expressivamente dominantes, ou seja, de 90%, 80%, 80% e 70%, respectivamente.

Enfim, essa sistemática não só produz tratamento diferenciado entre grupos idênticos de empregados, como também permite - e aqui o aspecto mais comprometedor - a utilização de indicadores exclusivamente subjetivos (sem a aferição direta de metas ou resultados objetivos), abrindo espaço para maiores abusos e arbitrariedades.

O novo sistema de avaliação individual da Embrapa trata-se, na realidade, de mais um mecanismo gerencial típico de assédio moral organizacional, sobretudo mediante a violação da impessoalidade, distancia o Empregado da sua condição de Agente Público, pressionando-o à passividade subserviente a interesses não-públicos. Trata-se de um instrumento de manipulação, constrangimento e assédio institucionalizado.



VEDOVATTO, MODESTO & BATISTA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

4. O assédio moral organizacional e o impacto na saúde e na pesquisa agropecuária na Embrapa.

Destarte o aspecto reprovável do assédio moral, especialmente como política de gestão de uma empresa de ciência e tecnologia, os impactos de aplicação no ambiente de trabalho se espalham profundamente para o campo da saúde e financeiro da própria instituição. O que requer uma consideração mais acurada do seu contexto, conforme se aponta a seguir.

4.1. Impactos do assédio moral organizacional na saúde do trabalhador (Por Mirane Costa)

O ambiente de trabalho é um espaço influenciado por condições externas e internas dadas as mudanças no mundo trabalho de uma economia de produção capitalista globalizada. Estas mudanças trazem uma nova forma de fazer gestão dos recursos humanos no interior das empresas com maior pressão por metas e cobranças personificadas em resultados quantitativos crescentes que cada vez mais tem conexão com a saúde do trabalhador.

O trabalhador em seu ambiente de trabalho está exposto aos riscos ambientais físicos, biológicos, químicos, ergonômicos, de acidentes que podem causar danos à saúde do trabalhador em função de sua natureza, concentração, intensidade, tempo de exposição e falta de equipamentos de proteção apropriados. Além destes riscos, o trabalhador está sujeito aos riscos psicossociais que pode ser a influência do trabalho em sua saúde mental, ou ao contrário, como o estado mental do trabalhador pode afetar a forma como trabalha.

O trabalho é um ato social e a complexidade do ser humano no ambiente laboral deve ser considerada em seus diversos aspectos quais são fisiológico, psicológico e social. Cada um destes aspectos influencia na saúde física, psicológica e social do trabalhador.

A Constituição Federal garante direitos de proteção e segurança ao trabalhador como direito fundamental, mas a prática do assédio moral viola o direito

fundamental da dignidade da pessoa humana. Pois atinge a sua integridade psíquica ou intelectual, bem como a física. O assédio moral causa transtornos e doenças psíquicas que podem levar a uma depressão tão grande que a vítima pode vir a cometer suicídio.

A psiquiatra e psicóloga Marie-France Hirigoyen classifica as atitudes hostis do assédio moral em quatro categorias: deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade e violência verbal, física e sexual.

Um ambiente de trabalho hostil normalmente tem uma organização vertical de poder, comportamento de boicote, estratégias equivocadas, comunicação indireta. Nesse ambiente prospera atos típicos de hostilidade como descrédito, desprezo, situação de ambiguidade dos papéis a serem desempenhados pelo trabalhador (sem que este saiba exatamente quais são suas funções), insulto indireto, propagação de atos ou isolamento social, existência de um tratamento distinto para o trabalhador em relação aos outros empregados, terror psicológico (crítica, sarcasmo, zombarias, trote), conspiração de colegas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração.

Muitas vezes o assédio moral é usado como instrumento de controle dentro das empresas causando desvalorização da dignidade humana, a qual se fundamenta no medo, no desprestígio e na impotência da vítima.

