

**CNDH**

Conselho Nacional dos  
Direitos Humanos

# Missão Embrapa

**Sindicato**

**Saúde**

**Direito  
Autoral**

**Segurança  
no trabalho**

**Liberdade  
Científica**

**Relatório**

**ACT**

**Direitos  
Humanos**

**Terceirização**

**Reintegração**

**Previdência**



## CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

Missão de avaliação e verificação de violações de direitos no ambiente laboral e de  
cerceamento à pesquisa no âmbito da EMBRAPA

(02/05 a 27/07/2024)



Relatório Final da Missão de avaliação e verificação de violações de  
direitos no ambiente laboral e de cerceamento à pesquisa no âmbito da  
EMBRAPA

02 de maio a 27 de julho de 2024

Brasília e entornos/DF  
Manaus/AM  
Campina Grande/PB  
Rio de Janeiro/RJ

Brasília, 2024.



## **Conselho Nacional dos Direitos Humanos**

### **Presidência**

Marina Ramos Dermmam, Sociedade civil, Instituto Cultivar

### **Vice-Presidência**

André Carneiro Leão, Poder Público, Defensoria Pública da União

### **Mesa Diretora**

Marina Ramos Dermmam, Instituto Cultivar

André Carneiro Leão, Defensoria Pública da União

Edna Cristina Jatobá de Barros, Gabinete de Assessoria Jurídica às Organizações Populares

Bruno Renato NascimentoTeixeira, Secretaria Nacional de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos

Tamires Gomes Sampaio, Ministério da Justiça e Segurança Pública

Virgínia Dirami Berriel, Central Única dos Trabalhadores

### **Coordenadora-Geral**

Arine Caçador Martins

### **Coordenação de Apoio**

Francisco das Chagas S. do Nascimento

**Assessoria Técnica**

Atahualpa Fidel Perez Blanchet Coelho  
Giordana Cavalcante Freire da Silva  
Luís Bernardo Delgado Bieber  
Luís Fernando Novoa Garzon  
Marcelo de Almeida Mayernyk  
Pabla Cassiângela Silva Milhomem  
Raiane Roberta de Macedo Brito

**Assessoria Administrativa**

Amanda Neves Viana  
Claudia de Almeida Soares  
Gabriela Gomes Rabelo Borges De Freitas  
Kátia Aparecida Lima de Oliveira  
Leonardo Henrique Caldeira da Silva  
Nathiely Evelin Lourença Alves

**Colaboração**

Andrea Matos, Central Única dos Trabalhadores/RJ

**Assessoria Jurídica**

Antonio Fernando Megale Lopes, consultor *ad doc* da Comissão Permanente do Direito ao Trabalho, Educação e Seguridade Social do CNDH

**Edição**

Capa – Victória Ventura



Missão do Conselho Nacional dos Direitos Humanos realizada entre os dias 02 de maio a 27 de julho de 2024 na Embrapa Sede (Brasília-DF) e nas Unidades Centralizadas e Descentralizadas do entorno do Distrito Federal, em Campina Grande, em Manaus, no Rio de Janeiro e região metropolitana com a finalidade de apurar violações de direitos no ambiente laboral e de cerceamento à pesquisa no âmbito da EMBRAPA.



Integrantes da Missão:

Virgínia Berriel – Conselheira do CNDH e  
Coordenadora da Missão;

Andrea Matos – Membro da Comissão do  
Direito Permanente ao Trabalho, à Educação e  
à Seguridade Social;

Luis Fernando Novoa – Assessor Técnico do  
CNDH.

Convidadas/os institucionais:

Thaís Lisboa Soares - Coordenação-Geral de  
Vigilância em Saúde do Trabalhador  
(CGSAT) e membros dos Centros de  
Referência em Saúde do Trabalhador  
(CEREST) do Ministério da Saúde,  
Ana Maria Villa Real e Dalliana Vilar Lopes -  
Procuradoras do Ministério Público do Trabalho.

Copyright © 2023 - Conselho Nacional dos Direitos Humanos (CNDH).

Permitida a reprodução sem fins lucrativos, parcial ou total, por qualquer meio, se citada a fonte e o sítio da internet onde pode ser encontrado o original

(<https://www.gov.br/participamaisbrasil/cndh>).

Elaboração, distribuição e informações:

Conselho Nacional dos Direitos Humanos (CNDH). Edifício Multi Brasil, SAUS quadra 5, Bloco A, Lotes 09/10 - Asa Sul - Brasília, 1º andar. Brasília/DF – CEP: 70.308-200.

Site: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/cndh>

E-mai: [cndh@mdh.gov.br](mailto:cndh@mdh.gov.br)



## Sumário

Contextualização – Por que realizar uma missão do Conselho Nacional de Direitos Humanos na Embrapa? .....	12
Apresentação do Relatório.....	14
Oitivas Local .....	17
Assédio, Silenciamento e Poder: A Crise Sindical e a Cultura Corporativa que Adoece.....	23
Proposta de Cláusula – Garantia do Cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) .....	36
Avaliação Resumida sob a Ótica dos Direitos Humanos .....	45
O relato da assistente de almoxarifado indica violação do direito ao trabalho digno e possível assédio moral administrativo. A retaliação teria se iniciado após a trabalhadora exercer uma função legítima — cobrar formalmente materiais por e-mail. A partir disso, passou a sofrer mudanças arbitrárias em suas atribuições, recebeu advertências sem justificativa e foi ameaçada de sanção disciplinar, configurando uso abusivo do poder hierárquico .....	45
O deslocamento para outro setor e a estagnação funcional por 10 anos reforçam sinais de isolamento, invisibilização profissional e discriminação indireta. As consequências para sua saúde — síndrome do pânico, crises emocionais e internação — evidenciam falha no dever institucional de proteger a saúde mental, previsto em normas da OIT, na NR-01 e no direito constitucional à saúde.....	45
<b>✦ 1. DENÚNCIA CONSOLIDADA – Assédio Moral, Violência Institucional e Descumprimento da NR-01 na Embrapa</b> Esta denúncia descreve um conjunto consistente de práticas institucionais configuradoras de assédio moral administrativo, violência organizacional, omissão gerencial, negligência assistencial em saúde ocupacional e descumprimento da NR-01, afetando gravemente a saúde, segurança e dignidade profissional da trabalhadora Rita de Cássia Pompeu de Sousa, matrícula 242019, conforme evidenciado nos documentos anexos (Anexos 1, 2, 3, Denúncia 1 e Denúncia 2).....	70
1. Assédio Moral Administrativo e Violência Institucional .....	70
1.1. Isolamento funcional e invisibilização.....	70
1.2. Desigualdade de tratamento e desqualificação .....	70
1.3. Violações de procedimentos institucionais .....	70

2. Negligência em Saúde Ocupacional e Falhas no PCMSO .....	70
2.1. A empresa não abriu a CAT, mesmo após exigência do CEREST .....	71
2.2. Negativa ou morosidade injustificada em pedido de transferência por motivo de saúde .....	71
2.3. Ausência de medidas de proteção previstas na NR-01 .....	71
3. ....	F
Falhas Sistêmicas na Gestão de Pessoas e na Comunicação Institucional .....	71
4. ....	D
escumprimento da NR-01 e da legislação brasileira .....	71
4.1.NR-01 – Disposições Gerais.....	71
4.2.NR-07 – PCMSO .....	72
4.3.CLT – Art. 157 .....	72
4.4.Lei 8.213/91 – Abertura de CAT .....	72
5. Elementos Centrais Comprovados pelos Documentos .....	72
Conclusão e Encaminhamentos .....	72
◆ 2008 – Fase prévia ao conflito: memorandos e parecer inicial.....	76
◆ Abril/2009 – Emissão do Parecer AJU 30541/2008 .....	76
◆ Maio/2009 – Instalação da Sindicância (Portaria 475/2009) .....	76
◆ Junho/2009 – Conclusão da Sindicância: INOCÊNCIA do pesquisador.....	76
◆ Julho/2009 – Mandado de Segurança de Ederson .....	77
◆ Julho–Agosto/2009 – AJU ignora a sindicância e insiste no Parecer .....	77
◆ 2010 – Arquivamento da sindicância por “perda de objeto” .....	77
◆ 2011 – Demissão de Ederson e Contestação da Embrapa .....	77
◆ 2011–2018 – Ocultação judicial contínua .....	78
◆ 2019–2023 – Ocultação administrativa e perante órgãos de controle.....	78
◆ 2024 – Embrapa continua usando o Parecer AJU como “prova” .....	78
<b>✦ 2. PARECER TÉCNICO JURÍDICO .....</b>	<b>78</b>
Objeto .....	78

	8
I. Do devido processo legal disciplinar.....	78
Conclusão da análise.....	79
II. Da sindicância como elemento probatório central .....	79
III. Da invalidade do Parecer AJU 30541/2008.....	79
IV. Da ocultação da sindicância .....	79
V. Da nulidade da demissão .....	79
Conclusão técnica .....	80
✦ <b>3. TABELA COMPARATIVA</b> .....	80
✦ <b>CONCLUSÃO FINAL DO PARECER</b> .....	81
1. Obstrução de Viagem Técnica e Pesquisa Internacional (Projeto Greenmol).....	85
2. Atraso na Assinatura e Pressão para Inviabilizar Projeto (FAPDF Agro Learning) .....	85
3. Falhas e Vieses na Avaliação de Desempenho Individual (ADI 2024).....	85
4. Síntese do Padrão de Conduta Observado .....	86
2. Comparando caso a caso por dimensão .....	87
2.1. Vicente x Sílvio .....	87
2.2. Ederson x Sílvio.....	88
2.3. Rita x Sílvio .....	88
2.4. Letícia x Sílvio.....	89
3. Padrão sistêmico que emerge dos cinco casos.....	89
3.1. Quem “destoa” vira alvo.....	89
3.2. Os instrumentos: da gestão à arma .....	90
3.3. Violência institucional e NR-01 .....	90
3.4. Empresas e Direitos Humanos.....	90
4. Como isso pode aparecer na sua denúncia/relatório maior .....	91
Recomendações Institucionais com Inclusão da CIPA e Recorte de Direitos Humanos ..	97
<b>RECOMENDAÇÃO DO CNDH SOBRE OS IMPACTOS DAS REESTRUTURAÇÕES DA EMBRAPA (2017–2022).....</b>	<b>110</b>
Considerações .....	110

1. Consideração sobre a ausência de avaliação de impacto das reestruturações.....	110
2. Consideração sobre a continuidade da pujança científica e tecnológica da Embrapa.	110
3. Consideração sobre a invisibilidade do adoecimento e dos riscos psicossociais.....	111
4. Consideração sobre o passivo judicial trabalhista como indicador de fragilidade gerencial.....	111
5. Consideração sobre o desalinhamento das reestruturações com a PNDHE .....	112
6. Consideração sobre o risco de aprofundamento das estruturas hostis .....	112
7. RECOMENDAÇÃO.....	112
7.1. Institua imediatamente um processo de revisão crítica das reestruturações ocorridas entre 2017 e 2022, com avaliação formal dos impactos sobre .....	112
7.2. Incorpore indicadores de saúde mental, assédio, riscos psicossociais e clima laboral nos próximos Balanços Sociais, garantindo alinhamento à Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas .....	113
7.3. Estruture um Sistema Permanente de Monitoramento de Riscos Psicossociais, incluindo: .....	113
7.4. Fortaleça os mecanismos internos de participação e diálogo, garantindo que decisões estruturantes — como reestruturações e reorganizações — sejam precedidas de consulta ampla aos trabalhadores e acompanhadas de avaliações prévias de impacto humano	113
7.5. Desenvolva um Programa Nacional de Formação de Gestores em Direitos Humanos, Riscos Psicossociais e Convivência Laboral, alinhado à PNDHE, visando reduzir conflitos institucionais, melhorar a ambiência organizacional e prevenir judicialização.....	113
7.6. Reforce a compreensão institucional de que a sustentabilidade da Embrapa depende da proteção integral de seus trabalhadores, reconhecendo formalmente que estes não são a causa dos problemas organizacionais, mas sim o alicerce que sustenta a pujança científica e o desempenho econômico-social da Empresa .....	113
<b>ANEXO – Quadro Comparativo .....</b>	<b>113</b>
<b>Apêndice Normativo: Cláusula de Garantia do Cumprimento do ACT.....</b>	<b>132</b>
<b>Cláusula Interna de Garantia de Cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)</b>	<b>132</b>
1. Proteção Integral em Situações de Acidente de Trabalho .....	132
2. Igualdade de Tratamento em Processos Disciplinares.....	132

	10
3. Fiscalização Contínua, Autônoma e Participativa do ACT .....	132
4. Condições de Alimentação e Bem-Estar Nutricional .....	133
5. Disposições Gerais e Integradoras .....	133
Requisitos para Comprovar Equiparação Salarial (CLT, art. 461, caput e §1º) .....	134
1. Mesmo empregador .....	134
2. Trabalho no mesmo estabelecimento empresarial .....	134
3. Identidade de função .....	134
4. Trabalho de igual valor .....	134
5. Diferença de tempo no serviço não superior a 4 anos .....	134
6. Diferença de tempo na função não superior a 2 anos .....	134
7. Inexistência de quadro de carreira ou plano de cargos e salários válidos .....	134
8. Contemporaneidade .....	134
Interpretação Crítica: Equiparar salários entre funções iguais e cargos distintos como forma de reparação histórica .....	135
1. Mulheres, pessoas negras, trabalhadores rurais, terceirizados e populações historicamente marginalizadas; .....	135
2. A equiparação corrige distorções de origem discriminatória .....	135
3. A CLT não protege nomenclaturas, protege trabalho real .....	135
4. Equiparação salarial é, sim, um mecanismo de reparação histórica indireta .....	135
<b>NOTA TÉCNICA</b> .....	137
A Ausência de Cláusula de Multa por Descumprimento do ACT e sua Correlação com o Alto Índice de Ações Trabalhistas na Embrapa .....	137
1. Introdução .....	137
2. Marco Jurídico – A obrigatoriedade da multa desde 1943 .....	137
3. Consequências institucionais da omissão da multa no ACT da Embrapa .....	138
3.1. Insegurança técnica e administrativa .....	138
3.2. Incentivo estrutural ao descumprimento .....	138
3.3. Enfraquecimento dos mecanismos de prevenção (CIPA, SESMT, Ouvidoria, CPPCAM) .....	138

	11
3.4. Judicialização como único caminho possível .....	138
4. Correlação direta com o alto índice de ações trabalhistas na Embrapa .....	139
4.1. Quando não há multa, há mais ações .....	139
4.2. O Judiciário torna-se o substituto da mesa de negociação .....	139
4.3. Custos financeiros e reputacionais .....	139
4.4. Evidência empírica (tendência histórica) .....	139
5. Conclusão – A ausência de multa no ACT contribui diretamente para o alto índice de ações contra a Embrapa .....	140
1. A ausência de cláusula de multa viola o art. 613 da CLT (vigente desde 1943) .....	140
2. Essa omissão fragiliza a eficácia do ACT e estimula o descumprimento sistemático. ....	140
3. A judicialização torna-se o único meio de responsabilização .....	140
4. O alto índice de ações trabalhistas na Embrapa está diretamente correlacionado à falta desse “elo de segurança” no ACT .....	140
6. Recomendações técnicas .....	140
<b>MINUTA DE PROPOSTA</b> .....	141
1. Justificativa .....	141
2. Objetivos do Núcleo .....	141
2.1 Atendimento e Acolhimento .....	141
2.2 Prevenção e Promoção da Saúde Mental .....	141
2.3 Acompanhamento e Encaminhamento de Casos .....	142
2.4 Apoio Técnico à Gestão .....	142
3. Estrutura Proposta .....	142
4. Benefícios Esperados .....	142
5. Encaminhamentos Propostos .....	143
Assinam .....	143

### **Contextualização – Por que realizar uma missão do Conselho Nacional de Direitos Humanos na Embrapa?**

Compete ao CNDH dentre outras atribuições, receber representações ou denúncias de condutas ou situações contrárias aos direitos humanos e apurar as respectivas responsabilidades. Após a recepção de denúncias de elevada incidência de doenças ocupacionais, de casos de assédio e de cerceamento à pesquisa junto à Comissão Permanente Direito ao Trabalho, à Educação e à Seguridade Social deste Conselho, deliberou-se pela realização da MISSÃO EMBRAPA.

