

Trabalhadores da Embrapa lançam campanha contra assédio moral organizacional

A Comissão Nacional de Vítimas de Assédio Moral na Embrapa (CNVAME) iniciou, no dia 31 de maio de 2019, com um ato em frente da Embrapa Hortaliças, uma Campanha de Combate ao Assédio Moral Organizacional na Empresa com o lançamento de um dossiê que busca sistematizar tecnicamente os conceitos, jurisprudência, normativas, procedimentos e sugestões para a prevenção e combate efetivo do assédio moral organizacional dentro da organização.

É comum remeter assédio moral no ambiente de trabalho à relação interpessoal. Entretanto, a opressão a trabalhadores pode ser uma política da própria empresa, seja ela pública ou privada, o que é chamado de assédio moral organizacional. O Dossiê Embrapa: o assédio moral organizacional e os impactos na saúde e na pesquisa agropecuária brasileira tem mais de 50 páginas. Apresenta desde a conceituação do assédio organizacional e interpessoal, até as normativas da Embrapa em comparação com outras empresas públicas, com exposição de histórico sobre as práticas de assédio moral organizacional e os consequentes problemas na saúde do trabalhador e nas finanças da própria empresa.

Assédio organizacional

Vicente Almeida, da coordenação nacional do CNVAME, explica que a prática de assédio moral organizacional não é nova no Brasil e no mundo. Ações realizadas há mais de 60 anos, como a demissão de trabalhadores grevistas, por exemplo, continuam sendo feitas aos montes. Suas consequências vão desde transtornos psíquicos e emocionais, até ameaças de morte e suicídios, afetando não só a saúde da população, mas também a economia de vários países.

"Quando você analisa os normativos de uma empresa e consegue identificar mecanismos que restringem o direito de defesa, o direito ao contraditório; que facilitam os mecanismos de penalidade; iniciativas contrárias à instituição de normas compartilhadas de transparência, você começa a identificar que a política de assédio moral é uma política organizacional e não uma mera política de cunho interpessoal", esclarece o coordenador do CNVAME.

Vicente Almeida é uma das milhares de vítimas de assédio moral organizacional. Após denunciar trabalho degradante em campos experimentais da Embrapa, em 2012, ele começou a ser seriamente perseguido pela empresa. A gota d'água para a Embrapa foi a publicação de um estudo científico de Vicente, denunciando o uso das sementes transgênicas como forma de aumentar o consumo de agrotóxico, contrariando os interesses das empresas do ramo alimentício. Dois meses após a publicação

do estudo, o trabalhador da Embrapa foi demitido. Entretanto, o próprio Ministério Público do Trabalho reconheceu a ilegalidade da demissão e pleiteia na Justiça a reintegração de Vicente.

Interesses escusos

Para um Estado democrático, o assédio moral organizacional é completamente desvantajoso. Entretanto, governos corruptos e reacionários fazem proveito dessa prática cruel. "Com o assédio moral organizacional, esses governos reacionários alcançam o controle da expressão do pensamento dos trabalhadores, o suplício dos sindicalistas e de pessoas que, de alguma forma, questionam, participam, exercem o seu papel de controle social", critica Vicente Almeida.

Ele ainda explica que, financeiramente, quando de alguma forma se privilegia a política que gera assédio moral organizacional de uma empresa, os operadores desse sistema de gestão organizativa vão se beneficiar. "Quando você premia menos o trabalhador, por exemplo, sobra mais para presentear os chefes. Esse tipo de gestão ainda facilita corrupção passiva, vantagens pessoais. Uma Comissão de trabalhadores da Embrapa denunciou ao Ministério Público Federal recentemente esse tipo de situação. Ela apurou, de forma detalhada, pessoas que foram premiadas com centavos e chefes que foram premiados com R\$ 15 mil, R\$ 17 mil. Uma premiação dada pelos próprios chefes", conta Vicente.

Há saída para o mal

Vicente Almeida explica que muitos trabalhadores que são alvo do assédio organizacional, sequer conseguem entender esse mecanismo. "Eles não conseguem identificar no seu cotidiano que eles são alvo de uma violência. Isso porque muitos deles já estão acostumados a esse processo, à submissão, ao fato de não poder dar opinião", diz.

Entretanto, para o coordenador nacional do CNVAME a forma mais eficaz de combater o assédio moral organizacional se dá com conhecimento, políticas e, principalmente, unidade. "Se reconhecer como vítima de assédio moral organizacional transcende o caráter interpessoal e contribui para o olhar sobre a raiz do problema, que se situa na política de gestão da empresa. É preciso, sobretudo, entender que o enfrentamento a isso deve se dar de forma coletiva", avalia Vicente Almeida.

Ligações perigosas

O Dossier conclui pela existência de 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 denunciadores, 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 Vanessa Galassi, CUT Brasília