As consequências do assédio moral no trabalho podem atingir a saúde social da vítima fazendo, por exemplo, com que colegas de trabalho se afastem dela; amigos se retraiam; casamentos se abalem; perda de renda ocorra; despesas com medicamentos, psicólogos e exames se tornem uma rotina; bens patrimoniais se percam para custear tratamento.

O ambiente de trabalho sofre deterioração com perda da produtividade e incremento de acidentes, além dos danos profundos a saúde física e psicossocial do trabalhador vítima de assédio moral.

A vítima de assédio moral apresenta sintomas como crise de choro, insônia, depressão, sede de vingança, diminuição da libido, distúrbios digestivos, dor

de cabeça, ideia de suicídio, início de alcoolismo, aumento da pressão arterial, tonturas.

Considerando o componente social de gênero, a mulher sofre mais intimidação, submissão, piadas grosseiras, comentários acerca de sua aparência física ou vestuário. Já o homem, é alvo de comentários maldosos sobre sua virilidade, capacidade de trabalho, de manter a família.

A exteriorização de sentimentos em condições humilhante ou de constrangimento as mulheres respondem com crise de choro, tristeza, ressentimento e mágoa, rejeitando o ambiente de trabalho que antes era seu. Por sua vez, os homens manifestam indignação e raiva, forte desejo de vingança.

O assédio moral nas relações de trabalho é um risco psico-organizacional, um fenômeno invisível, mas com efeitos nocivos concretos que vão desde a insônia até o suicídio. É a degradação crônica e deliberada das condições de trabalho, normalmente provocada por condutas e atitudes tiranas repetitivas dos chefes em relação aos subordinados.

No ambiente laboral da Embrapa estas relações acentuam-se em casos de insatisfação com a avaliação de desempenho, utilizada como controle do trabalhador, uma vez que há constante mudança em seus critérios e sem o feedback adequado ao trabalhador ao longo do período do ano avaliado. É neste momento que empregados ditos “problemáticos” por seus questionamentos sobre a organização do trabalho, da falta de condições para o cumprimento das metas, por exemplo, são punidos legalmente de acordo com as normas da empresa. A punição com advertências e até demissão também são outras formas de controle dos empregados que denunciam irregularidades das gestões como foram os casos da ACP nº 0124200-42.2009.5.10.0008. É a gestão de pessoas pelo medo, intimidação, terrorismo psicológico.

É essencial que a Embrapa retome os valores humanos de toda natureza para prevenir e enfrentar o assédio moral no seu ambiente de trabalho. Deve haver um comprometimento coletivo de seus empregados e gestores com a ética, a dignidade, a solidariedade, a valorização do ser humano, a cidadania e o respeito, acima de tudo, com a vida. É preciso realizar mudanças comportamentais

de estilos de liderança e humanização nas relações de trabalho.

A empresa deve ter uma política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral como a criação de ambientes saudáveis e relações de confiança e equidade entre as pessoas; cumprimento do código de ética; programas de treinamento para prevenção de comportamentos violentos, agressivos no trabalho. Por se tratar de um fenômeno complexo de dimensões social, cultural, jurídica, ambiental, saúde, a empresa deve ter um coletivo multidisciplinar formado por trabalhadores, sindicatos, advogados, técnicos, médicos e enfermeiros do trabalho, psicólogos, sociólogos, antropólogos, assistentes sociais para amenizar, e por que não excluir o assédio moral nas relações de trabalho, tornando o ambiente de trabalho acolhedor, saudável, com menos sofrimentos aos trabalhadores.

Fontes: Revista Bioética, 2013; Revista Brasileira Medicina do Trabalho, Belo Horizonte, Vol. 3, Nº 2, 2005; www.ambito-juridico.com.br/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15629; <http://www.ceen.com.br/revistaeletronica>

4.2. Impactos do assédio moral organizacional na pesquisa agropecuária na Embrapa

Consequências imediatas da política de gestão assediadora na Embrapa aos cofres públicos e sua imagem é perceptível, pois o Assédio Moral organizacional e perseguições contra os trabalhadores na Embrapa tem levado a empresa a grande prejuízo financeiro e à sua imagem, alvo de matérias de grandes jornais de circulação nacional.