A Missão do CNDH buscou escutar os dirigentes nacionais, os dirigentes locais, os trabalhadores e as trabalhadoras da Empresa Brasileira em Agropecuária - Embrapa, de unidades 4 (quatro) regiões do Brasil, a fim de apurar violações de direitos no ambiente laboral e de cerceamento à pesquisa. Promoveu-se ainda a escuta ativa do Sindicato Nacional de Pesquisa Agropecuária Florestal – SINPAF e as respectivas Seções Sindicais das unidades visitadas. Na perspectiva da busca do comprometimento da alta gestão da Empresa, das entidades sindicais e de todo corpo técnico-administrativo que constitui a empresa, com a implementação da devida diligência e, por consequência, de protocolos que venham a mitigar e prevenir o assédio moral, o assédio sexual e o cerceamento da liberdade científica. A violação dos direitos humanos por empresas, notadamente por empresas públicas, traz prejuízos incomensuráveis - sociais, trabalhistas, ambientais e econômicos - para o país.

Considerando a remodelagem, em curso no Brasil e no mundo, do arcabouço legal sobre Direitos Humanos e Empresas; considerando o número de denúncias por violações laborais e por assédio moral e sexual envolvendo a Embrapa, em suas Unidades distribuídas em todo o território nacional; considerando ainda que esta Missão de verificação de violações concentra-se em um elo crucial (pesquisa agropecuária) de uma cadeia produtiva com elevada incidência no Produto Interno Brasileiro – PIB; e considerando, por fim, que o contingente laboral da EMBRAPA (técnicos e pesquisadores) é fortemente representativo do mundo do trabalho da sociedade brasileira, o CNDH, através da Comissão do Direito ao Trabalho, à Educação e à Seguridade Social, estipula que o Relatório Final desta Missão irá produzir um horizonte disruptivo de profundas reorientações, com efeito significativo na vida de milhares de pesquisadores e técnicos agropecuários, incluindo o operariado rural que ainda consta em mais de 80% das notificações de trabalho análogo à escravidão no Brasil.

É preciso ressaltar que o MAPA – Ministério de Agricultura e Agropecuária, não era integrante do Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) Direitos Humanos e Empresas constituído pelo governo federal, criado pelo Decreto 11.772 de 9 novembro de 2023 (<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.772-de-9-de-novembro-de-2023-522127103>). O início do processo de inserção ocorreu após a reivindicação da sociedade civil no Seminário da Celebração do Dia Internacional dos Direitos Humanos, na UnB – Universidade de Brasília, em dezembro do mesmo ano, sendo aprovado pela Mesa Diretora do CNDH, em reunião seguinte. O GTI Grupo de Trabalho Interministerial, criado pelo Ministério dos Direitos Humanos, posteriormente com a inclusão, de diversos Ministérios, teve a sua constituição revisada após a manifestação da representação do CNDH, em reunião do GTI, em que se declarou “não há como o país instalar um instrumento desta monta sem o ingresso do Ministério da

Agricultura e Pecuária, visto que as fazendas da grande produção são grandes empresas, sendo as que percentualmente apresentam histórico de produção de trabalho degradante”. Desta forma foi publicado o Decreto 11.926, em 07 de fevereiro de 2024, alterando o anterior, incluindo o MAPA, (<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=22/02/2024&jornal=515&pagina=2&totalArquivos=70>).

A **inclusão do Ministério da Agricultura no GTI** é fundamental porque o setor agropecuário concentra, historicamente, **o maior número de violações trabalhistas no Brasil**, incluindo trabalho análogo ao escravo, jornadas exaustivas, riscos químicos, ambientais e acidentes fatais. Trata-se do segmento econômico com a cadeia produtiva mais extensa e complexa, envolvendo grandes empresas, cooperativas e milhares de trabalhadores(as) em condições muitas vezes vulneráveis. A participação do Ministério da Agricultura permite integrar políticas de prevenção, fiscalização e reparação, alinhando o desenvolvimento do setor às diretrizes de direitos humanos e garantindo que a PNDHEMP enfrente de forma efetiva os desafios estruturais do campo brasileiro.

Sendo a Embrapa uma empresa pública, de direito privado, dependente do Tesouro Nacional, e lotada no Ministério da Agricultura, teve e terá a oportunidade de construir condições para manter o país nesse nicho econômico de alta competitividade e que requer inovação tecnológica continuada. Mas deve fazê-lo produzindo, uma tecnologia de administração, governança e compliance alicerçada na Resolução N° 05/2020 do CNDH, sobre Direitos Humanos e Empresas e demais normativas nacionais e internacionais que garantem o trabalho decente e a liberdade de pesquisa científica.

O avanço destas regulações produziu resultados palpáveis em 28 de agosto de 2024, com a assinatura pela Presidência da EMBRAPA do Pacto do Trabalho Decente no Meio Rural, sob a coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e outros cinco ministérios: Ministério da Agricultura e Pecuária (Mapa), o Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar (MDA), o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDH), o Ministério das Mulheres, o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS).

Nesta Missão do CNDH foi possível registrar vividamente situações de assédio moral, de sofrimento, de ataque a dignidade e de perseguição contra os trabalhadores de empresa que presta inestimáveis serviços ao agronegócio brasileiro. Essas violações de direitos são reproduzidas em distintas dimensões no espaço corporativo, guardando as devidas proporções, mantendo uma política de controle pelo medo, de aprisionamento financeiro, de comunicação não linearizada, de sabotagens de ciclos de pesquisa, de *lawfare* administrativo e descumprimento de Normas Regulamentares do Ministério do Trabalho e Emprego, a iniciar pela NR 01 – Gerenciamento do Risco Ocupacional, que salvaguarda o maior patrimônio declarado da empresa: os seus trabalhadores e suas trabalhadoras, visto que o capital produzido é de qualidade intelectual, intangível.

O objetivo da Missão do CNDH, em síntese, foi de escutar ativamente *in loco* os trabalhadores e trabalhadoras, incluindo dirigentes sindicais, vítimas de assédio moral, acometidos por doenças ocupacionais ou não; em parceria e em condução conjunta com o CGSAT – Coordenação Geral em Vigilância e Saúde do Trabalhador, do Ministério da Saúde, e o CEREST –



Centro de Referência da Saúde do Trabalhador, também vinculado ao Ministério da Saúde, procurando apurar o nexo-causal dos suicídios ocorridos no interior da empresa, ou não; na criação de protocolos de garantia de saúde e segurança no trabalho, com consequente inclusão na condição de bem-viver e dignidade .

### **Apresentação do Relatório**

O Conselho Nacional dos Direitos Humanos - CNDH, órgão público autônomo, de participação social, tem por finalidade a promoção e a defesa dos direitos humanos, mediante ações preventivas, protetivas, reparadoras e sancionadoras das condutas e situações de ameaça ou violação desses direitos. Conforme definido no art. 2º § 1º da Lei 12.896/2014, constituem direitos humanos sob a proteção do CNDH os direitos e garantias fundamentais, individuais, coletivos ou sociais previstos na Constituição Federal ou nos tratados e atos internacionais celebrados pela República Federativa do Brasil.

Ao longo dos últimos anos, o Conselho tem recebido recorrentes denúncias sobre violações de direitos humanos na Embrapa, em sua maioria relacionadas a quatro eixos interligados entre si: 1) assédio moral expressivamente horizontal; 2) assédio sexual; 3) postura e prática antissindical; 4) cerceamento de linhas de pesquisa, incluindo seus pesquisadores e pesquisadoras; 5) processos demissionários; 6) desrespeito às Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. No quadro específico do cargo de técnico e assistente estes problemas apresentam-se de forma exponenciada em meio a uma nova e desenfreada fase com o risco de serem demitidos dado o Tema 1022, pacificado pelo STF sobre a demissão de empregados públicos, com a alteração do Plano de Cargos e Salários, através da Resolução N° 273, de 25 de janeiro de 2024, publicado no BCA – Boletim de Comunicação Administrativa N°5, 5 de fevereiro de 2024. O escopo desta Missão foi direcionado para abarcar com maior detalhamento, dado o grau de violações apresentadas e a capacidade financeira de execução da Missão pelo CNDH, em unidades de 4 (quatro) regiões do Brasil. As seções são apresentadas na ordem cronológica. A Seção 2 relata a instalação da Missão, abrangendo o período de 2 a 7 de maio de 2024, na Região Centro-Oeste: na Embrapa Sede, com Unidades Centralizadas, não todas, e nas 4 Unidades Descentralizadas – Embrapa Cerrados, Embrapa Agroenergia, Embrapa Hortaliças e Embrapa Recursos Genéticos. Os relatos são expostos dentro do padrão estabelecido pelo grupo de trabalho, onde foi evidenciado o vetor propositivo da Missão, ao estabelecer a adoção de um protocolo no qual a presidência da Embrapa e as chefias local de cada Unidade foram os primeiros grupos a serem escutados a fim de expressar o quão é imperioso o restabelecimento do diálogo, considerando o sistema hierárquico da empresa. Apesar da exposta e reconhecida situação de violação laboral sofrida diversos trabalhadores e trabalhadoras, nos cargos de assistentes, técnicas(os), analistas e pesquisadoras(es)

constituintes do PCE – Plano de Carreiras da Embrapa, através das denúncias recepcionadas pelo CNDH, das audiências públicas no Congresso Nacional Brasileiro e nos processos judiciais, onde é devido o destaque da sentença judicial que impõe à empresa a constituição da CPPCAM - Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral. É devido relatar que a Missão encontra o apoio e incorporação do Ministério da Saúde através do CGSAT - Coordenação-Geral de Vigilância em Saúde do Trabalhador, tendo como consequência a participação dos CEREST - Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, em todas as outras 3 regiões que compõe este relatório, incluindo a elaboração do presente documento.

A seção 3, na Região Nordeste, em Campina Grande/PB, na Embrapa Algodão, no período de 14 a 17 de maio de 2024, foi amostra da Missão dado o histórico de perseguições que ocorreram nessa Unidade, incluindo o midiaticizado caso de homofobia.

A seção 4, na Plenária Nacional do SINPAF, em Brasília/DF, no dia 08 de junho de 2024, onde a Conselheira Virginia Berriel fez uma breve apresentação da Missão, seguida da escuta ativa dos dirigentes sindicais participantes da Plenária. Ainda, cabe uma Seção para o sindicato que também foi alvo de denúncias de assédio moral e pela resistência em estabelecer o diálogo com o CNDH.

A seção 5, na Região Norte, em Manaus/AM, na Embrapa Amazônia Ocidental, no período de 14 a 18 de junho, foi amostra da Missão pelos avanços conquistados, a partir das ações correicionais do caso DAS – denúncia de trabalho análogo em campo experimental que deu fruto ao documentário “A Vida não é um experimento”, da sentença judicial inocentando o trabalhador e os dirigentes sindicais que sofreram um processo persecutório pela reivindicação do direito às condições de trabalho digno, com fundamental apoio do CEREST municipal e do MPT – Ministério Público do Trabalho e das(os) dirigentes, principalmente os pesquisadores e as pesquisadoras, da Seção Sindical local.

A seção 6, na Região Sudeste, na cidade do Rio de Janeiro e em Seropédica/RJ, no período, foi abarcada por contar com 3 unidades com funções finalísticas de âmbito nacional. A Embrapa Agrobiologia e Embrapa Solos com natureza da pesquisa que remete a origem de constituição da empresa, com o fim DNPEA – Departamento Nacional de Pesquisa Agropecuária, visto que a empresa foi forjada no conhecimento dos solos brasileiros e a Embrapa Agroindústria de Alimentos que integra a agricultura e pecuária ao processo industrial.

A Seção 7 relata o retorno à Brasília, no período com vistas as emergências que envolvem a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, em especial à saúde mental. Nesse momento, o Conselho Nacional de Direitos Humanos reuniu-se novamente com a presidência da Embrapa. Em sequência, a Comissão responsável pela Missão realizou escuta ativa do GGP – Gerência de Gestão de Pessoas, unidade da Diretoria de Administração, Finanças e Orçamento; com a Diretora de Inovação Ana Euler e a parte com um grupo de profissionais que constituem essa diretoria. Para além, a Missão da Seção relatar a reunião com a Secretária Executiva Elisa Leonel e equipe da

SEST – Secretaria das Estatais, do Ministério de Gestão e Inovação, dada à submissão orçamentária da empresa que pode tirá-la do papel de protagonista da pesquisa para refém de encomendas do macro setor produtivo, incluindo o efeito de depreciação salarial sofrida pelos diretores e Presidência da Embrapa ao assumirem a gestão de uma empresa com reconhecimento nacional e internacional dada a relevância científica, tecnológica e de inovação no sistema agropecuário tropical.

A Seção 8 reúne as denúncias recepcionadas no canal institucional do CNDH via o endereço [cndh@mdh.gov.br](mailto:cndh@mdh.gov.br).

Imprescindível também registrar o indispensável suporte dado para a execução da Missão pelas Seções Sindicais do Sinpaf de todas as Unidades visitadas. Onde é imperioso citar nominalmente: a Presidente da Seção Sindical Embrapa Sede do Sinpaf Mirane Costa; parabenizando-a pela fundamental mobilização do Ministério da Saúde, dos dirigentes da Seção Sindical Algodão do Sinpaf Marco Aurélio Feitosa, Amós Felix e Ayice Chaves; dos dirigentes da Seção Sindical Amazonas do Sinpaf Simone Alves, Jasiel Nunes e Elisa Wandelli; do Presidente da Seção Agroindústria de Alimentos José Carlos Sá Ferreira; das dirigentes da Seção Solos Andrea Campos e Simone Pimenta; das dirigentes da Seção Agrobiologia Adriana Nascimento e Carmelita do Espírito Santo.

Seção 2: Região Centro-oeste, em Distrito Federal  
Embrapa Sede, Cenargen, Agroenergia, Hortaliças e Cerrados  
14 a 17 de maio de 2024



### Oitivas Local

No dia 02 de maio de 2024, no período da manhã, os componentes da Missão, a Conselheira Virgínia Berriel, a dirigente sindical, representante da CUT- RJ e trabalhadora da Embrapa Solos Andrea Matos e o Assessor Técnico Luis Fernando Novoa Garzon, e seus convidados, a Presidenta do Sinpaf Embrapa Sede, Mirane Costa e as Procuradoras do Trabalho Ana Maria Villa Real e Dalliana Vilar Lopes, esta última responsável pelo acompanhamento da CPPCAM e dos processos referentes à EMBRAPA no Ministério Público do Trabalho, reuniram-se com a Presidenta da Embrapa, Silvia Massruhá, e os diretores, Selma Beltrão e Alderi Emídio, além de representantes da diretoria de Pesquisa e Desenvolvimento, da Assessoria Jurídica, da Ouvidoria, da Gerência Geral de Administração da Empresa.

A reunião de instalação de Missão teve como premissa estabelecer o instituto do diálogo entre a empresa e o CNDH, procurando um esteio de abertura e transparência para a realização das visitas nas Unidades, de modo que fossem viabilizadas escutas ativas dos trabalhadores e a disponibilização de documentos vinculados às denúncias de violações de direitos trabalhistas e de restrições à pesquisa científica dentro da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA). Ressaltando que a isenção e o espírito público seriam mola-mestra deste processo, a fim de abarcar o conjunto de variáveis concorrentes para deflagração da Missão, no intuito de produzir recomendações para autoridades competentes (especificamente, o Ministério da Agricultura e o Ministério da Gestão e Inovação) e à alta gestão da Empresa. Indo além do escopo acordado, a Missão foi imbuída da tarefa de promover a cultura dos direitos humanos nas empresas públicas, procurando fazer da Embrapa uma experiência piloto na implementação de diretrizes a serem estabelecidas pela Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, em construção.



Reunião de Instalação da Missão Embrapa no dia 2 de maio de 2024

No dia 02 de maio, pela tarde, os membros da Missão se reuniram com a Ouvidoria, com o ingresso **CGSAT relatando, imediatamente, a investigação dos casos de suicídio nas dependências da empresa.** A equipe da Ouvidoria relatou os processos de reestruturação, com o fim de unidades centralizadas na Embrapa foi motivo para muito sofrimento e desesperança, principalmente, pelo fim da unidade responsável pelas publicações, folhetos, folders, livretos e livros, após o investimento do PAC Embrapa, em 2009. Na presença de toda a equipe, inclusive das ouvidoras, ocorreu uma catarse pela falta de instrumentos para cumprir a legislação que estabelece o instrumento Ouvidoria. Destacando que a CPPCAM também sofre pela falta de estrutura para a condução dos trabalhos. Foi, também, relatado contundentemente que a maior fragilidade está na

obrigação normativa em comunicar a chefia do local de origem da denúncia, gerando muita insegurança aos trabalhadores e às trabalhadoras.



Escuta ativa da Ouvidoria, no dia 02 de maio de 2024.

