

# Embrapa Florestas e Assédio Moral: Estudo de Caso para o MPT

Eder Zanetti, Eng florestal

Nota: <https://youtu.be/s5m7rcPicMg>

Em virtude do avanço do conhecimento sobre o tema do Assédio Moral no Trabalho, e tendo em vista a acolhida pelo Ministério Público do Trabalho MPT do processo movido contra a Embrapa e sua chefia da Embrapa Florestas, vamos demonstrar um estudo de caso real, como forma de alertar a própria empresa, e os seus empregados, sobre estas práticas. No estudo de caso, o pesquisador da Embrapa Florestas, foi demitido por justa causa, sem procedimento administrativo disciplinar, pelas faltas de desídia, insubordinação e indisciplina. É importante ressaltar que este conjunto acusatório é proposital, pois são infrações que, de acordo com a CLT, indicariam urgência da empresa em descontinuar o contrato de trabalho.

No estudo de caso em pauta, o pesquisador foi acusado pela chefia, ou seja, não houve denúncia. Mesmo assim, procedeu a instalação de um procedimento administrativo, com base em um memorando interno n 19, que fala sobre desídia por faltas injustificadas e indisciplina por não comparecer a oficina de trabalho. Adicionalmente foi exigido que o pesquisador deixasse o curso de doutorado, pois a chefia não queria que ele fizesse. Foi explicado, no mesmo dia, que não havia registro de faltas no RH e o pesquisador estava em viagem oficial, por ocorrência da referida oficina de trabalho. O pesquisador também informou que o doutorado era uma opção pessoal, e não tinha relação com a Embrapa. Não obstante, foi instaurada uma comissão de sindicância, para apurar não as acusações da chefia no MI 19, mas danos ao erário, pela suposta publicação e premiação recebidas sem citar a Embrapa Florestas.

Novamente, não houve denúncia, foi a própria chefia que fez acusação. A sindicância foi instaurada por um motivo diferente do MI 19, mas mesmo assim incorporou aquelas acusações – sem denuncia – e passou a apurar desídia por faltar ao trabalho na oportunidade da oficina de trabalho, dano ao erário pelo prêmio recebido, indisciplina por publicar artigo científico sem citar a Embrapa Florestas e insubordinação pelo mesmo motivo da desídia.

Nenhuma das acusações avançou, e é fácil saber por que. Qualquer pesquisador da Embrapa sabe, e da Embrapa Florestas mais ainda, que os referidos empregados públicos, em 2008 e 2009, não registravam seus pontos eletrônicos e os pontos de papel eram deixados com eles mesmos. Mesmo assim, o pesquisador acusado era o único na unidade a registrar eletronicamente seu ponto, o que fez derrubar o argumento de que faltaria ao trabalho – não há registro de falta injustificada no RH. O dano ao erário pelo prêmio foi gerado pela própria chefia, que por escrito exigiu que fosse retirada a vinculação institucional da Embrapa Florestas da autoria.

O artigo científico que dizia-se publicado sem vinculação institucional era, na verdade, artigo de opinião, da gazeta do povo, um jornal de circulação no estado do Paraná. Finalmente, a insubordinação não cabe ao pesquisador por escolha de grupo de trabalho, já previa sua prerrogativa nesta opção no Código de Ética da Embrapa. Não avançou a sindicância ou os Procedimentos Administrativos criados para tentar dar contornos legais ao assédio moral, e a Embrapa, a Embrapa Florestas e os assediadores foram acionados na justiça, para indenização pelos prejuízos. Em face a

isto, a Embrapa demitiu o pesquisador, com uma nova acusação, sem apuramento ou denúncia, de insubordinação, o que ensejava a urgência prevista na CLT.

Agora chegamos no ponto derradeiro, mostrar como as práticas de assédio moral da Embrapa são conhecidas pela técnica jurídica, e já possuem classificação legal, podendo ser enquadrados os comportamentos específicos. O assediador já foi capturado pela legislação, e existem comportamentos específicos que são enquadrados, todos eles presentes no referido processo, e que agora deixamos como forma de contribuir com a empresa e os empregados, para evitar esta prática odiosa. No processo de assédio moral movido pelo pesquisador contra a Embrapa Florestas, foram apresentados 3 atestados médicos, de 3 médicos diferentes, afirmando que ele estava sofrendo assédio moral. Os atestados foram negligenciados pelo juiz de primeiro grau e TRT do Paraná, o que deveria ensejar, no mínimo, uma ação do Estado contra os médicos, assim que o judiciário apresentasse as justificativas para refutar a opinião dos especialistas. Não obstante, foram relatados 40 casos de assédio moral em 6 meses, que podem ser agrupados em 10 grandes classes de atentados:

- Controle de presença / ausência pela chefia (função do RH)
- Vigilância constante sobre as atividades do pesquisador
- Retirada de autonomia de trabalho e de tomada de decisão
- Pedidos frequentes de explicações
- Buscar colocar o pesquisador em situação de culpa e constrangimento
- Utilizar o cargo de chefia para manipulação de fatos e acontecimentos
- Pressão para desistir de direitos (como o de realizar o doutorado)
- Não fornecer informações uteis para realização dos trabalhos
- Recusa de plano de trabalho, buscando diminuir produtividade
- Fiscalização do empregado ou pesquisador, fora do ambiente de trabalho

Se você sabe, sofre ou testemunha esse tipo de assédio, saiba que ele é uma das razões de baixa produtividade, baixa estima e uma série de transtornos psíquicos e físicos nas pessoas, capaz de levar à morte. O caso em pauta mostra um comportamento que foi encontrado na Embrapa Florestas, e pode estar se repetindo em outras unidades. Agora que ele está sendo encaminhado ao MPT, junto com outros casos, há uma oportunidade real de reverter o quadro, e este material quer ser uma contribuição neste sentido.