De acordo com matéria do Estadão intitulada “Embrapa enfrenta sua maior crise em 45 anos”, entre 2017 e 2018, a Empresa recebeu 3,4 bilhões, distribuídos da seguinte maneira:

- i) Comprometeu 85,84% (R\$ 2,956 bilhões) com salários;
- ii) 13,48% (R\$ 464 milhões) comprometeu com custeios diversos

iii) Usou 0,68% que equivale a R\$ 23 milhões para investimentos diversos.

A matéria não fala sobre o quanto foi investido em pesquisa, mas, pelos números apresentados restou para investimento em pesquisa pouco mais de R\$ 60 milhões e teve que pagar mais de R\$ 90 milhões para sanar improbidades administrativas.

Ou seja, a Embrapa estaria gastando mais por violação de leis trabalhistas que fazendo investimento na sua atividade fim que é pesquisa e transferência de tecnologia.

A este valor de R\$ 90 milhões, ainda não foram computados os diversos processos que ainda não foram julgados, mas que a maior probabilidade é que seja favorável ao empregado, estes processos ainda estão gerando efeitos multiplicadores do quantitativo a ser pago, mas os gestores que produziram as irregularidades que estão estrangulando a Empresa e sangrando o erário, estão impunes, permanecem na gestão, produzindo mais improbidades.

No documento “Notas explicativas às demonstrações contábeis em 31 de dezembro de 2015” da Embrapa (anexo), mais de 130 milhões de reais foram provisionados para indenizações trabalhistas e riscos fiscais trabalhistas, só no ano de 2015.

Em 2017, segundo Relatório de Gestão da empresa, foi gasto mais de 79 milhões de reais em sentenças judiciais (Código 0022), valor bem acima dos valores gastos com assistência pré-escolar (Código 2010), de 11,4 milhões, e até mesmo superior aos valores gastos com assistência médica e odontológica (Código 2004), 58,2 milhões.

Embora os documentos disponíveis não demonstrem com a devida transparência a natureza dos valores pagos no código 22, o que nos impede de afirmar que todo o valor decorre de violações trabalhistas envolvendo práticas de assédio moral organizacional, importante destacar que esta despesa representa mais de 50% das despesas realizadas em pesquisa e desenvolvimento de tecnologias para agropecuária, inclusa no “objetivo 1028 – Produzir Conhecimento Científico e Tecnológico para a geração de inovações na agropecuária”, o que pode ser um fator

preocupante, frente ao cenário de gastos com ações judiciais anteriormente apontado, e ainda as limitações orçamentárias para a realização do objeto fim da empresa, merecendo atenção das autoridades.

Importante destacar que ações de regressão são previstas em normativo interno da empresa mas, raramente, documentos apontam a recuperação dos valores dispendidos em ações judiciais ou multas trabalhistas por parte dos gestores responsáveis que, na maioria das vezes, são desobrigados do ressarcimento aos cofres públicos dos prejuízos causados à empresa e ao cumprimento de seus objetivos perante sociedade.

O sistema de gestão do risco e integridade da empresa é incipiente, recém formado, não apresentando ainda qualquer sistema correccional interno confiável e capaz de tratar corretamente as denúncias apresentadas pelos empregados, especialmente em sua Ouvidoria, conforme e se depreende do apresenta o item 4.2.2 do Relatório de Gestão 2017, frequentemente revertidas em retaliações.

Esse ambiente, além de contribuir com a degradação nas relações de trabalho, pode ser um substrato fértil para práticas delituosas de maus gestores, abuso de autoridade e até mesmo corrupção interna, como se verá adiante.