Ainda, no dia 02 de maio, no período da tarde, a Missão reuniu-se com a Assessoria Jurídica, expondo sobre o contencioso judicial da empresa frente ao exercício trabalhista, o passivo trabalhista, a não ação de regresso em ações em que há reconhecidos erros administrativos, por descumprimento de normas e leis, por não pagamento de impostos e conselhos para o funcionamento das unidades da empresa, da inação do processo da Fundação Eliseu Alves – FEA, sobre os suicídios que ocorreram nas dependências da empresa, da condução das ações de assédio moral e sexual e do cumprimento da sentença que instalou a CPPCAM. Além da área de correição que não deve estar ligada ao jurídico das empresas dada a legislação vigente. O Jurídico relatou que ele é um agente passivo das ações, ele é demandado pela legislação vigente a cada caso. Contundentemente, relatou que há falta de treinamento dos gestores, não havendo protocolos e processos administrativos. Também, expondo que a assessoria jurídica não pode ver tudo pelo lado do empregado, ela precisa defender a empresa. Onde, foi expresso insistentemente que os trabalhadores solicitam a percepção de insalubridade para trabalho em exposição ao calor, quando estão em carros com ar-condicionado. A direção das fundações não é responsabilidade da Embrapa, reconhecendo os prejuízos financeiros da FEA. Visto que o Ministério Público entrou com ação para suspender os recursos, impedindo a execução de diversos trabalhos de pesquisa, trazendo prejuízo aos trabalhos e para os pesquisadores. A Missão solicitou à Assessoria Jurídica da empresa o relatório com os valores das ações, visto que a empresa está classificada como 100 % dependente do Tesouro Nacional pela Secretaria das Estatais do Ministério de Gestão e Inovação.





Reunião com a Assessoria Jurídica, no dia 02 de maio de 2024

Os custos, a diminuição da produtividade e a perda de possibilidade de lucro já são elementos elencados pelas grandes corporações mundiais. A chefia se mostrou aberta para as propostas a serem elencadas pela Missão. Destacando que ações foram produzidas para maior aproximação dos trabalhadores após o período pandêmico. O reconhecimento do clima organizacional ruim, também foi destacado pelo fim do setor de gestão de pessoas da Unidade, na segunda reestruturação, despontando como um processo deletério para as duas reestruturações que ocorreram na empresa. Inferindo que é necessário um espaço para as pessoas serem ouvidas, razão para que a empresa deve providenciar este espaço. A expressão hegemônica de tranquilidade e um ambiente aberto para equalização dos interesses, foi rompido quando os trabalhadores e as trabalhadoras demonstraram que seria mais prudente não fazer falas coletivas com a Missão. O grau de desconfiança e insegurança em relatar as dores do processo de sucateamento do ambiente laboral foi expressamente relatado e documentado com o não reconhecimento do direito ao gozo e implementação da tecnologia produzida, das readaptações propostas através do banco de talentos e expressão de segregamento pelo trabalhador vivenciar relação homoafetiva.

Cabe a pormenorização do relato da pesquisadora que teve e tem cerceamento aos resultados da pesquisa, quando: *os trabalhadores e trabalhadoras entraram por necessidade sanitária em teletrabalho, gerando uma dor e incertezas. Uma grande empresa de cosméticos havia fomentado uma linha de pesquisa, onde teve como resultado a patente de um produto. O processo foi negligenciado por cerceamento à pesquisadora responsável, não abrindo o processo no órgão responsável, desde 2021, fazendo com que a tecnologia envelhecesse, gerando anterioridades ao depósito, porque a pesquisa é dinâmica, que poderiam ou podem estar colocando em risco a chancela para a empresa privada e para a Embrapa, por fim para o país. O setor de propriedade intelectual da Embrapa, em 2021, chegou a recusar o depósito da patente, sendo necessário a empresa privada de cosméticos se manifestar pelo desejo de realizar o depósito, inclusive internacional dada dimensão da atuação da empresa em questão.*

*Foi exposto que todo o compliance para acesso e uso da biodiversidade é cumprido de forma muito adequada, seguindo a Unidade todos os requisitos normativos para o desenvolvimento de trabalhos com microrganismos nativos. Porém, a chefia de negócios da Unidade, em acordo com a chefia geral, constituiu um acordo sigiloso de transferência do material, isto é, do microrganismo de uso industrial, à empresa privada, não transferindo a tecnologia, deixando de auferir riqueza para a sociedade de modo geral. Foi relatado, que esta prática não concerne com a executada pelo Centro de Recursos Genéticos – Cenargen, unidade descentralizada da Embrapa. Esta ação sem vínculo dos procedimentos gerou ainda prejuízos no processo de avaliação da empregada, visto que o chefe de P&D, seu superior imediato, nunca deu retorno do modo que ela formalizaria todo o processo nos instrumentos de gestão de P&D da Unidade. Ao revisar o sistema, para gerar o documental para avaliação individual, em 2022, verificou que não constava o nome dela, autora, nem de nenhum membro da área de P&D, apenas da chefe de TT e da equipe do de Prospecção e Avaliação de Tecnologias – SPAT, deixando-lhe inconformada, indo ao encontro do chefe geral, que insistia que não havia transferência de tecnologia, com o acordo de chefe do P&D, mesmo a pesquisadora relatando que o microrganismo já se encontrava no exterior, com todas as condições de ser adotado como tecnologia industrial. Os projetos que envolvem empresas só podem ser liderados por pesquisadores e pesquisadoras, que carregam a missão da empresa. É o tipo de projeto mais incentivado que seja desenvolvido, por uma necessidade orçamentária, além de ser um modelo, onde a sociedade tem o retorno do investimento que é feito pelo orçamento público. Ainda, relatou que se sentiu perseguida quando foi chamada pela chefia geral, P&D e TT para tomar uma advertência por infringir o código de ética, onde reconheceu que distratou a empregada do setor de gestão pessoas. Porém, relatou que pediu desculpas à Chefia na reunião para a recepção da advertência que pediu desculpas, ainda convidou o representante do sindicato para a acompanhar quando se sentiu coagida, em uma armadilha. Relatou que gravou a reunião para autoproteção, detendo a gravação até o momento.*

O relato acima exposto foi confirmado na oitiva seguinte, incrementado como sendo um *modus operandi* da chefia geral da unidade que tem atuação conflitante com as Normas internas.





Escuta ativa na Embrapa Agroenergia, no dia 03 de maio de 2024.

No período da tarde, desse mesmo dia, fomos recepcionados pela Superintendência de Estratégias - SUEST, pelo Chefe da unidade centralizada com todos e todas da equipe, em uma reunião no formato Roda de Conversa, o que gerou confiança e tranquilidade aos relatos. A primeira manifestação da Equipe foi relativa à reestruturação que se avizinhava, pois a empresa já havia passado por dois processos extremamente dolorosos que incluía o recorrente “Relatório Falconi” que trouxe muita instabilidade para os funcionários de toda empresa, pelo desconhecimento do teor do relatório. A provável extinção da superintendência e o desligamento da presidência da empresa no organograma trazia a sensação de esvaziamento da área da estratégia, principalmente, pela menção do fim do “Balanço Social” e da não valorização da “Rede ODS”, podendo comprometer a empresa na Agenda 2030, externa e internamente.

No dia 04 de maio, sábado, a Missão se reuniu no SINPRO-DF, Sindicato dos Professores do Distrito Federal, para fazer a oitiva das de dirigentes das Seções Sindicais do SINPAF e trabalhadores(as) que não se sentiram confortáveis em conversar com os representantes da Missão no ambiente laboral. Compareceu ao local disponibilizado 6 (seis) trabalhadores(as) sendo dois (2) dirigentes e quatro (4) trabalhadores(as).

Os dois dirigentes relataram o receio de que o ex-presidente Celso Moretti retorne a um cargo de direção na empresa. Esse temor não é político-partidário, é institucional. Durante sua gestão, Moretti implementou, de forma autoritária, sem diálogo com a categoria e/ou com a sociedade, o chamado “Relatório Falconi”, que operou uma reestruturação abrupta, especialmente nas áreas de gestão de

peças. O resultado? Unidades no Distrito Federal, por exemplo, sofreram com a centralização de serviços, justamente no momento delicado do retorno pós-pandemia. Em vez de acolhimento e reorganização cuidadosa, o que se viu foi sofrimento e desorganização institucional, afetando diretamente quem sustenta a empresa no dia a dia. Mas não é só isso. O problema da Embrapa hoje não é só de gestão de pessoas, é de função pública adormecida. Os dirigentes denunciaram também a existência de tecnologias desenvolvidas pela empresa que estão prontas, mas seguem esquecidas nas prateleiras, sem serem oferecidas ao mercado e, pior, sem chegarem aos pequenos e médios agricultores que mais precisam da inovação para garantir produção e dignidade no campo. Em uma conjuntura nacional em que o Brasil busca se reencontrar com o fortalecimento de suas instituições públicas, um alerta se impõe: não podemos permitir que a Embrapa, patrimônio estratégico da ciência e da agricultura brasileira, retroceda a um modelo de gestão que enfraquece o diálogo, invisibiliza trabalhadores(as) e negligência sua missão pública. Ao mesmo tempo, falta recurso até para manter as unidades físicas da empresa, enquanto o agronegócio segue batendo recordes de exportação e lucro. Há uma contradição gritante aqui: o superávit do PIB do agronegócio brasileiro é alimentado, em boa parte, pelas tecnologias criadas pela Embrapa. Não seria razoável, como defendem os dirigentes, que um percentual desses ganhos fosse reinvestido na própria empresa pública que os torna possíveis? A Petrobras já faz isso, por que não a Embrapa? A verdade é que há uma cultura corporativa tecnocrática que tenta se impor sobre o espírito público da Embrapa — seja no modelo de gestão, seja na forma como o sindicato tem sido conduzido, como mostram relatos anteriores de assédio e silenciamento. Essa cultura afasta a empresa de sua essência: ser um elo entre a ciência, a terra e o povo. Precisamos resgatar a Embrapa como instrumento de soberania alimentar, inovação democrática e desenvolvimento inclusivo. Isso exige transparência, diálogo com a sociedade, e principalmente, valorização de quem constrói a ciência todos os dias, nos laboratórios e nos campos do Brasil.

### **Assédio, Silenciamento e Poder: A Crise Sindical e a Cultura Corporativa que Adoece.**

Em um contexto já marcado por medo e autoritarismo dentro da empresa, emergem também graves denúncias dentro do próprio sindicato que deveria ser espaço de acolhimento, escuta e defesa. Entre os(as) trabalhadores(as) ouvidos(as), um caso em especial chama atenção: o da ex-dirigente sindical, cuja trajetória é marcada não apenas por sua saída voluntária do sindicato, mas pelo sofrimento e assédio que enfrentou naquele ambiente. Essa companheira só aceitou integrar a equipe da nova diretoria porque já não suportava o ambiente sindical em que estava inserida. Desde que ousou disputar a presidência nacional do SINPAF com o então presidente, passou a ser invisibilizada, isolada e hostilizada. Relatou ter sido colocada em uma sala de apenas 1m<sup>2</sup>, afastada das reuniões, dos processos de decisão e, em essência, alijada da vida política do sindicato — um claro processo de assédio moral institucional. Essa não foi uma situação isolada. O clima de perseguição e silenciamento também atingiu outros membros da diretoria eleita no fim de 2022, levando a uma renúncia coletiva significativa, incluindo a recém-empossada Diretora de Mulheres, Mirane Costa. Esses fatos revelam que o uso do

sindicato tem se desvirtuado de seu papel histórico e legal, tornando-se para alguns uma máquina de poder pessoal, em detrimento da coletividade. O exemplo mais emblemático dessa postura ocorreu durante a celebração dos 50+ anos da Embrapa, com a presença do Presidente Lula. Nessa ocasião, 23 trabalhadores da Embrapa Hortaliças não tiveram apoio para participar da celebração do então presidente do sindicato, Marcus Vinicius Sidoruk Vidal. A ausência de solidariedade sindical, nesse caso, escancarou a ruptura entre a base e a representação. O que se denuncia aqui não é apenas um desvio de função ou uma má gestão sindical. Trata-se de um projeto autoritário de poder, que reproduz as práticas corporativas mais excludentes e desumanas dentro de uma estrutura que deveria ser de luta, escuta e acolhimento. A cultura corporativa da Embrapa, marcada por tecnocracia jurídica, o controle burocrático e o distanciamento hierárquico estão impregnando o fazer sindical. O SINPAF, hoje, reproduz até mesmo o relógio de ponto da empresa, revelando o grau de distorção em sua prática organizativa. Esse modelo cria um abismo entre a base e a presidência, entre os trabalhadores e seus representantes. E é exatamente esse abismo que adoece, silencia e desmobiliza. É urgente resgatar a humanização nas relações dentro do sindicato. Isso passa por reconhecer o sofrimento, construir espaços reais de participação e, sobretudo, romper com a lógica corporativa que transforma o sindicato em uma extensão da empresa — quando ele deveria ser exatamente o seu contraponto.

Além disso, em ambiente não corporativo, foi realizada a oitiva de um analista de gestão da Embrapa Sede, que iniciou seu relato com uma ênfase clara: pesquisador não é gestor. Com isso, expôs o processo de desmonte progressivo da empresa, iniciado com o fechamento do restaurante, seguido pela interrupção das atividades da gráfica institucional, e depois pelo esvaziamento dos resultados do investimento feito no primeiro PAC Embrapa. Essas medidas deixaram diversos trabalhadores(as) sem espaço físico definido, com caixas espalhadas pelos corredores da unidade central, desmontando os ambientes de convivência e integração da Sede. O analista também destacou a tentativa de expulsão da Seção Sindical da Embrapa Sede, impedida apenas por um acordo viabilizado após a vitória das forças democráticas e a posse da presidenta Sílvia Massruhá. Por fim, relatou que a instabilidade causada pelos sucessivos processos de reestruturação tem gerado um ambiente insalubre, com impacto direto na saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras.

Foi denunciado, também, que é necessário reequilibrar a estrutura de poder, pois, recentemente, o procedimento de trabalho foi alterado: unidades ligadas a organismos com interesses mercadológicos transferiram recursos da diversidade do cerrado brasileiro sem a devida formalização contratual.

Desde 2019, servidores vêm descrevendo a existência de um ambiente institucional marcado pelo medo prolongado, por práticas administrativas opressoras e por relações de poder assimétricas que se consolidaram ao longo dos anos. Diversas ações de chefias e processos seletivos internos foram questionados devido à falta de critérios transparentes, favorecimentos e ausência de alinhamento técnico, o que contribuiu para um clima organizacional de insegurança e silenciamento. Comunicados oficiais emitidos ao longo desse período reforçaram essa percepção, desencadeando ciclos de retração e autocensura entre os trabalhadores.

Relatos indicam irregularidades graves envolvendo o pagamento de adicionais de periculosidade, com a concessão do benefício a trabalhadores que não atuavam em áreas de risco, enquanto outros expostos a agentes perigosos deixaram de recebê-lo. Também foi registrado que, em anos anteriores, materiais químicos altamente tóxicos continuaram sendo utilizados sem os devidos EPIs, protocolos atualizados ou medidas de segurança adequadas, expondo trabalhadores a riscos significativos, inclusive a substâncias historicamente associadas a óbitos em usos anteriores.

Entre 2020 e 2021, a instituição implantou uma nova norma interna que condicionou uma série de atividades à assinatura de Termos de Ajuste de Conduta. Esses termos passaram a prever penalidades administrativas severas em caso de descumprimento, inclusive devolução de recursos ao erário, o que ampliou o sentimento de pressão e vigilância. A partir desse período, foram relatadas práticas de comunicação autoritária e exigências consideradas desproporcionais, aprofundando o medo institucional já existente.

Outro ponto sensível diz respeito à instalação de câmeras de vigilância em setores internos, realizada sem consulta prévia ou justificativa clara. A medida gerou percepção de controle exacerbado e perseguição. O caso motivou a mobilização de dezenas de trabalhadores que procuraram a seção sindical para se protegerem de penalidades arbitrárias. A atuação do sindicato tornou-se central para mediar conflitos, orientar trabalhadores e impedir abusos de autoridade, sendo identificada como o principal canal seguro em meio às omissões da gestão.

No mesmo período, surgiram denúncias sobre o uso irregular de diárias, que teriam sido empregadas informalmente como substituição de 13º e 14º salários, sem qualquer regulamentação. A falta de critérios e transparência nessa prática revela fragilidades graves na gestão de recursos humanos e possíveis desvios na finalidade das verbas públicas. Também foi relatado que, enquanto o café da manhã institucional foi mantido para empregados efetivos, trabalhadores terceirizados foram excluídos do benefício, reforçando desigualdades e discriminações estruturais.