5. Corrupção, assédio moral organizacional e whistleblowing na Embrapa.

A Corrupção é um mal que se alastra por todo o mundo. E não raro, os seus denunciante sofrem duras retaliações por defender a lei e o interesse público. Pensando nisso, a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, internalizada pelo Brasil por meio do Decreto nº 5.687/2006, prevê a proteção do denunciante, nos seguintes termos:

Art. 33 - Cada Estado Parte considerará a possibilidade de incorporar em seu ordenamento jurídico interno medidas apropriadas para proporcionar proteção contra todo trato injusto às pessoas que denunciem ante as autoridades competentes, de boa-fé e com motivos razoáveis, quaisquer feitos relacionados com os delitos qualificados de acordo com a presente Convenção.

Cabe observar, também, doutrina nacional sobre o assunto:

“Uma vez que o Estado promove campanhas de estímulo e sensibilização à realização de denúncias, não poderia furtar-se de garantir, ainda que minimamente, proteção àquele que leva à Administração Pública informações sobre condutas ilícitas”.

Frise-se que este dever de proteção do Estado acentua-se no caso de o denunciante ser servidor público, haja vista que estes estão obrigados por lei a levar ao conhecimento do Estado informações sobre a ocorrência de atos ilícitos.

Ressalta-se que o Código de Conduta da Embrapa imputa aos empregados da empresa **o dever de comunicar** imediatamente a seus superiores todo e qualquer ato ou fato contrário aos princípios e normas da Embrapa, solicitando as providências cabíveis. Item 7.1.17 da Norma 037.005.001.001, BCA N 43, de 15.10.2012;

A Instrução Normativa conjunta da Corregedoria-Geral da União e da Ouvidora-Geral da União 01/2014, por sua vez, estabelece que:

Art. 3º. Sempre que solicitado, a ouvidoria deve garantir acesso restrito à identidade do requerente e às demais informações pessoais constantes das manifestações recebidas.

(...)

§ 4º A restrição de acesso estabelecida no caput deste dispositivo encontra fundamento no art. 31 da Lei n. 12.527/11, devendo perdurar pelo prazo de 100 (cem) anos.

O denunciante, portanto, tem direito à confidencialidade e ao anonimato. A identidade do denunciante não deve ser divulgada sem o seu

consentimento e devem ser adotadas medidas para que os envolvidos no recebimento e processamento da denúncia garantam essa preservação.

O denunciante também deve ser protegido de retaliações que possam resultar de sua denúncia. Apresenta-se, nesse sentido, trecho do guia para uso do Sistema Interamericano de Direitos Humanos na proteção de denunciante de atos de corrupção quanto à necessidade de adequação das leis que punam o denunciante:

Deveres de adequação normativa dos Estados, relacionados com a proteção de denunciante de corrupção: Anulação de leis que punam o desacato ou a difamação e reforma dos delitos de injúria e calúnia. As leis de desacato ou difamação protegem grupos e instituições secretas, como políticos, funcionários públicos ou outras autoridades frente a opinião pública. Como tais, essas leis permitem silenciar ideias e opiniões que são desfavoráveis a esses grupos. Isso constitui uma barreira à denúncia de atos de corrupção e ao exercício da liberdade de expressão. Em consequência, os Estados devem revogá-las e substituí-las, nesse caso, por leis que estabeleçam responsabilidade civil. Mesmo assim, deve-se evitar que as leis de difamação passem a tomar o lugar de tais regras, de modo que se deve excluir a punição ser servidor público, haja vista que estes estão obrigados por lei a levar ao conhecimento do Estado informações sobre a ocorrência de atos ilícitos” Destaca-se que, de forma geral, a proteção contra qualquer tipo de retaliação no Brasil é embrionariamente considerada na lei 8.443, de 16 de julho de 1992, que dispõe sobre a Lei Orgânica do Tribunal de Contas da União e dá outras providências, mormente constante no seu artigo 55, parágrafo 2, in verbis:

Art. 55. No resguardo dos direitos e garantias individuais, o Tribunal dará tratamento sigiloso às denúncias formuladas, até decisão definitiva sobre a matéria. (...)