A partir de 2023, a unidade passou por mudanças de direção em meio a uma crise de governança marcada por acusações de assédio institucional generalizado, instabilidade interna e pressão psicológica sobre trabalhadores vulneráveis. Registros indicam que parte das chefias exercia influência política desproporcional e tomava decisões sem respaldo técnico, afetando avaliações, processos administrativos e a própria distribuição de tarefas. Houve relatos de imposição de uma política interna denominada informalmente como “ordem na casa”, que resultou em aumento das punições, endurecimento das avaliações e interferências diretas no cotidiano das equipes.

Diversas situações de comunicação irregular também foram relatadas, incluindo decisões administrativas repassadas por aplicativos de mensagens, informações sobre reconduções e

desligamentos comunicadas sem formalidade e sem respeito aos protocolos de administração pública. Esse padrão ampliou a percepção de caos administrativo e falta de profissionalismo na gestão.

Entre as situações mais graves identificadas está a imposição de quarentena organizacional a uma servidora em situação de fragilidade emocional, que relatou estar sob forte pressão para ser afastada ou demitida. Conflitos hierárquicos foram apontados como causa direta desse isolamento, associado à sensação de que determinados agentes internos eram “intocáveis”, mesmo diante de condutas incompatíveis com suas funções. Esse cenário evidencia abuso de autoridade, falhas de proteção e ruptura dos princípios de impessoalidade e moralidade.

Registros de assédio ascendente também foram reportados, especialmente em setores onde trabalhadores ocupam funções há décadas sem avaliações consistentes, ambiente que favorece manipulações, disputas internas e desequilíbrios de poder. Esse modelo, segundo relatos, teria sido perpetuado por gestões sucessivas, contribuindo para a atual instabilidade.

A sobrecarga da seção sindical é um sintoma central dessa crise sistêmica. O sindicato tem sido acionado repetidamente por trabalhadores que afirmam ser alvo de perseguição, assédio, punições desproporcionais e medidas administrativas injustificadas. Diante da ausência de resposta adequada da instituição, muitos servidores veem na entidade sindical o único espaço seguro para denunciar e buscar proteção.

O conjunto de fatos narrados pelos dirigentes sindicais revela um contexto de assédio estrutural, perseguição institucional persistente, omissão administrativa e práticas discriminatórias que se agravaram entre 2019 e 2023. Trata-se de um cenário que exige documentação cuidadosa, investigação formal e adoção de medidas urgentes de proteção, governança ética, reparação e garantia de direitos aos trabalhadores.

Outra trabalhadora declarante, que já atuou como chefe-geral de unidade, renunciou ao cargo após a saída do então presidente Celso Moretti. Ao relatar a sindicância instaurada para apurar o ambiente perigoso decorrente do trabalho com material radioativo, explicou que adotou determinadas medidas por entender serem necessárias para reduzir os custos operacionais da unidade, que se encontrava em situação crítica. Ressaltou, contudo, que as condições de segurança estavam aquém do mínimo exigido para a realização das atividades, motivo pelo qual solicitou formalmente a verificação dos protocolos de proteção e biossegurança, apontando responsabilidades específicas que deveriam ser apuradas.

Desde 2019, diversos servidores afirmam viver sob um clima institucional contínuo de medo, insegurança e silenciamento, agravado por decisões de chefia e práticas administrativas

marcadas pela falta de transparência. O período entre 2019 e 2023 é descrito como um marco de retrocesso organizacional, no qual múltiplas ocorrências foram ignoradas, minimizadas ou abafadas.

A trabalhadora também relatou ter sido alvo de perseguição em razão de sua atuação prévia como dirigente sindical. Informou que, diante desse cenário e da pressão crescente para implementar cortes orçamentários sob pena de inviabilizar o funcionamento da unidade, sentiu-se compelida a pedir exoneração do cargo de chefia.

Na segunda-feira, 06/05, a Missão iniciou os trabalhos, instalando a oitiva com os recém-empossados chefes da unidade Recursos Genéticos – Cenargen. A chefia destacou para a unidade que carrega a missão da manutenção da biodiversidade brasileira a importância do direito humano ao trabalho, relatando a importância da humanidade frente ao desafio da uniformização genética, desde sementes crioulas até a transgenia. O último período para a Unidade foi complexo, onde o grupo que lidera estava reestabelecendo o diálogo. O atual chefe geral era o chefe de P&D da antiga chefia que implantou a sindicância para os trabalhadores que percebiam periculosidade. Para atenuar os conflitos, o chefe geral corrente reestabeleceu a “Comissão Permanente de Periculosidade”. Expôs ainda que a Unidade teve um dos piores processos de avaliação, em 2022, esperando recuperação em 2023, dada a celebração do dia das Mulheres, do 1º de maio e do workshop de cunho científico. Guardam boas expectativas com a minimização da competição intraunidades e de decisões *top-down* vindas da Sede.

A Chefia também relatou que as reestruturações, 2017/18 e o Transforma, foram abruptas. O reestabelecimento das chefias de TT com a Diretoria da área através de reuniões mensais traz um ambiente mais harmonioso, dada a natureza da unidade. O Chefe Geral destacou que a unidade buscará protagonismo com as relações com a iniciativa privada, buscando colaborar com o banco de patentes, a fim fortalecer nacionalmente a institucionalidade em Propriedade Intelectual.

Também, instituindo a revisão de tecnologias obsoletas, através da instalação do grupo de monitoramento das patentes depositadas/tecnologias de prateleira. Ainda, foi relatada a preocupação do número de projetos frente ao número de trabalhadores(as) da Unidade, ressurgindo, consequentemente, os prejuízos da reestruturação, visto que a Unidade ficou 1,5 ano sem o setor de Gestão de Pessoas. Na Unidade foi feita a apresentação do Relatório Falconi”, no entanto, na hora da implementação as sugestões da Unidade foram descartadas. Todos esses processos de reestruturação deixaram sequelas, onde se pode ter infelizes exemplos: com 4 (quatro) famílias, tiveram filhos que tentaram suicídio; muitos casos de alcoolismo; a Casembrapa não ofereceu assistência psicossocial; muitos casos de doença associada à saúde mental; mais de 107 (cento e sete) casos de acompanhamento psicológico/psiquiátrico.

Ao iniciar a oitiva com os(as) trabalhadores(as) no auditório, ecoou-se a máxima não estamos falando para a ABIN, ser ouvidos pelos Direitos Humanos, muito diferente. *Vivemos dias e dias de medo. Assistimos um presidente se apropriar em benefício próprio dos Recursos Genéticos; assistimos*

*processos administrativos internos sofrendo intervenção da presidência da empresa – pagamento do serviço de terceirização, através da advertência da chefia administrativa; ficamos proibidos de falar em Biblioteca; o restaurante foi extinto; os(as) trabalhadores(as) eram cotidianamente ameaçados(as) de demissão; não se podia emitir opinião; não havia formalismo para a instalação de processos administrativos; o pesquisador Zander Navarro foi demitido em uma canetada, voltando judicialmente, gerando prejuízos aos cofres públicos; supervisores com muito poder; avaliação extremamente subjetiva; foi relatado o número de trabalhadores(as) com acompanhamento psiquiátrico; as demandas de trabalho são mais psicológicas do que funcionais; o ambiente de trabalho no meio militar é bem menos temerário que na Embrapa; o chefe de administração, após a mudança da presidência, virou cordeiro novamente; fui assediado moralmente várias vezes; o chefe de P&D não é bem visto em sua área de pesquisa que será extinta; com todos os objetivos, compromissos e desafios estabelecidos até 2025, fui ameaçado de demissão; quilombolas/indígenas e agricultores familiar foram agredidos, sendo a sair; o projeto “Bem Diverso” ganhou prêmio da ONU, sendo que a comunicação foi vedada, aguardando apuração e punição; licença médica pelo INSS, tendo pensamento suicida, adoecendo em sequela da acusação de roubo, assédio moral e sexual, relatando que na Ouvidoria as vítimas saem como réus; os(as) trabalhadores(as) da área de apoio à pesquisa se sentem pouco valorizados, não compreendendo o processo de avaliação. Elemento de reconhecimento dos(as) pesquisadores(as) presentes na oitiva, totalmente contrário ao projeto de terceirização; muitas mudanças em prática, como o saldamento da Ceres, carecem de transparência, de diálogo; a chefia que renunciou proibia terceirizados de levar mangas, instalando na portaria câmeras e vistoria das bolsas; laudo falso para cortar a insalubridade; câmeras de vigia espalhadas pela Unidade; proibição da entrada com bolsa pessoal na Unidade; a AJU – Assessoria Jurídica, é parceira da empresa na violação dos direitos, através da modificação de processos administrativos, instalando processo para mais de pesquisadores: Cadê o Comitê de Ética?; há o sentimento de apaziguamento da diretoria atual com todas as violações que ocorreram desde 2017. Além de recorrentes erros do ERP-SAP da Cédula C e contracheques.*

A Embrapa Hortaliças tem serviço de restaurante. Logo, o almoço dos integrantes da Missão foi na Unidade. A recepção foi feita pelo presidente da seção sindical Hortaliças. Em seguida, ocorreu a reunião com a chefia para instalação da Missão na Unidade, com a Conselheira Virginia Berriel que apresentou a proposta da ação. A primeira manifestação foi a falta de orçamento para custeio de uma Unidade com o perfil de culturas diversas. Há alguns anos, os projetos aprovados no SEG – Sistema Embrapa de Gestão, passam o ano inteiro sem receber recursos. Todos os projetos de melhoramento são financiados, atualmente, pela iniciativa privada, colocando em risco as culturas de interesse nacional para a garantia da segurança alimentar. A chefia vive no parlamento buscando emendas para custeio e investimento.

As reestruturações que ocorreram trouxeram problemas de adaptação dos trabalhadores(as) com a Gestão de Pessoas centralizada, sem o atendimento pessoal. Quanto aos casos de denúncia de assédio sexual foram duas (2) ocorrências com bolsistas, em 2020 e 2023. A Unidade

tem um quadro de 80 (oitenta) bolsistas 7 (sete) menores aprendizes. Relatam que o comitê de ética local não tem condições de atuar por falta de profissionais com formação adequada. É necessário que se tenha assistência especial para a pessoa que sofre violação. Foi retirada a participação dos trabalhadores(as) na maior feira da temática hortaliças da América Latina, a HortiTec, pois não tem recursos.

Outro problema para a Unidade é a manutenção do transporte, porque também não tem financeiro garantido para cumprir com as obrigações contratuais. Com a falta de investimentos, as pessoas adoecem; sem a manutenção dos equipamentos, o mato cresce; sem as condições adequadas para fazer a capina, os problemas físicos aumentam, porque os trabalhadores(as) estão envelhecendo.

O último concurso foi há mais de 10 anos, os(as) assistentes estão sobrecarregados, porque em 2022 ocorreu um plano demissão voluntária. Em uma sala, tipo auditório, foi feita a oitiva dos(as) trabalhadores(as) que quase perderam o ônibus pela oportunidade de falar com segurança sobre as angústias da rotina diária, sempre expressando muito contentamento em ter a oportunidade em trabalhar na Embrapa, em especial, os(as) técnicos e assistentes.

*As declarações dos trabalhadores(as) reunidas em uma sala tipo sala de aula foram: o que causa maior desconforto na unidade é a avaliação. Havendo justiça, acabam-se os conflitos; as avaliações, por mais que tenha um comitê, não há transparência, com participação, gerando frustração, principalmente para os(as) trabalhadores(as) no cargo de assistentes; não há demonstração de compromisso com os(as) trabalhadores(as); "Como é que o senhor me avalia sem saber o meu nome? Quanto mais se faz, maior a chance de errar. Logo, a nota é menor"; "Comitê de avaliação comprometido!"; o chefe dos assistentes também não assume responsabilidades; o chefe-geral não tem autoridade para tomar atitude frente as divergências, apenas anota as coisas em seu caderninho e as guarda na gaveta; a gerência não possui liberdade administrativa, pois precisa consultar o setor jurídico para tudo. Não se pode contar plenamente com a mão de obra de campo, pelo envelhecimento da categoria; não sei se a terceirização é ruim. A vigilância, asseio e conservação: deixou de ser empregado da casa e deu certo; por um lado, a superqualificação prejudica. Por outro lado, não há programação, trato e treinamento por parte da gestão para os assistentes de campo; assistente de campo, não tem acompanhamento de desempenho; terá concurso público para todos os cargos? Os últimos assistentes foram contratados em 2012, muitos trabalhadores com muita responsabilidade estão sobrecarregados; há esvaziamento nos concursos públicos, o que duplicam os problemas, e preferem contratar com produtores externos para realizar os experimentos. Estamos há 10 anos sem laboratoristas. Sobre a carga de trabalho e as condições laborais, há necessidade de redirecionamento; a empresa quer entrega de resultados, mas que precisa ser executada por membros concursados; existe uma disfuncionalidade nos cargos; a pesquisa fica comprometida porque não tenho equipe fixa, apenas bolsistas; relacionamento interpessoal comprometido, comunicação falha, má gestão da unidade. Os gestores são inadequados; a gestão não tem humanidade. Não existe planejamento. **"FALTA HUMANIDADE"**; contratações duvidosas, sem transparência; falta de pluralidade de ideias há anos; relatórios de auditoria ignorados; monitoramentos que não saem do papel; diagnósticos distorcidos que mascaram a realidade; há vários trabalhadores, de todos os cargos, que se escondem na unidade por medo, dado o histórico de violência*



grave. Atualmente, há dois trabalhadores reclusos; como não há planejamento e comunicação pela direção da empresa, a fonte do problema está nela. Cada um trabalha por si. Não se defende o ideal da empresa. A unidade corre o risco da volta do ex-presidente Celso Moretti; com mais de uma década como pesquisador na empresa, o que veio foi a desmotivação ao longo do tempo, incorrendo em graves problemas de saúde, inclusive alimentar; teve aniversário da Embrapa, “fiquei pensando: Afinal, qual é a Embrapa à qual o presidente Lula estava se referindo?”; “Meu pai foi pesquisador da Embrapa, ele falava de uma empresa muito diferente do que percebo aqui”, a grande parte dos problemas é causada pela politização, pois os colegas não constroem com os pares na unidade; o grau de adoecimento é tão gritante, “quem não adocece, morre; mais de 40 anos no laboratório de solos, é necessário regularizar a pesquisa na Embrapa. Muito do passivo trabalhista advém da falta de segurança no trabalho. Muito do passivo trabalhista advém da falta de segurança no trabalho; como melhorista, estou diante de uma situação muito complexa, que está causando um desânimo geral. Quando eu chequei um projeto não existia, não havia estrutura, não havia nada. Muitos estão tomando remédios controlados. Eu amo o que faço, mas há muitos desgastes. Não tenho representação ética ou moral; há falta de respeito e de consideração. Não há uma construção coletiva; foi perguntado ao motorista se ele podia plantar milho; pesquisadores reclamaram da desvalorização da linha de pesquisa. O gestor afirmou que esse programa de pesquisa não é prioridade, apesar de ser o que mais cresce no mundo - especialmente nas áreas de agriculturas orgânicas e agroecológicas. “A dúvida que fica é: por quê? Será que foi uma decisão do chefe?”; existe uma proposta para acabar com a pesquisa; há interferência pessoal e que as decisões não dependem apenas das diretrizes do chefe, mas também do governo e dos caminhos políticos adotados; há inércia e falta de gestão. O pesquisador virou invisível. Não há espaço, incentivo, nem plano de carreira. E ainda assim, a chefia afirma: “Está tudo certo.” Mas não está. E quem manda de fato já não escuta mais. Apenas se protege com o escudo jurídico do cargo os casos de assédio sexual são assustadores, em festa a esposa de um pesquisador sofreu abuso sexual por gestor da unidade. “Você sente que algo está fora do” lugar? Não é impressão sua. Há o enfrentamento de um cenário de desestruturação profunda. Há uma quebra no tecido organizacional, marcada por dissonância entre os setores, desvalorização humana e um RH fragilizado, incapaz de sustentar o mínimo necessário para o bem-estar coletivo. É necessário restabelecer a confiança nos processos administrativos; Um ambiente de trabalho passivo, silencioso e perigoso – porque quando não há segurança, não há progresso. A liderança atual reconhece: os avanços são escassos. Mas em vez de agir, transfere a carga para os mais vulneráveis. Isso é insustentável. Estamos sentados sobre uma bomba-relógio. Estamos desconectados da realidade. Enquanto isso, a decadência se alastra. Faltam momentos de alegria, faltam espaços de integração, com isso a produtividade despenca; a unidade está dividida: alguns brilham, outros foram esquecidos pelo treinamento básico. “Como cobrar resultados em meio ao caos?”; é fundamental dar voz a quem realmente sustenta esta estrutura: **as pessoas que estão sendo esquecidas.**

A instalação de mais de 200 canteiros de hortaliças, vinculada à área de Transferência de Tecnologia, representa avanço técnico relevante, mas ocorre em condições que expõem fragilidades de gestão, financiamento e proteção trabalhista.

Há dependência crescente de emendas parlamentares individuais, frequentemente aplicadas sem planejamento institucional, substituindo obrigações permanentes da empresa e criando vínculos informais de subordinação. Em alguns casos, essas emendas foram usadas de forma inadequada, financiando atividades contínuas com recursos temporários e ampliando a contratação de bolsistas e terceirizados sem garantias adequadas.

As atividades nos canteiros operam com estrutura insuficiente, ausência de controles técnicos básicos e forte uso de mão de obra precarizada, inclusive bolsistas expostos a metas indevidas, sobrecarga e situações de assédio. A presença de empresas privadas de sementes em arranjos pouco documentados agrava riscos de apropriação de resultados e conflitos de interesse.

Esse conjunto de fatores tem contribuído para a insegurança institucional e para um ambiente laboral marcado por medo, pressões hierárquicas e precarização das relações de trabalho, afetando a integridade científica e a missão pública da Embrapa.

O último dia da Missão no Distrito Federal, foi na Embrapa Cerrados, em Planaltina, que ocupa uma área de 2130 hectares, o chefe geral apresentou a unidade como um marco da atuação em excelência agricultura tropical, sendo constantemente mencionada como referência no setor. A Conselheira Virgínia Berriel agradeceu o acolhimento e recepção, relatando imediatamente que se tratava de um espaço de aprendizado vivo, onde o conhecimento é tratado como valor. Que a Missão encerraria as atividades no Distrito Federal tendo a real dimensão do que é a Embrapa, dada a pluralidade da Unidade.

Por conseguinte, a direção destacou novamente o reconhecimento pelo trabalho sério e digno, trouxe à tona a importância do **investimento consciente em pessoas e estrutura**, reforçando que o verdadeiro desenvolvimento começa no cuidado com quem faz a ciência acontecer, cada avanço representa mais que produtividade - representa compromisso com o futuro. Entretanto, nem tudo são números e técnicas.

Em meio a conquistas, surgem também os desafios humanos - os silêncios da exaustão, a autofagia institucional, e os sinais invisíveis da dor, que se manifestam, por vezes, em depressão e até em ideias suicidas. O alerta está dado: **é preciso olhar para além do crachá**. Com um quadro de pessoal cada vez mais reduzido, **os conflitos entre empregados precisam ser tratados com responsabilidade e empatia**. Em casos recentes, situações delicadas foram resolvidas por meio de diálogo e acordos diretos entre as partes envolvidas.

Exemplificando, na presença do presidente da Seção Sindical do Sinpaf, que no primeiro caso: a resolução foi pacífica e consensual; e no segundo caso: exigiu retratação, sendo encaminhado para a Comissão de Ética impactando diretamente na Avaliação. Nos bastidores, as relações com terceirizados — em especial das áreas de limpeza, vigilância, estagiários e bolsistas — revelam uma estrutura frágil, que sente o peso da escassez, da atualidade. Em meio a esse cenário, mesmo com a sequência de reestruturações, a área de Transferência de Tecnologia mantém o protagonismo, como ponte entre ciência, gestão e sociedade. A atuação desta área mostra que, mesmo em tempos de crise, ainda há espaço para inovação, ética e humanidade.

Na Embrapa Cerrado, os desafios vão muito além dos experimentos de campo. Em uma das unidades mais estratégicas para a agricultura sustentável do país, há um esforço diário para manter vivas as estruturas, os sonhos e a dignidade de quem ali trabalha. Não há cerceamento de linhas de pesquisas, há projetos socioeconômicos e apoio a assentamentos da Reforma Agrária - como a Rota das Frutas, que já beneficia 22 comunidades, onde a realidade interna ainda é marcada por carência de suporte humano e estrutura física fragilizada.

A atuação da unidade vai além da pesquisa: ela promove inclusão produtiva, gerando emprego, renda e cidadania para pequenos produtores por meio da transferência de tecnologia. É ciência com propósito, feita para transformar realidades. As relações administrativas, em especial na gestão de pessoas, são carentes pela falta de psicólogos ou assistentes sociais. Em um ambiente onde a escuta e o acolhimento são cruciais, a ausência desses profissionais compromete o bem-estar emocional das equipes. Mesmo assim, em meio às limitações, surgem iniciativas que resgatam o pertencimento: eventos simples como aniversários e confraternizações promovem união entre efetivos, terceirizados, estagiários e bolsistas.

O consenso é claro: todos precisam ser vistos e valorizados. Entretanto, para que tudo isso continue, é urgente reverter o quadro de escassez: *“o orçamento apertado, entre os menores da Embrapa, sufoca o potencial da unidade; a infraestrutura está deteriorada: laboratórios analógicos, prédios sem manutenção, perdas operacionais crescentes.”* A captação de recursos por projetos e programas como o PAC tem sido o principal respiro. Ainda assim, são necessários R\$ 7 milhões para manter a unidade viva. Apenas R\$ 2 milhões foram assegurados até agora. *“Estamos sobrevivendo.”* A frase, dita com pesar, ecoa o que muitos já sentem: sem revitalização, a Embrapa Cerrados pode parar de entregar aquilo que o Brasil mais precisa — soluções para o campo, para a vida e para o futuro.

A nossa principal preocupação no momento foi a notícia do fim do Balanço Social, o principal instrumento na prestação de contas para a sociedade do investimento feito na Embrapa. A cada 1 (um) real investido a empresa retorna R\$ 34,70 para o país, a nossa receita social líquida, que é o principal elemento do Balanço Social. Por último, a chefia denunciou o ataque que o pesquisador da área de rochagem sofreu por pesquisadores de outra unidade da Embrapa. Onde, ***“o colega foi ameaçado de demissão. Ficando com a sequela de uma doença autoimune”.***

Em seguida, a Missão ouviu o grupo da pesquisa e trabalhadores(as) do apoio à pesquisa em sala, modo roda de conversa. Foi relatado que o grupo estava reduzido porque estava ocorrendo uma frequente feira de agricultura da região, naquela semana. Após a apresentação da Missão, houve manifestação de agradecimento e alegria, *pois pela primeira vez os(as) trabalhadores(as) eram escutados pelo “pessoal dos Direitos Humanos”.* Há uma realidade marcada por isolamento, falhas de gestão, ausência de planejamento participativo, estrutura autoritária e a sensação de abandono institucional, que não pode ser ignorada; Pesquisadores vivem em ilhas. Chefias desarticuladas. Planejamento inexistente. Gestão participativa, apenas no discurso - ***“Nunca me chamaram para planejar. Nunca sentaram comigo. E como vamos avançar sem planejamento, sem acompanhamento?”.*** É assim que muitos se sentem: sozinhos, invisíveis, apagados por uma estrutura que não escuta; o ambiente é conservador, autoritário. As relações de poder são desequilibradas: alguns se comportam como donos do poder, outros são tratados como peças substituíveis. Chefias muitas vezes não compreendem as ferramentas institucionais que deveriam coordenar — como o

*INTEGRO ou o SIDE. Há desconhecimento generalizado sobre o funcionamento da gestão e ausência de capacitação real. “Grande parte do pessoal não tem nem acesso à internet. E os sistemas que temos, ninguém entende”. Este abismo entre estrutura e pessoas impossibilita uma atuação moderna, eficaz e justa; a falta de reuniões gerais, de semanas de planejamento, de trocas horizontais enfraquece qualquer tentativa de construção coletiva. O ambiente interno não favorece a cooperação, mas sim a competição silenciosa. Cada pesquisador tenta sobreviver com seus próprios projetos, sem respaldo, sem integração, como se cada um fosse uma pequena Embrapa solitária; foi graças à atuação do **sindicato** que ainda se constrói algum espaço de fala. Se hoje há alguma chance de diálogo, é porque houve resistência à imposição e à omissão. A gestão precisa ser mais que nomeação: precisa ser escuta, presença e ação. É urgente reconstruir um ambiente onde a ciência pública seja coletiva, participativa e respeitosa. Onde pesquisadores não sejam reféns de hierarquias, mas protagonistas do futuro que ajudam a construir; o assédio institucional é contínuo, falta de direcionamento estratégico, e um ambiente que, ao invés de incentivar a produção científica, silencia, isola e adocece. “Ameaçados, adoecendo, impedidos de publicar... é a ciência sendo assediada por dentro.”; o que era para ser um ambiente fértil para a inovação virou um campo minado de inseguranças: pesquisadores que lideram projetos de impacto são desencorajados, desacreditados, e em alguns casos, ficam doentes; a falta de critérios objetivos nos processos de avaliação dá espaço à injustiça, perseguição e desmotivação; há pressão velada para não publicar, não apresentar resultados, especialmente quando o conteúdo expõe dados ambientais, sociais ou econômicos sensíveis; um pesquisador, vítima de assédio prolongado, relatou a perda de apoio, autonomia e dignidade profissional. A atuação de gestores sem responsabilização, normaliza a negligência; enquanto lobbies externos ganham espaço e bloqueiam projetos, internamente, a falta de uma estratégia clara paralisa a inovação: em áreas fundamentais como solo e bioeconomia ficando sem direcionamento técnico adequado, com a crescente dificuldade de repactuar projetos, chegando a 50% em alguns casos, e mesmo com estrutura para captação de recursos via emendas, a burocracia e a desorganização minam iniciativas valiosas, como a Rota da Fruticultura (MPA/MDR).*

Dada a dimensão da Embrapa Cerrados, a Missão almoçou no local, isto é, no restaurante localizado nas dependências da Unidade. Após o almoço, a reunião com a maioria dos(as) trabalhadores(as) de campo, assistentes e técnicos(as) foi feita no galpão da manutenção, com expressivo número de trabalhadores. Após breve apresentação da proposta da Missão, foi anunciada mistura de denúncias graves, problemas estruturais e falhas em processos internos que impactam diretamente a saúde, segurança, dignidade e direitos trabalhistas, incluindo assédio moral, demissão injusta de assistente, impunidade de chefias e falta de apoio psicossocial. Além dos assistentes e trabalhadores de campo, enfrentarem uma série de condições inadequadas que violam o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e colocam em risco sua integridade física, emocional e funcional. Toda essa mistura veio associada à gratidão pela condição de vida superada pela origem de cada um(a) por trabalhar na Embrapa. Foram muitas as manifestações, que se destacam:

*Na Embrapa, onde se constrói ciência para o futuro do país, muitos trabalhadores estão vivendo sem segurança, sem direitos respeitados e sob assédio. A estrutura que deveria protegê-los não está cumprindo seu papel básico;*

falta de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), “Roupa, botas, luvas... faltam os materiais básicos para trabalhar com segurança”; os EPIs, quando existem, são de baixa qualidade, concentrados apenas na sede, e muitos servidores não têm acesso nem registro da entrega no sistema, o que impede qualquer controle ou responsabilização. A falta de materiais coloca a saúde dos trabalhadores em risco direto; muitos servidores trabalham fins de semana, sem poder usar o carro da instituição, e não são reconhecidos por isso. O banco de horas só permite liberação de hora extra quando está cheio, o que é inviável para quem atua em campo. O sistema é rígido, desatualizado e injusto, impedindo que o tempo de dedicação real seja compensado; “É como se nosso esforço fosse invisível. Só liberam hora extra quando o banco de horas está cheio, mas quando é que ele vai encher, se não nos deixam registrar tudo?”; há **restrições severas ao reconhecimento de horas extras**, com o sistema só liberando compensações quando o banco de horas está cheio, **o que desestimula o registro real da carga horária trabalhada**, especialmente para quem atua em campo.; **faltam EPIs adequados** para atividades de risco como o manuseio de agrotóxicos e motosserras. Os engenheiros e técnicos de segurança no trabalho estão **concentrados apenas na sede**, sem logística adequada para as equipes de campo. Os EPIs são utilizados e reutilizados **por longos períodos**, com uso de mais de **quatro anos** com o mesmo equipamento. Os assistentes só podem registrar o ponto às 7h45, mesmo quando o transporte institucional chega antes, caracterizando descumprimento direto do Acordo Coletivo de Trabalho; as avaliações institucionais são vistas como punitivas e tendenciosas. Quem pertence ao “grupo do chefe” recebe boas notas; os demais, são prejudicados, independente de desempenho técnico. A meritocracia foi sequestrada pela política interna e relações pessoais; O caso do funcionário com 37 anos de casa que foi coagido a assinar um pedido de demissão, escancara a gravidade do ambiente. Segundo relatos, a frase foi clara: “Enquanto eu estiver aqui, ele está f...”. Esse tipo de conduta é mais do que antiética, é ilegal, desumana e precisa ser investigada imediatamente; “Até Quando Vamos Normalizar o Desrespeito? A Embrapa não pode permitir que sua missão institucional seja desfigurada porque a nossa terceirização é um absurdo. Achávamos que teríamos mudança de postura com a nova diretoria da empresa. “É necessário revogar o BCA – Boletim de Comunicação Administrativa? que terceiriza as nossas funções e os nossos cargos”. A empresa não publica o novo PCE – Plano de Cargos da Embrapa, porque há notícias que não consta o cargo de assistente. “Não há transparência”. **práticas abusivas, negligência e desvalorização de quem constrói a ciência diariamente**”; duas reestruturações já ocorreram, apenas para tirar a paz dos(as) trabalhadores(as). “Nós do campo não somos convidados a participar de nada, se não é a gente essa Embrapa bonita não existe”; a diretora de administração foi daqui, foi nossa dirigente sindical e concorda em terceirizar o nosso trabalho”; há injustiças nos critérios de avaliação. Os processos internos são comparados a “linhas de guerra”, sem escuta nem construção coletiva; e, relatórios de impacto foram retirados de balanços oficiais, impedindo que o público e os órgãos fiscalizadores vejam a real contribuição da unidade; o maior absurdo é a exclusão digital e estrutural vivida pelo Núcleo de Apoio Operacional, que é frequentemente invisibilizado nas rotinas administrativas, **sem acesso à internet nem aos**

*sistemas digitais corporativos, mesmo quando o sindicato oferece condições para inclusão; Essa separação aprofunda desigualdades internas, impede a participação ativa desses servidores nos processos institucionais e compromete a dignidade e a eficiência do trabalho prestado.*

Os(as) trabalhadores(as) destacaram que o **sindicato cumpre papel vital** na proteção dos direitos e da ética institucional. A tentativa de **desmobilizá-lo**, por meio de transferência de lideranças ou retaliação velada, demonstra o risco que a organização sofre quando questiona o sistema. A discordância promovida por servidores comprometidos com a verdade é tratada como obstáculo, não como valor democrático. Dada a expressada representatividade da Embrapa Cerrados, tanto pelos trabalhadores, quanto pela chefia da Unidade, a Missão, em reunião com os(as) trabalhadores(as) de campo, se comprometeu em encaminhar pela proposição de um Núcleo Piloto de Direitos Humanos na Unidade, em parceria com o CNDH e CEREST, para que a Embrapa possa contribuir concretamente com o marco legal sobre direitos humanos e empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema, através do PL 572/2022, que tramita no Congresso Nacional.