§ 2º O denunciante não se sujeitará a qualquer sanção administrativa, cível ou penal, em decorrência da denúncia, salvo em caso de comprovada má-fé.

Considerando a importância estratégica para o Estado e especificidade de servidores e empregados públicos, o Brasil buscou recentemente normatizar os compromissos internacionais no âmbito das empresas públicas por meio da publicação da Lei 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o Estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, no qual insere-se a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Embrapa, por meio do decreto 7.766 de 25 de junho de 2012, que aprova seu estatuto social;

Assim, com base na nova Lei 13.303, as empresas públicas e as sociedades de economia mista devem adotar regras de estruturas e práticas de

gestão de riscos e controle interno que abranjam, dentre outras ações, claros *mecanismos de proteção que impeçam qualquer espécie de retaliação a pessoa que utilize o canal de denúncias* (Art. 9, §1, IV);

Em reforço a necessária regulamentação de tais processos, adequando procedimentos conhecidos internacionalmente como Legislação *Whistleblowing* (ver <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td175>) adotado em vários países para proteção de agentes públicos denunciando irregularidades nas empresas públicas, em benefício da sociedade, o Decreto 8.945, de 27 de dezembro de 2016, que Regulamenta, no âmbito da União, a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, determina que:

Art. 18. Será elaborado e divulgado pela empresa estatal Código de Conduta e Integridade, que disporá sobre:

(...)

IV - Mecanismos de proteção que impeçam qualquer espécie de retaliação à pessoa que utilize o canal de denúncias;

Tal dispositivo foi ainda incorporado de forma compulsória no novo estatuto da Embrapa, publicado no DOU em 31/08/2018, edição 169, Seção 1, página 8, mais precisamente no art. 22, IV, conforme excerto:

Art. 22. A Embrapa elaborará e divulgará Código de Conduta e Integridade que disponha sobre:

(....)

IV - Mecanismos de proteção que impeçam qualquer espécie de retaliação à pessoa que utilize o canal de denúncias; (Grifa-se)

Importante destacar que, em que pese a determinação legal e importância estratégica para a sociedade, para o Estado e suas Empresas públicas, a Embrapa ainda não internalizou tal proteção em seu Código de Conduta e Integridade.

Pelo contrário, convive de forma livre com práticas de abuso administrativo que envolve posturas e atos irregulares de maus gestores denunciados nas instâncias competentes por empregados whistleblowers;

Tais atos afrontam diretamente o item 8.1.16 do Código de Conduta da empresa, onde é vedado:

“Praticar violência de qualquer natureza, envolvendo agressões físicas ou verbais, comportamentos ofensivos ou ameaçadores, intimidação nas dependências da Embrapa, ou ainda, fora delem por motivo relacionado ao trabalho (Código de Conduta da Embrapa. Item 8.1.16. Norma 037.005.001.001, BCA N 43, de 15.10.2012)

Destaca-se ainda que, embora a legislação brasileira não tenha estabelecido os mecanismos efetivos de proteção aos denunciantes (whistleblowers), o assédio moral exercido contra os servidores e empregados públicos e privados nesta condição não é raro. Pelo contrário, já citado na literatura por integrantes do próprio ministério em detalhes, como se segue:

“O comportamento das trabalhadoras denunciantes (whistleblowers) dificilmente poderia passar incólume na organização produtiva, entretanto sua punição não pode ser formal e explícita, uma vez que elas nada mais fizeram do que cumprir a legislação. Nesse caso, todos os envolvidos, uma vez que houve a participação também da empresa prestadora de serviços nos atos de assédio, utilizaram-se do poder diretivo relacionado à execução do contrato de trabalho para a represália à denúncia, com o isolamento, restrição do uso do banheiro, restrição da liberdade de ir e vir, obstrução ao direito de trabalhar, sonegação de direitos. A suspensão disciplinar a que foram submetidas, no presente caso, configura mais uma conduta do assédio porque não se apresentou causa imediata e claramente estava relacionada com a denúncia efetuada. Os contratantes buscaram repreender as trabalhadoras denunciantes e obter a motivação necessária para a recondução dos demais ao respeito e resignação às regras implícitas (ilícitas) da organização por meio do assédio moral organizacional.” (Araújo, 2009)

Segundo Almeida & Friedrich a proteção à denunciantes é um tema cada vez mais presente na legislação internacional e podem se expressar tanto internamente, na relação de trabalho, quanto externamente, como descrevem:

Alguns autores diferenciam ainda whistleblowers internos (ou insiders) dos externos (ou outsiders), sendo os primeiros aqueles que denunciam desvios ocorridos nas instituições em que trabalham e a segunda categoria aqueles que alertam sobre problemas causados por outras entidades, sendo este

muito comumente composto por cientistas e/ou profissionais das áreas médicas, engenharia, dentre outras (*whistleblowers científicos*) (LIPMAN, 2012; Heringer, 2017).

Já para Bento (2015), tipicamente denunciante (*whistleblowers*) são empregados, ou pessoas de alguma forma envolvidas com o trabalho interno de uma organização. Mas também ocorre o que os autores Almeida & Friedrich (2018), denominam de whistleblowing científico, que pode ser definido como:

“um ato jurídico que compreende a comunicação de denúncias e/ou alertas com origem em estudos e pesquisas científicas que tratam dos riscos e ou danos que repercutem nos interesses coletivos e individuais indisponíveis, especialmente voltados a área da saúde e ambiente”.

Em empresas que produzem conhecimento, esse tipo de retaliação pode ser duplo, ou seja: retaliações por denúncias de corrupção, e retaliações por denúncias de manipulação e/ou cerceamento da liberdade de expressão científica, em detrimento dos interesses da coletividade. As táticas e estratégias utilizadas pelas empresas e sistematizadas pela literatura, podem ser vistas nos quadros abaixo:

Quadro 1: Ataques e estratégias de retaliação direta contra *whistleblowers*(WB)

Tática	Modos de atuação	Efeito desejado/consequências
Cortina de fumaça	Atacar as motivações, credibilidade e competência profissional. Abrir investigações internas contra o WB, sem conclusão. Humilhação pública. Realizar avaliações psicológicas com laudos negativos forjados.	Desvirtua a atenção da denúncia
Construção de perfil profissional depreciativo (em geral os WB tem boas avaliações de desempenho internas até a denúncia, quando essa estratégia passa a ser usada contra ele)	Elaboração de registro sobre pequenos incidentes (reais ou manipulados) contra o WB sobre o desempenho (Ações disciplinares progressivas como sessões de aconselhamento, sindicâncias, processos administrativos até a demissão)	Propagar a ideia que todas as ações do profissional são equivocadas
Ameaças	De demissão, suspensão, de sanções criminais (as vezes o empregado assinou acordos	Evitar que a denúncia prossiga