Os relatos reunidos revelam um conjunto de falhas estruturais que comprometem a saúde, a dignidade e a segurança dos trabalhadores, demonstrando a necessidade urgente de medidas institucionais de correção, responsabilização e prevenção. Tais situações, além de configurarem riscos ocupacionais, apontam para violações de direitos fundamentais e descumprimento de obrigações previstas no ACT e na legislação trabalhista. Onde, reinstalou-se as denúncias:

*1. **Acidente Grave e Omissão Institucional** - um servidor sofreu um acidente de trabalho de extrema gravidade durante atividade oficialmente autorizada pela chefia. Em vez de receber apoio imediato, cuidados pós-acidente e as garantias administrativas devidas, o trabalhador relatou ter sido pressionado a manter silêncio para evitar responsabilização do gestor envolvido. Além do trauma físico e psicológico, o servidor não recebeu as diárias a que tinha direito e enfrentou situação de insegurança alimentar em razão da ausência de suporte institucional, um quadro inaceitável para qualquer ambiente de trabalho, especialmente para uma instituição pública que atua com ciência, segurança e responsabilidade social;*

*2. **Desigualdade de Sanções** – a expressão de mecanismos silenciosos de seletividade, punição desigual e naturalização de violências que recaem com mais força sobre determinados corpos e funções. Tal padrão aparece de forma evidente quando se observa que, apenas o assistente foi punido por conduta de assédio sexual. Enquanto, pesquisadores envolvidos em situações semelhantes seguem sem qualquer responsabilização. A discrepância revela uma lógica institucional de “dois pesos e duas medidas”, que mantém hierarquias funcionalmente estratificadas, reforçando desigualdades históricas e violando o princípio constitucional da isonomia;*

*3. **Condições Alimentares Indignas** - Diversos trabalhadores, especialmente os que atuam em campo, relatam que o café da manhã fornecido pela unidade apresenta qualidade nutricional insuficiente, inadequada ao esforço físico exigido pelas atividades diárias. A alimentação ofertada carece de itens energéticos, seguros e compatíveis com um ambiente laboral que demanda resistência, deslocamento e exposição ambiental. A insuficiência alimentar viola parâmetros básicos de saúde ocupacional, ergonomia e bem-estar institucional, comprometendo a segurança e o desempenho dos trabalhadores*

## **Proposta de Cláusula – Garantia do Cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)**

Diante dos relatos de violações de direitos, omissões institucionais, tratamento desigual e situações que colocaram em risco a integridade física e emocional de trabalhadores(as), propõe-se a inclusão imediata de uma cláusula específica de **Garantia do Cumprimento do ACT**, com as seguintes previsões obrigatórias:

### **1. Proteção integral às vítimas de acidentes de trabalho**

A empresa deverá assegurar suporte completo às trabalhadoras e aos trabalhadores envolvidos em acidentes de trabalho, incluindo atendimento imediato, registro formal do ocorrido, pagamento de diárias e demais direitos previstos em norma interna, legislação trabalhista e normas regulamentadoras. É vedada qualquer forma de coerção, silenciamento ou retaliação.

### **2. Igualdade de tratamento nas sanções disciplinares**

Todos os procedimentos disciplinares deverão observar critérios objetivos, isonômicos e transparentes, independentemente de cargo, função, titulação ou posição hierárquica. A empresa deverá garantir que condutas similares recebam tratamento similar, vedando privilégios ou seletividade punitiva.

### **3. Fiscalização contínua e verificável do cumprimento do ACT**

Será instituído um mecanismo permanente de acompanhamento do ACT, com participação do sindicato, da ouvidoria e de representantes eleitos pelos trabalhadores. Esse mecanismo deverá realizar auditorias periódicas, emitir relatórios públicos internos e recomendar medidas corretivas sempre que houver desvio ou descumprimento.

### **4. Avaliação e correção das condições de alimentação**

A empresa deverá revisar imediatamente as condições de alimentação ofertadas em suas unidades, assegurando padrões mínimos de saúde, dignidade e segurança alimentar. A avaliação será contínua e incluirá participação dos trabalhadores, especialmente daqueles expostos a vulnerabilidades socioeconômicas.

---

**Nenhuma ciência é justa quando silencia a dor de quem a sustenta.**

**Seção 3: Embrapa Algodão**  
**Região Nordeste, em Campina Grande/PB**  
**14 a 17 de maio de 2024**



No dia 15 de maio, pela manhã, teve início a escuta ativa na Embrapa Algodão, seguindo o modelo adotado anteriormente na Embrapa Sede, na presença do Cerest Centro de Referência em Saúde do Trabalhador local e da Seção Sindical do SINPAF. A abertura dos trabalhos ocorreu com uma reunião junto à chefia local, durante a qual a Missão apresentou um panorama das consequências das violências institucionais, impactos que vão além dos trabalhadores e trabalhadoras, afetando também a qualidade do ambiente organizacional e o papel social da instituição.

Após as apresentações iniciais, a Chefia Geral demonstrou preocupação quanto à escolha da unidade para a escuta ativa, observando que a Embrapa possui diversas unidades no Nordeste. Em resposta, a Conselheira Virgínia Berriel esclareceu que, embora o caso de homofobia relatado seja de extrema gravidade, a seleção da unidade considerou, sobretudo, seu perfil técnico e institucional: trata-se de uma unidade de produção, com campo experimental, diretamente vinculada ao sistema agroprodutivo. A Conselheira ainda ressaltou que o Conselho recebeu diversas denúncias envolvendo perseguições de cunho ideológico, em gestão anterior. Tais relatos, à primeira vista, podem configurar assédio moral organizacional, o que reforça a pertinência da escuta ativa nessa localidade. Ainda, foi exposto que a Missão tem como principal proposta trazer a Embrapa como empresa modelo para o GTI.



- Grupo de Trabalho Interministerial sobre Empresas e Direitos Humanos, uma iniciativa do governo brasileiro criado para elaborar a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas. O grupo é composto por representantes de diversos ministérios e órgãos do governo federal, e tem como objetivo propor medidas para garantir que as empresas atuem em conformidade com os direitos humanos, tanto na sua atuação interna quanto na relação com seus *stakeholders*.

Constituída em setembro de 2023, a Chefia local expõe que o momento é de esperança. Porém, os desafios são muitos. Visto que o cenário é preocupante, pois projetos que antes floresciam estão engavetados, sufocados ou desidratados. A estrutura da Embrapa deixou de priorizar a sociedade e passou a girar em torno de negócios e interesses mercadológicos, deixando de lado sua missão pública e territorial. Os cursos e programas de formação, que antes eram referência, foram drasticamente reduzidos. As parcerias se multiplicam, mas com foco em "estrela" e visibilidade, não em impacto real. A tecnologia virou vitrine, não ferramenta de transformação. Um exemplo marcante é o cerceamento da pesquisa no projeto com o gergelim, em 2005, já se realizavam experiências com o extrato de gergelim e amendoim, chegando inclusive à produção de um tipo de “queijo vegetal”.

Esta iniciativa, inserida no contexto da indústria alimentícia, nasceu como alternativa sustentável à cultura do fumo, combatendo a queima de áreas para produção e incentivando práticas agrícolas mais saudáveis. Contudo, esse projeto, promissor em seu aspecto técnico e social, conviveu com um ambiente institucional hostil, com chefias que, ao invés de liderarem com empatia e ética, fiscalizam de forma persecutória. Porém, naquele tempo a agenda de pesquisa era bem definida. A atual estrutura de governança da pesquisa, fortemente centralizada (modelo *top-down*) entre a Sede e as Unidades, limita a inovação local e a resposta a demandas territoriais específicas.

A ausência de continuidade do Macroprograma 6, impactou diretamente projetos estratégicos como o de mitigação do uso de terras para a produção de fumo (2008), que havia sido uma demanda direta do Ministério da Integração Nacional. Na mesma linha, destacava-se a proposta de destinar áreas no Rio Grande do Norte para o cultivo do gergelim em parceria com organizações locais e a Embrapa. A interrupção dessas agendas impediu o avanço de soluções sustentáveis e adaptadas ao semiárido. O Cerest se apresentou como referência para acompanhar os impactos à saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras da região, inclusive no contexto da Embrapa. Já havia recebido notícias da categoria, inclusive as recentes na grande mídia da região.

Deste modo, o Cerest se integra ao processo para apoiar a retomada do foco na dignidade das pessoas e equilibrar a balança entre os resultados produtivos e o bem-estar dos trabalhadores. A produção de conhecimento científico deve estar norteada por valores humanos, sociais e éticos, em vez de ser limitada por metas numéricas ou processos administrativos excludentes. Sendo assim, o cenário atual exige atenção especial à saúde mental dos trabalhadores, dado o crescimento do conservadorismo nacional e institucional, práticas de gestão por tarefas, pressões psicológicas e o aumento da mentalidade punitiva que pode configurar ambientes de violência organizacional.



Com a Chefia Geral da Embrapa/PB no espaço de exposição do algodão Colorido

Após a reunião de instalação da Missão, os(as) trabalhadores(as) da Unidade reuniram-se em um grande auditório, onde aguardavam a apresentação da equipe da Missão e do Cerest Local, marcando o início da oitiva coletiva. Como forma de promover a integração e criar um ambiente acolhedor, cada participante se apresentou, mencionando seu nome, tempo de serviço e função desempenhada na Unidade. Esse momento de escuta ativa proporcionou um espaço de confiança, no qual muitos(as) se sentiram à vontade para compartilhar suas vivências, manifestando angústias, descontentamentos e, também, reconhecimentos. Destacou-se, entre os relatos, o impacto positivo que a atuação na Embrapa teve sobre a vida econômica e financeira de diversos trabalhadores(as), evidenciando o papel transformador da instituição em suas trajetórias pessoais e profissionais.

Os(as) trabalhadores(as) que participaram estavam em todas as funções da empresa, isto é, pesquisadores(as), analistas, técnicos(as) e assistentes, em idade e tempo de trabalho medianos. Eram pessoas das mais diversas áreas de atuação: finanças, agronomia, biologia, química, comunicação, gestão, tecnologia/transferência (TT), patrimônio, campo experimental, laboratórios, entre outras. Para o coletivo, embora houvesse avanços localizados, a unidade vive um momento de ameaças sistêmicas à sua coesão institucional e à mensuração do impacto social e econômico de suas ações. Um dos pilares da Embrapa sempre foi o Balanço Social, ferramenta estratégica que conectava as tecnologias desenvolvidas à sua repercussão na sociedade brasileira. Esse instrumento, porém, corre o risco de desaparecer junto com a não continuidade das avaliações de impacto e a dissolução dos mecanismos de valorização econômica e social dos resultados públicos da pesquisa.



Além disso, cresce o temor da fragmentação das unidades e centros de pesquisa, o que fere diretamente o princípio da unidade orgânica e estratégica da empresa, comprometendo a articulação técnica, a memória institucional e a continuidade de linhas de pesquisa. Sem avaliação, sem integração entre unidades, sem retorno social mensurado, a Embrapa corre o risco de se descaracterizar como empresa pública de ciência voltada ao bem comum.

Esses pontos devem ser correlacionados com o que dispõe a Lei nº 10.180/2001, que trata da organização da administração financeira pública, da contabilidade e do controle interno no âmbito da União, e que exige das instituições públicas planejamento, mensuração de resultados e retorno social dos investimentos públicos. Foi relatado que o ex-presidente Mauricio Lopes figura como um dos principais autores de processos que geraram impactos significativos na estrutura organizacional e nas relações institucionais da Embrapa. Tais processos, segundo declarações, contribuíram para episódios de desmonte, perseguição e fragilização da governança.

Diante da gravidade das situações relatadas, o Ministério Público (MP) foi formalmente acionado por meio de representações que tratam do assédio organizacional, violação de direitos institucionais e cerceamento de instâncias coletivas de deliberação. Esses elementos indicam um desmonte silencioso de instrumentos de inclusão e justiça institucional, que precisam ser retomados com urgência, sob pena de se romperem os princípios que sustentam o caráter público da Embrapa. A Embrapa, como empresa pública de pesquisa e inovação, tem o dever institucional de alinhar-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente no que diz respeito à igualdade de oportunidades, trabalho decente, saúde e bem-estar, agricultura sustentável e redução das desigualdades.

No entanto, os relatos indicam uma desconexão entre o discurso institucional e a prática cotidiana. Houve mudanças profundas e negativas no uso e importância do Balanço Social, que deixou de ser um instrumento estratégico de avaliação do retorno público da ciência. O resultado é que pesquisas e ações com grande impacto social continuaram a ser monitoradas, mas não foram valorizadas.



O sistema atual de avaliação foi descrito como um instrumento de divisão, humilhação e desestímulo, especialmente entre os trabalhadores dos níveis de base. Em vez de promover o desenvolvimento, a avaliação tem gerado competição tóxica e adoecimento emocional. Mesmo com esforços isolados de servidores e chefias sensíveis, muitos afirmam que há uma desorientação generalizada sobre como lidar com os efeitos do estresse institucional, e falta de clareza sobre o que deve ser feito e como agir em situações críticas. A crise no financiamento da pesquisa foi apontada como a principal causa de esvaziamento científico. Entre 23 projetos de pesquisa registrados, apenas 12 receberam prioridade, especialmente aqueles ligados ao algodão agroecológico.



Escuta coletiva com os trabalhadores(as) – Embrapa Algodão

A unidade representa, de forma ativa, a agricultura familiar. Em junho de 2023, ocorreu um repasse de R\$ 300 mil. O PAC previa R\$ 14,6 milhões entre este ano e o próximo. Contudo, o cenário ainda é de incertezas sobre como e quando os recursos serão realmente executados. A redução orçamentária tem sido uma preocupação constante, dificultando o planejamento. Existe uma percepção de que o MAPA (Ministério da Agricultura) trata a Embrapa como parte interna da estrutura, mas sem o devido entendimento de que nossa função é subsidiar a pesquisa científica.

Ainda, o diálogo interno é fundamental, mas ainda há carência na interação entre as equipes. A seleção e execução das carteiras de projetos é o que realmente movimenta a empresa, e esse processo precisa ser mais compartilhado e transparente. Um número significativo de pesquisadores(as) e trabalhadores (as) de campo encontram-se em idade avançada. Isso evidencia a necessidade urgente de renovação dos quadros e de ações que favoreçam a integração entre os profissionais mais experientes e os(as) recém-chegados(as).

O sistema atual da Embrapa tem criado um ambiente altamente competitivo entre colegas e entre unidades, o que prejudica a cooperação e o bem-estar. Precisamos resgatar a autoestima profissional e valorizar a identidade da Embrapa como empresa pública de ciência e inovação.

Em 2002, houve uma grande transformação: pesquisadores(as) com formação dentro da própria empresa passaram a dividir espaço com novos(as) profissionais vindos(as) de fora. Desde então, alguns(as) colegas sentem-se rotulados(as) como "conservadores(as)", refletindo um divisor de águas na cultura interna. A unidade NÃO conta com psicólogo(a) ou assistente social, mas não há nenhum profissional dessa natureza disponível. Há relatos de empregados apresentando perda de memória, o que pode estar relacionado ao ambiente de trabalho. Apesar da existência de normas, o sistema de ouvidorias descentralizadas parece pouco eficiente.

A Norma orienta que deve haver um(a) ouvidor(a) local, o que não está implementado. Um(a) dos chefes foi transferido(a). Nesse contexto, surgiram queixas envolvendo situações como: uso do endereço da empresa para recebimento de correspondência pessoal, falta de sensibilidade com temas como autismo e exposição de colegas. No campo técnico, especialmente na área de entomologia, há pesquisadores(as) descritos como muito competentes, mas com comportamento individualista, pouco abertos ao trabalho coletivo. Alguns relatos indicam casos de humilhação a colegas, e o(a) pesquisador(a) em questão tem trazido dois cachorros para o ambiente de trabalho, o que tem gerado desconforto entre outros(as) funcionários(as). A realidade vivida, aqui, e talvez em outras unidades da Embrapa tem refletido uma espécie de "República do Agro", marcada por práticas autoritárias e silenciosas.

Após a formalização de situações irregulares, o Ministério Público do Trabalho (MPT) celebrou acordos de ação com a empresa, especialmente diante de denúncias envolvendo retaliações a pesquisadores(as) e trabalhadores(as) que se manifestaram ou buscaram apoio institucional. Casos de retaliação a trabalhadores(as), inclusive jovens aprendizes e terceirizados(as), o que reforça a urgência de se escutar essas vozes e protegê-las. Atualmente, há o registro de 14 denúncias de assédio sexual, sendo que diversas foram consideradas procedentes após apuração. No entanto, persiste a preocupação com o que não é denunciado, ou seja, com os casos subnotificados por medo, insegurança ou ausência de canais de escuta eficazes. o número real de ocorrências pode ser muito maior do que os registros formais indicam, considerando também a prática de afastamento de pessoas como forma velada de resolução de conflitos, sem responsabilização adequada dos(as) agressores(as).

No dia 16 de maio, a Missão ouviu os trabalhadores do campo experimental que foram levados para a unidade em Campina Grande, pois os dois distavam de 86 e 180 km. Deste modo, não foi possível conhecer o meio ambiente dos(as) trabalhadores(as) lotados(as) nos campos. O Campo Experimental, localizado a 86 km da sede, contava com uma área de 340 hectares destinados a atividades agrícolas, hoje interrompidas. O espaço encontra-se desativado e em processo de redefinição de uso. Durante seu funcionamento, diversas atividades foram realizadas no local, principalmente o projeto com o gergelim. Apesar de seu engajamento técnico e operacional, o projeto enfrentava limitações significativas de recursos e estrutura, o que impactava a continuidade e os resultados das pesquisas. Além do manejo agrícola, a trabalhadora participou do monitoramento e aplicação de inseticidas nas lavouras, desempenhando papel importante no controle fitossanitário das culturas. Atuou, também, como monitora no programa sisal, envolvendo o acompanhamento técnico das atividades produtivas e contribuindo para a melhoria dos processos no campo. Parte de suas atividades incluía o trabalho em áreas de plantio com estrutura limitada, o que exigia soluções criativas e dedicação constante.

Foi ressaltada a falta de valorização com aqueles(as) que contribuíram para a pesquisa, o manejo e a preservação do conhecimento técnico da unidade, mesmo diante da falta da estrutura mínima. Sem alteração nas condições de trabalho, isto é, os(as) trabalhadoras continuam manuseando inseticidas e/ou agentes biológicos tiveram interrupção na percepção do adicional de insalubridade, desde janeiro, do ano corrente. Há sete anos, a equipe arca com os custos de internet e utiliza celulares pessoais para realizar tarefas institucionais, devido à ausência de equipamentos fornecidos pela unidade, nos campos experimentais.

Foram registradas sete advertências verbais envolvendo o servidor conhecido como Sebastião, situação que acabou sendo encaminhada ao Ministério Público do Trabalho (MPT), com menção direta a esse gestor. Sebastião, juntamente com outros dois chefes identificados como integrantes da equipe Barbosa, atuava na gestão financeira de cinco projetos, período em que também ocorreram falhas sistêmicas que comprometeram o andamento das atividades.

Estagiárias da equipe relataram crises de ansiedade e episódios de sofrimento emocional decorrentes de sua conduta. Segundo os depoimentos, Sebastião exercia pressões excessivas, promovia perseguições internas e chegou a cortar, em duas ocasiões, uma planta experimental fundamental para o desenvolvimento da pesquisa — fato interpretado pela equipe como forma de cerceamento científico. O episódio gerou indignação generalizada, acompanhada da pergunta que circula entre os trabalhadores: “Quem são os dez que se rebelaram contra Sebastião?”

Embora a denúncia tenha sido protocolada no MPT, até o momento não houve qualquer reparação. Falta uma política institucional efetiva de responsabilização, e os mecanismos que deveriam prevenir e coibir práticas de assédio mostram-se insuficientes. Diante disso, trabalhadores e trabalhadoras continuam buscando respostas e pressionando por mudanças, questionando a gestão sobre quais medidas serão adotadas para transformar essa realidade, especialmente diante do quadro atual: projetos parados, cortes considerados injustificados e ausência de ações corretivas concretas.

No Campo 13, com extensão até Barbalha (CE), observou-se a redução do quadro de funcionários durante a pandemia, impactando diretamente nas rotinas operacionais. Atualmente, há 19 trabalhadores, sendo apenas quatro nos serviços gerais, responsáveis por tarefas como manutenção de máquinas e pintura, todos recebendo apenas salário mínimo, sem assistência médica e com vale-transporte limitado.

Relatos apontam a ausência de exames periódicos e a necessidade urgente de reforço no quadro de pessoal. A Secretaria Municipal de Saúde foi citada quanto à demora no atendimento e na realização de exames. Um supervisor teria visitado a sala de chefia três vezes em outubro de 2023, com registros em vídeo, e as denúncias foram formalizadas no Ministério Público do Trabalho (MPT). Foi destacada a importância de acolher os relatos com humildade e garantir escuta qualificada dos trabalhadores.

Um técnico da área administrativa foi retirado de um processo sem justificativa clara, gerando questionamentos internos. Segundo relatos, a imagem da Embrapa construída ao longo dos anos, como referência pública de ciência e compromisso social está em contradição com práticas recentes percebidas pelos trabalhadores.

Foram mencionados casos de assédio envolvendo bolsistas da área de Biotecnologia. Uma das bolsistas atuou por três anos na unidade; de outro colaborador que integrava a estrutura de atendimento técnico. Há ainda registros de atuação em Fitopatologia, bem como vínculos estabelecidos com o

Instituto Nacional do Semiárido, compondo um quadro mais amplo de relações profissionais afetadas com práticas inadequadas.

Há também relatos de assédio ocorridos em ambiente universitário que afetaram bolsistas vinculados à Embrapa, apesar de os relatórios semestrais e anuais terem sido entregues regularmente. Um caso que chama atenção é o de uma técnica de laboratório que esteve na unidade entre setembro de 2022 e 31 de outubro de 2023, após um histórico de 38 anos de vínculo com a Embrapa. Nesse período recente, observou-se o agravamento de seu estado de saúde, possivelmente associado às condições de trabalho. Embora o advogado responsável tenha sido informado da situação, não há registro de providências adotadas até o momento. Uma assistente de almoxarifado, com 15 anos de atuação na Embrapa e função anteriormente ligada à área de motoristas, relata ter sofrido perseguição após passar a cobrar formalmente os materiais de trabalho por e-mail.

A chefia, a partir dessa cobrança, teria iniciado uma conduta de retaliação. Segundo o relato, foi solicitado à trabalhadora que dividisse o percentual de viagens durante a semana com outro setor, o que não fazia parte de suas atribuições iniciais. Posteriormente, recebeu três documentos de advertência da chefia, sem justificativas claras, e foi informada por um superior de que seria formalizada uma advertência oficial. A chefia na época nada fez.

Após esses episódios, a servidora foi deslocada para o setor de patrimônio, onde atua atualmente, mas permanece há 10 anos sem receber referência funcional ou qualquer tipo de reconhecimento formal. A profissional relata ainda ter vivido forte pressão psicológica, com impacto direto em sua saúde, inclusive envolvendo um processo de síndrome do pânico e crise emocional severa, com histórico de internação. A servidora foi identificada como anistiada da época Collor, originalmente lotada como assistente administrativa. Hoje, atua no setor de patrimônio, onde somente os últimos cinco anos de sua atuação puderam ser recuperados documentalmente.

### **Avaliação Resumida sob a Ótica dos Direitos Humanos:**

O relato da assistente de almoxarifado indica violação do direito ao trabalho digno e possível assédio moral administrativo. A retaliação teria se iniciado após a trabalhadora exercer uma função legítima — cobrar formalmente materiais por e-mail. A partir disso, passou a sofrer mudanças arbitrárias em suas atribuições, recebeu advertências sem justificativa e foi ameaçada de sanção disciplinar, configurando uso abusivo do poder hierárquico.

O deslocamento para outro setor e a estagnação funcional por 10 anos reforçam sinais de isolamento, invisibilização profissional e discriminação indireta. As consequências para sua saúde — síndrome do pânico, crises emocionais e internação — evidenciam falha no dever institucional de proteger a saúde mental, previsto em normas da OIT, na NR-01 e no direito constitucional à saúde.

A condição de trabalhadora anistiada do período Collor acrescenta um elemento de vulnerabilidade, pois a Constituição e os parâmetros internacionais preveem reintegração digna e igualdade de oportunidades, o que não se verifica no caso. A perda ou ausência de registros de grande parte de sua trajetória profissional também configura apagamento institucional, prejudicando avaliação de mérito, carreira e reparação.

Em síntese, há indícios consistentes de:

- retaliação por exercício regular da função,
- assédio moral administrativo,
- violação do direito à saúde,
- ineficiência e omissão gerencial,
- violação do princípio da dignidade humana e da igualdade no trabalho.

O conjunto situa a trabalhadora em um contexto de violência organizacional, incompatível com os padrões de direitos humanos e de trabalho decente.

Um trabalhador anistiado, atualmente técnico do setor DGP, relata que seu processo de anistia foi devidamente formalizado, sendo necessário informar o número do processo administrativo correspondente para inclusão documental. Além dele, outros dois profissionais também anistiados continuam sendo classificados como operários rurais, embora exerçam atividades técnicas, inclusive atuando de forma isolada no Campo Experimental.

O setor de chefia local é atualmente representado realizado pela Dra. Nair, e foi mencionado o histórico de coordenação da área em projetos vinculados ao cultivo de gergelim, algodão e geoplasma de algodão Mocó, desde 2005, em parceria com instituições como o IFPB (Instituto Federal da Paraíba), campus Patos. Houve relato de um episódio delicado durante o retorno ao trabalho, sob acompanhamento do CEREST, sugerindo possível violação à readaptação funcional.



Foram destacados diversos erros administrativos causados por interpretações equivocadas das normas internas, frequentemente aplicadas como se estivessem acima da legislação vigente, gerando distorções nas atribuições e enquadramentos. Um exemplo foi a classificação indevida de técnicos como “operários rurais” ou “assistentes”, mesmo com atuação direta em atividades técnicas especializadas relacionadas ao cultivo de gergelim, algodão, mamona e sisal.

Trabalhadores de um mesmo setor relataram inconsistências no pagamento do adicional de insalubridade. Apesar de atuarem em ambientes com risco biológico e químico, nem todos os profissionais recebem o benefício de forma igualitária. Um dos casos citados envolveu um servidor que só passou a receber o adicional após mudança de setor, indicando critérios pouco transparentes na concessão.



Escuta com trabalhadores terceirizados da Embrapa Algodão/PB

Em janeiro de 2010, o adicional de insalubridade foi suspenso para todos os trabalhadores, sendo posteriormente restabelecido apenas para alguns, com base em critérios que não foram claramente divulgados.

Os profissionais que atuam diretamente com micro-organismos e ácidos – situação classificada como de grau máximo de risco (40%), ingressaram com ações na Justiça do Trabalho reivindicando o adicional. Foi apontada também a ausência de técnico em segurança do trabalho na unidade, prejudicando a avaliação regular dos riscos ocupacionais. Um caso específico mencionado foi o da profissional que não recebe insalubridade mesmo exercendo funções em ambiente de risco, indicando possível falha na classificação das atividades exercidas.

Há denúncias sobre a priorização de concursos direcionados a determinadas localidades (ex.: Matopiba), enquanto setores com necessidade crítica de pessoal, como laboratórios de doenças de plantas, permanecem sem reposição. Também foi relatado que vagas laboratoriais foram incluídas no

edital sem previsão no Termo de Referência, o que levou à má distribuição das vagas e prejuízo às equipes técnicas locais.

A situação ainda pode configurar descumprimento da Lei de Responsabilidade Fiscal, caso os critérios para distribuição de cargos públicos não estejam alinhados com a real necessidade e planejamento orçamentário.

No dia 16/05, durante relato presencial, o trabalhador Cherre Bezerra descreveu uma experiência de profunda injustiça institucional, marcada por descrédito, desmotivação e prejuízos profissionais.

Com mais de cinco anos na unidade, relatou que recebeu nota 2,45 em sua avaliação, mesmo tendo apresentado resultados relevantes e liderado projetos com impacto. Ao entrar com recurso, o sistema da empresa impediu a tramitação dentro do prazo, gerando invalidação da contestação. A falta de orientação e de regras claras agravou ainda mais o sentimento de perseguição.

Três projetos foram submetidos por ele em 2023:

- Projetos 1 e 2 com execução integral pela Embrapa;
- Projeto 3 com participação de empresas externas, articulado por uma equipe de 14 pessoas, considerado promissor.

Dos 53 pesquisadores envolvidos no mesmo núcleo, ele foi o único reprovado, sem justificativa técnica clara ou publicação de critérios objetivos.

“Fui descredibilizado. Não criaram regras para o processo. Só fui informado que estava fora.”

Segundo relatos adicionais, do chefe da área de Pesquisa, foi apontado como um gestor que atua com falta de profissionalismo e humanidade, praticando descrédito sistemático e desconfiança institucional.

A cultura de silenciamento impede que outros trabalhadores denunciem. A maioria se cala por medo de retaliação. Casos de demissão de colegas dentro do CPPCAM, mesmo com vínculos sensíveis, foram mencionados como parte de um padrão de assédio institucional e represália.

A Captura da Ciência Pública: Como a Agricultura Familiar Foi Silenciada dentro da Embrapa

Entre o final de 2013 e o início de 2014, algo grave aconteceu. A Embrapa, instituição reconhecida por seu papel estratégico na pesquisa pública brasileira, passou por um processo silencioso, porém devastador: foi capturada.

Sob o pretexto de modernização e eficiência, instaurou-se um novo sistema de avaliação, novas linguagens, novas metas — mas, sobretudo, um novo propósito oculto: substituir o compromisso com a agricultura familiar pelo avanço agressivo do agronegócio privatizado.

Saberes Populares Substituídos por Patentes Corporativas

Como produzir uma patente útil para quem cultiva com água escassa e técnicas sustentáveis, se a estrutura institucional privilegia apenas produtividade em larga escala? A resposta é simples: não se produz. O conhecimento que antes servia às comunidades rurais agora é moldado para atender aos interesses de grandes grupos econômicos.

O marco desse retrocesso foi a IEC 85, que privatizou o conhecimento gerado com recursos públicos, consolidando o processo de exclusão da agricultura familiar e marginalizando cientistas comprometidos com ela.

#### O Sistema de Avaliação como Arma de Controle Psicológico

Sob esse novo regime, um sistema de avaliação de desempenho foi implementado não como estímulo ao mérito, mas como instrumento de vigilância e punição. A meritocracia virou chantagem emocional. O medo, a perseguição e a instabilidade viraram rotina.

Profissionais respeitados passaram a ser assediados moralmente. Um deles, identificado como Sebastião, teria sido parte central dessa engrenagem, amparado politicamente por figuras como Blairo Maggi e outras associadas ao agronegócio no Senado. Ao invés de liderar, instaurou-se um comando autoritário. As chefias deixaram de cumprir a função de orientar e passaram a vigiar, controlar e calar, uma fanfarra Contra a Ordem Científica.

O que se viu foi a desconstrução de uma missão pública. As decisões não partiam mais da ética científica, mas de alianças com interesses econômicos e políticos privados. A fanfarra que tomou a Embrapa trocou a ciência pelo espetáculo, o serviço público pela performance, a coletividade pelo medo.

---

### **Por que isso importa?**

Porque a ciência pública é patrimônio do povo. Porque sem agricultura familiar, não há soberania alimentar, não há sustentabilidade, não há justiça social. Porque a Embrapa não pode ser transformada em ferramenta de opressão e lucro para poucos.

### **É hora de exigir responsabilização, reconstrução e reparação.**

Ao longo dos últimos dez anos, a unidade desenvolveu um relevante projeto voltado ao cultivo e à cadeia produtiva do gergelim, em parceria internacional com o Japão. A iniciativa, inserida no setor de alimentos, surgiu como alternativa sustentável à cultura do fumo, contribuindo para reduzir práticas de queima de áreas e promovendo sistemas agrícolas mais saudáveis e alinhados à economia local.

Apesar de seu potencial técnico e social, o projeto se desenvolveu em meio a um ambiente institucional marcado por hostilidade. Segundo os relatos, práticas de assédio moral estão profundamente arraigadas na cultura organizacional da unidade, manifestando-se de forma recorrente, silenciosa e naturalizada.

Chefias, em vez de atuarem com liderança ética e sensibilidade, adotam posturas fiscalizatórias de caráter persecutório, criando um clima de medo e desestabilização emocional.

Foi relatado que o então gestor Sebastião Barbosa, em conjunto com o servidor, empregou métodos arbitrários e autoritários na gestão de pessoas. Após deixar a função de chefia, um deles passou a circular e fiscalizar colegas em sala, situação percebida como constrangedora e intimidatória. Há ainda relatos de que a escolha da unidade para atuação teria sido influenciada por vínculos pessoais, e não por critérios técnicos, o que contribuiu para favorecimentos internos e para a deterioração do equilíbrio no ambiente de trabalho. Entre os episódios mais graves, destaca-se o relato de um empregado que, emocionalmente fragilizado pelas situações reiteradas de abuso, chegou a cogitar tirar a própria vida ou a do chefe. Esse testemunho dramático expõe a profundidade da violência organizacional e reforça a urgência de medidas institucionais de proteção e responsabilização.

Diante desse cenário, torna-se imprescindível que o assédio moral seja reconhecido institucionalmente como prática criminosa, demandando protocolos claros de acolhimento, canais efetivos de denúncia e mecanismos rigorosos de responsabilização dos agressores. É urgente a implementação de uma política organizacional que garanta ambientes de trabalho seguros, respeitosos e fundamentados na dignidade humana, relatou a pesquisadora.