	de não divulgação de dados internos)	
Isolamento	Bloqueio do acesso a informações e do contato com outros empregados. Colocar o empregado de licença. Colocar para trabalhar em casa. Mudar para outro local de trabalho sem estrutura adequada (luz, mesa, telefone)	Evitar contato com outros empregados que estejam preocupados com as denúncias Causar abalos psicológicos Evitar acesso a novas informações que corroborem a denúncia
Exposição de falhas no trabalho	Definir tarefas que sejam muito difíceis de serem executadas Retirar estrutura necessária para execução de tarefas (recursos humanos, bancos de dados)	Construir um cenário que justifique ações disciplinares, demissão ou processos judiciais
Ataques e ameaças físicas	Ameaças ao empregado e sua família (telefonemas, cartas, arrombamento de casas e carros, acidentes) Deslocar o empregado para desempenhar funções em áreas da empresa insalubres sem as proteções necessárias	Evitar a continuidade das denúncias Evitar novas denúncias por outros empregados
Eliminação dos cargos e funções	Extinguir os cargos ou funções desempenhados pelo empregado	Deslocar para outras funções, restringindo seu acesso a funções estratégicas Justificar a demissão
Paralisar a carreira profissional	Negar promoções; evitar acesso a cursos de capacitação e desqualificar referências profissionais; compartilhar um perfil negativo do empregado com outras empresas do mesmo ramo; evitar que projetos de pesquisa sejam aprovados e extraditar pesquisadores, em caso de serem estrangeiros	Dificultar novas inserções no mercado de trabalho Evitar o progresso da carreira acadêmica e a realização de novas pesquisas sobre o mesmo tema das denúncias

Fontes: Modificado de ALMEIDA; FRIEDRICH, 2019.

Como ações indiretas, consideradas àquelas que visam atingir a integridade moral e laboral do WB por meios oblíquos, a literatura apresenta o quadro abaixo:

Quadro 2. Ataques e estratégias de retaliação indireta contra os whistleblowers

Tática	Modos de atuação	Consequência
Silenciar os trabalhadores	Estabelecer cláusulas contratuais que impeçam a divulgação de informações	Processos por quebra de contrato Processo por divulgação de informações de sigilo industrial
Prolongar as investigações	Conduzir a apuração dos casos de forma impotente	Manter os casos de denúncia sem solução
Segregar autoridades e especialistas	Garantir que o setor jurídico tome as decisões Excluir os técnicos especialistas das instâncias decisórias Confrontar especialistas cooptados pela alta direção para confrontar os <i>whistleblowers</i> Realizar reuniões de análise do caso sem a participação dos <i>whistleblowers</i> e preferencialmente sem registro	Manter controle das informações e do acesso a elas
Institucionalizar o conflito de interesse	Manter a responsabilidade e capacidade de produzir provas na empresa Evitar auditorias e investigações externas	Manter o controle das informações fornecidas
Fomentar a ignorância	Restringir o acesso dos empregados a informações estratégicas	Impedir o acesso dos empregados a informações e evidências que possam subsidiar denúncias
Impedir o registro de informações	Registrar desvios apenas de forma oral	Impedir a comprovação das denúncias realizadas
Distorcer as denúncias	Minimizar a denúncia Eliminar evidências, provas	Demonstrar que o <i>whistleblower</i> criou ou exagerou a denúncia

Por fim, como visto, o assédio moral organizacional pode estar relacionado a ocorrência de corrupção e práticas que visem a sua ocultação e/ou continuidade de práticas ilícitas no ambiente de trabalho. Por sua vez, por força da legislação, as empresas públicas devem estabelecer mecanismos de proteção aos denunciantes, conforme descrito acima.

6. Ações práticas de prevenção e combate ao assédio moral organizacional na Embrapa

O assédio moral organizacional na Embrapa deve ser enfrentado sob dois aspectos fundamentais. Um trata-se da questão relacionada a dignidade da pessoa humana e seus direitos fundamentais, como o direito a saúde e ao ambiente de trabalho sadio e livre de qualquer violência laboral. O outro do combate as práticas, cultura e normativas organizacionais que estimulam tal conduta.

O primeiro passo é o estímulo a organização das vítimas de assédio, em conjunto com apoiadores e profissionais da área, visando descortinar a violência sofrida, caracterizá-la e combatê-la de forma consequente dentro e fora do ambiente de trabalho.

Em segundo momento, organizar os processos de investigação e de anunciação e denúncia de práticas e condutas delituosas da empresa e gestores envolvidos, buscando a solução do conflito existente, ou até evitá-lo, e ainda com a responsabilização individualizada pelas consequências do ato cometido.

A criação da Comissão Nacional das Vítimas de Assédio Moral na Embrapa é um primeiro passo no fortalecimento efetivo dessa luta, e o presente Dossiê, apenas um primeiro esforço de sistematização e diálogo que se deseja ter sobre a uma questão tão profunda, dolorosa, mas necessária ao enfrentamento de toda sociedade.

Sugere-se pedir que a Embrapa garanta a todos os empregados o devido processo administrativo disciplinar, com a instauração obrigatória de sindicância investigativa como pré-requisito processual obrigatório para aplicação de penalidades, composta por pessoas distantes dos fatos envolvidos e não vinculadas em grau de subordinação aos chefes e gestores, observando-se ainda os critérios de impedimento legal conforme art. 18 da lei 9.784/99.

Importante buscar a nulidade de todas as penalidades, incluindo demissões por justa causa, aplicadas aos empregados sem a devida instrução processual por meio de sindicância investigativa, após a decisão final do TST sobre o tema na ACP subscrita que trata do assédio moral organizacional.

A retirada de eventuais penalidades nos assentos funcionais dos empregados punidos sem a devida instrução processual por meio de sindicância investigativa, após a decisão final do TST sobre o tema na ACP subscrita.

A imediata suspensão de todos os procedimentos de penalidade em curso na empresa com base na norma de aplicação de penalidades e conversão dos mesmos a norma de sindicância investigativa.

A empresa deve disponibilizar a lista de todos os procedimentos disciplinares aplicados aos seus empregados por meio da norma de aplicação de penalidades (Resolução Normativa nº 8/2012, de 14/05/2012) desde a sua efetiva aplicação, contendo o número da matrícula do empregado e a penalidade aplicada.

7. Conclusões

O presente documento é um primeiro esforço de sistematização técnica dos conceitos, jurisprudência, normativas, procedimentos e sugestões de prevenção e combate efetivo do assédio moral organizacional dentro da Embrapa.

Como conclusão preliminar, é necessário reconhecer a iniciativa das lideranças sindicais e dirigentes que atuam no tema, apresentando um instrumento essencial para construção de uma narrativa de legitimação da luta e efetividade no enfrentamento do assédio moral organizacional dentro da empresa.

Percebe-se ainda que a construção conceitual do termo “assédio moral organizacional” exige um esforço intelectual e jurídico capaz de bem tipificar o ato e suas consequências no conceito amplo do ato jurídico, bem como os impactos materiais e imateriais decorrentes de sua existência no ambiente de trabalho, afetando o trabalhador e o conjunto de bens indisponíveis e coletivos.

Outro fator a considerar é a extensa lista de julgados em transitados que apresenta cabal jurisprudência favorável à consolidação da existência do assédio moral organizacional dentro da Embrapa, o que reforça a necessidade de empenho dos trabalhadores em desenvolver mecanismos formais e informais de tratamento do tema.

Encontramos ainda uma estreita ligação entre assédio moral organizacional e a existência de crimes administrados e/ou atos delituosos, seja na extensa literatura pesquisada, seja nos relatos e documentos acessados pelo presente estudo, o que demanda uma abordagem mais profunda e um olhar mais cauteloso sobre a existência de atos corruptos e a tentativa de acobertamento de tais atos com retaliações aos denunciantes, os assim chamados whistleblowers.

A responsabilização dos agentes públicos envolvidos no assédio também um fator relevante a ser considerado, visto a impunidade e os altos valores dispensados ao pagamento de multas e indenizações aos reclamantes em processos jurídicos, afrontando o financiamento interno da pesquisa, fim maior da empresa.

Por fim, é preciso continuar o esforço de construção técnica do Dossiê, com banco de dados judicial e administrativos, e o fortalecimento da



VEDOVATTO, MODESTO & BATISTA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

Comissão Nacional de Vítimas de Assédio Moral na Embrapa, como uma importante referência de luta e resistência.

COMISSÃO NACIONAL DE VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL NA EMBRAPA