Embora a unidade tenha avançado com algumas iniciativas relevantes, como a implementação de ações psicossociais, campanhas internas de conscientização e o cumprimento parcial das normas de acompanhamento de servidores(as), a Embrapa ainda opera sob forte restrição orçamentária. O cerceamento financeiro imposto às unidades limita não apenas a capacidade de gestão, mas também o desenvolvimento pleno de pesquisas estratégicas. Os recursos provenientes do Tesouro Nacional têm sido cada vez mais direcionados para a produção agropecuária convencional, deixando a pesquisa científica e, sobretudo, a inovação agroecológica em situação de subfinanciamento crônico. Dos 23 milhões solicitados, apenas 12 milhões foram efetivamente destinados às iniciativas de produção em sistemas alternativos.

Um exemplo emblemático dessa assimetria é o projeto de algodão agroecológico no MATOPIBA: embora contemple uma previsão de 14,5 milhões no âmbito do PAC, sua execução está autorizada apenas até 2025. Paralelamente, os cortes no orçamento do MAPA que impactam diretamente a continuidade das ações sequer foram comunicados previamente às chefias, revelando falhas de transparência e de planejamento institucional.

Atualmente, qualquer manifestação mais incisiva tende a ser interpretada como assédio moral, o que tem provocado um ambiente de receio e autocensura entre os trabalhadores. O presente registro concentra-se nos relatos de trabalhadores vinculados aos Campos de Manona, com foco nas condições de trabalho, nos vínculos laborais e nas situações relacionadas à insalubridade. Um dos casos destacados refere-se a uma servidora que atuou no Campo Barbalho, entre 2015 e 2019, e que se encontra afastada há quatro meses. Em 24 de janeiro, ela realizou um exame toxicológico e, desde então, relata ter tido seu adicional de insalubridade suspenso, apesar de continuar submetida às mesmas condições laborais que anteriormente justificaram a concessão do benefício. No período em questão, tendo identificado o supervisor responsável pelo corte.

Terceirizados relataram não ter acesso a telefone institucional nem a e-mail corporativo, o que os exclui dos canais formais de comunicação interna. Essa ausência de ferramentas básicas compromete o letramento e a inclusão digital, impedindo o recebimento adequado de avisos e limita o acesso a instrumentos essenciais ao desempenho das atividades. Não contribuindo com a inclusão digital.

**Seção 4: Embrapa Amazônia  
Occidental, em Manaus/AM  
10 a 14 de junho de 2024**

**Missão  
Embrapa**

**Amazônia Ocidental**

**CNDH**  
Conselho Nacional dos  
Direitos Humanos  
**10 ANOS**

**Tem como objetivo escutar os  
trabalhadores(as) quanto a saúde e  
segurança no ambiente de  
trabalho, para prevenção ao assédio  
e ao cerceamento a pesquisa.**

**10 a 14 de junho**

No dia 11 de junho, pela manhã, teve início a escuta ativa na Embrapa Amazônia Ocidental, seguindo o modelo estabelecido anteriormente na Embrapa Sede, na presença do Cerest local e da Seção Sindical do SINPAF. A abertura dos trabalhos ocorreu com uma reunião junto à Chefia Local e representante da Assessoria Jurídica - AJU, da Região Norte, durante a qual a Missão apresentou um panorama das frequentes violências institucionais, impactos que vão além dos trabalhadores e trabalhadoras, afetando também a qualidade do ambiente organizacional e o papel social da instituição. Destacando que a Embrapa Amazônia Ocidental entrou no hall das unidades visitadas por representar na visão do CNDH um caso de avanço do acesso dos direitos dos trabalhadores(as) pela assertiva atuação sindical, junto ao CEREST Local e o MPT – Ministério Público do Trabalho.



*A Chefia Local relatou que a unidade conta com 186 pessoas trabalhando, mas sofreu com a redução orçamentária, tendo que administrar R\$ 4 milhões para cinco frentes de trabalho. Há um histórico de tentativas para ampliar esse orçamento. Porém, as questões políticas afetaram muito a incidência na aquisição de receita. O pesquisador, dirigente sindical, com 43 anos de empresa, filiado ao Pcdob, expôs que a posição ideológica exerce grande influência no trato dos(as) trabalhadores(as), na empresa: “mesmo tendo projeto com o Banco Mundial, em 1981, não foi imediatamente integrado à empresa, na promulgação da CF88”. No campo de gestão das pessoas, escutas estão sendo realizadas com apoio da Ouvidoria, do Comitê de Ética, da CPPCAM e da Corregedoria. O plano de escutas na Unidade foi aprovado no CONSAD.*

*Contudo, o SGP – Setor de Gestão de Pessoas, relatou sentir sobrecarga de tarefas. Os concursos anteriores não previram vagas para profissionais da assistência social e psicologia. É necessário que o plano de carreira contemple esses profissionais e que futuros concursos incluam essas áreas. Atualmente, a Ouvidoria funciona apenas na sede, existindo apenas a representação do Comitê de Ética na unidade. Houve a menção da imperiosidade de não particularização de casos, a partir da expressão de preocupação da Chefia Local e da AJU em atenção à trabalhadora Indra Mara. A AJU colocou preocupação sobre a individualização e sobre a não deterioração das forças do Estado, do respeito aos Direitos Humanos e da função necessária de realizar a escuta com/e todos(as). Houve um episódio em que Indra ameaçou agredir a esposa do chefe. Também foi mencionado o fechamento de um acordo entre o CEREST/AM e o CEPAO.*

*A conselheira, Virginia Berriel, explicou que a Missão tem como proposta a não individualização das ações. A destacar que este tipo de atuação só tem gerado prejuízos ao erário público, a saúde integral dos(as) trabalhadores(as) e da imagem de uma empresa que é tão cara ao povo brasileiro. Foi exposto que o SGP deveria atuar junto ao Núcleo de Desenvolvimento Institucional, a fim de se ter normas que conflitem com as obrigações administrativas, a fim de diminuir as ações judiciais. Um dos maiores problemas é a avaliação. Como ela é dependente da supervisão imediata não se tem uma única para todos, inclusive na recepção de atestados, estas diferenças geram falta de harmonização nos critérios aplicados. É essencial que o chefe imediato realize a aferição da assiduidade durante a Avaliação de Desempenho, cabe a ele exercer o senso crítico e realizar os julgamentos necessários. Há alguns casos gritantes de absenteísmo.*



*O período do processo de avaliação é sempre muito penoso. Desde 2017, houve uma mudança normativa: os registros passaram a ser realizados diretamente no sistema. Antes disso, a avaliação era feita pelos supervisores diretos. Atualmente, a chefia tem 100% da responsabilidade pela realização das avaliações. Para o próximo ano, parte das avaliações será conduzida por supervisores eleitos por colegiado. Porém essas mudanças vêm da Sede sem possibilidade de adaptação à realidade local. A convocação para a avaliação já deveria apresentar, com antecedência, todas as regras. O núcleo só é autônomo quanto ao uso de recursos.*

*Os empregados(as) inelegíveis, ainda serão avaliados. O maior índice de inelegibilidade está na área de pesquisa. Apesar disso, foi registrado um baixo índice de recursos nas avaliações. As chefias também são responsáveis pela análise da produção individual. Atualmente, as avaliações têm ocorrido sem respaldo adequado. A unidade conta com um índice elevado de atestados médicos, em torno de 100 (cem) por mês. A Comissão deverá trabalhar a discrepância e publicar o regramento antes da avaliação, especialmente quando houver avaliação por pares ou supervisores diferentes.*

*Apesar do destaque de não particularização da Missão, foi relatado que a Comissão de Ética está sendo investigada por possível assédio à colaboradora Indra Mara. Por fim, a CERES, responsável pela previdência complementar, nunca realizou o pagamento à trabalhadora Indra, uma pendência grave que precisa ser solucionada com urgência. Indra recebia R\$ 5 mil. Há ainda uma troca frequente de representantes em conselhos e comissões. As representantes do SGP discutiram a discordância de Indra em relação à nota atribuída, a qual uma delas considerou como uma boa avaliação.*

*Todos os direitos foram incorporados, mesmo durante o doutoramento realizado por meio de programa da Embrapa, tendo toda a garantia. O processo na Justiça do Trabalho já foi tramitado e julgado. Houve um envio de e-mail sem moderação, o que gerou nova reclamação registrada pela Ouvidoria, desta vez relacionada aos valores da premiação. Ela entrou com um processo judicial por querer garantir todos os seus direitos relacionados ao processo de promoção. Após isso, as representantes do SGP solicitaram desligamento da Comissão de Ética. A representante do SGP reforçou que a função do Comitê Local é educativa.*

*O representante da AJU relatou discordância com a aplicação de sanção disciplinar de grau 3. Há um protocolo de acolhimento que deve ser seguido quando é perceptível que o trabalhador está em sofrimento ou passando por dificuldades.*

*Toda essa situação teve como estopim a denúncia por agressão do Chefe Geral da Unidade da época, com exame de corpo delito, feito pela trabalhadora, foi publicizada em uma segunda Audiência Pública sobre Assédio Moral na Embrapa, realizada pela Comissão do Trabalho da Câmara Federal, 06/12/2018. (<https://www.youtube.com/watch?v=pjFSsFTQlcl&t=28s>).*



Registro da instalação na Embrapa Ocidental - Manaus/AM

*Foi exposto que o Chefe Geral da época no saiu no Programa de Demissão Voluntária – PDV, antes do prazo previsto pela Ceres, arcando tanto com a sua parte quanto com a parte da empresa. Também foi retado que a trabalhadora Indra recusou-se a assumir o cargo, visto que seria chefiada por pessoa com cargo inferior. Destacando que em dada reunião, diversos ataques foram dirigidos à recém citada chefia, fazendo com que ela imediatamente coloca-se o cargo à disposição, por se sentir assediada. Posteriormente, entrou com um processo judicial, pelos prejuízos financeiros sofridos, seguindo todo o rito institucional, acionando a Diretoria Executiva da Embrapa, a Ouvidoria e o canal FalaBr. A recém citada ex-chefe obteve ganho de causa em uma ação por assédio ascendente contra a trabalhadora afastada.*

Ao final da reunião de instalação, foi reiterada a disponibilidade da Seção Sindical Amazonas quanto a atuação na garantia da saúde e segurança dos(as) trabalhadores(as), ratificando o agendamento da visita ao Campo Experimental do Urubu, as oitivas individuais e coletiva. As oitivas individuais tiveram centralidade na mesma queixa das etapas anteriores, onde foram citadas: a falta de transparência nas ações administrativas, os retrocessos que os frequentes processos de reestruturação institucional, trazendo desalento e desencontro com a agenda da Unidade, e os processos de avaliação individual eivados de personalismos e favorecimentos.

*Destaca-se nas exposições: um pesquisador relatou o desaparecimento de recursos dentro da empresa, com indícios de desvio de verbas para pagamento de contas, como água e outras despesas no posto de combustível; em 2017, uma servidora egressa do Ministério Público Federal (MPF), atuando na área de Biodiversidade, apresentou uma proposta de reajuste salarial com base na isonomia das atividades, salários iguais para atividades iguais, defendendo o que considera ser justo, conforme art. 461 da CLT.*

*Foi apontada uma significativa disparidade salarial: um grupo de trabalhadores, mesmo com graduação, recebem o teto constitucional, enquanto outros não têm remuneração nem compatível com o cargo de analista. Adicionalmente, diversos empregados foram demitidos e o prédio foi penhorado por dívidas. Levanta-se a dúvida sobre a existência de um “tronco político” ou um “tronco de gestão” influente nas decisões da empresa. Há registros de servidores envolvidos em processos por irregularidades.*

*Os trabalhadores relatam prejuízos relacionados a um prêmio que deveria ser pago pelos serviços prestados, mas que não está sendo repassado adequadamente, gerando um sentimento de desvalorização na equipe; foi relatado que um trabalhador, do Campo Experimental DAS, estava há 12 dias sem frequentar o trabalho; apenas um profissional do setor de Saúde foi procurá-lo. Durante esse período, o armário do trabalhador foi violado. O trabalhador sofre de alcoolismo. O servidor se recusou a ir para Manaus e, por isso, foi retirado do cargo em comissão (DAS), perdendo o adicional de periculosidade e o direito às horas extras. Após a violação do armário, foram produzidos registros fotográficos do ocorrido.*

*Outro, técnico administrativo, relatou a necessidade de psicólogos e assistentes sociais no setor. Atualmente, há um desequilíbrio na distribuição de cargos. Há sobrecarga para alguns, um desequilíbrio no tratamento da carga horária de trabalho. O teletrabalho é um tratamento desigual. Trabalhadores(as) afastados(as) são difamados(as). A dirigente sindical reclamou que, quando não é gerada hora extra, o motorista não é considerado como estando à disposição da empresa. É necessário verificar se ainda existe esse dispositivo.*

*Foi apontado que, após mais de dois anos sem promoção, há o ganho automático da referência. Porém, a execução não é cumprida. A discrepância salarial na empresa é aviltante; trabalhador demitido por justa causa, analista, e desde então alega perseguição por parte de ex- colegas, além de*

*ter sido incluído em uma suposta “lista negra”. Relatou dificuldades financeiras severas, separação dos filhos e mudanças pessoais drásticas. Segundo relatos, ele teria sido ameaçado de morte quatro vezes e afirma que, se algo ocorrer, irá expor tudo o que sabe. A Embrapa se tornou um ambiente tóxico, especialmente para aqueles ligados ao sindicato, enfrentando jornadas extenuantes e expectativas frustradas. A dirigente sindical da época comentou que o carro dele era melhor que o dela, indicando mais uma vez que a demissão foi por motivo torpe, segundo ele.*



Reunião no Campo Experimental da Embrapa – Caldeirão/AM

*Atualmente, exerce a sua função em uma clínica em falência; trabalhadora, vítima de assédio moral, afetada na saúde mental, está no sistema previdenciário em vulnerabilidade, percebendo um pouco mais de 3 (três) salários-mínimos, com percepção de valores oriundos de ajuizamento de forma parcela e variável; há solicitações para revisão de demissões por justa causa, inclusive de dirigentes sindicais.*

*O CEREST solicitou investigação, para averiguação de inconsistências ou irregularidades nos processos. Neste momento da oitiva, foram relatados diversos casos de demissão por motivos de justa-causa considerados torpe, onde foi exposto que a empresa aguardava o julgamento do Tema 1022 no STF, para cancelamento de atos que não tem lastro na fundamentação de demissão em empresas estatais dependentes, ou não, do Tesouro Nacional. Foi solicitada a identificação e responsabilização de Vitor Hugo, do Núcleo das Tribos, ligado a uma propriedade com 9 hectares.*

*Em 11 de junho, durante escutas realizadas na localidade conhecida como Caldeirão, foi registrada a presença de sete trabalhadores da unidade da Embrapa localizada no município de Mandato, na região do Rio Urubu. As escutas revelaram aspectos relevantes da realidade social e econômica vivida por esses trabalhadores. Há uma preocupação com a possibilidade de terceirização, que está sendo discutida e pode vir a se concretizar. Caso ocorra, a empresa não permitirá que os novos trabalhadores levem consigo o conhecimento acumulado e a transferência de saberes, o que representa um risco à continuidade das práticas técnicas e produtivas. Atualmente, os serviços essenciais são realizados por técnicos e assistentes qualificados.*

*A empresa afirma que valoriza todos(as) os(as) trabalhadores(as) de forma igualitária, oferecendo o mesmo plano de saúde, garantias de produção e condições dignas de trabalho e vida. No entanto, houve relatos de retirada de funções dos assistentes, que passaram a atuar apenas nas unidades com búfalos e nas atividades de tratadores. O campo experimental do Rio Urubus contava com mais de 100 empregados e atualmente possui apenas 17, para cuidar de uma área de 3 mil hectares, dos quais 430 hectares estão plantados.*

*Isto traz prejuízos para o país, pois muitas das sementes que exportávamos, hoje, o Brasil importa; desde 12 de junho, o funcionário José Raimundo Roche Dantas, que está com problemas relacionados ao alcoolismo e já foi internado várias vezes, não tem um encaminhamento adequado para tratamento. Ele enfrenta períodos de depressão e tem sido acompanhado por um psicólogo e um assistente social. A empresa está ciente de sua situação, mas ele sente que não recebe o suporte necessário e se sente abandonado. O RH chamou-o para uma conversa, sem sucesso. Hoje, ele reconhece, está ciente de todos os sintomas de alcoolismo, que foram diagnosticados na avaliação; também, precisamos falar que hoje em dia o treinamento com os pesquisadores é bem difícil, não se tem o processo de ensino.*

A Central Única dos Trabalhadores do Amazonas – CUT AM, também foi espaço para a oitiva dos(as) trabalhadores(as) e dos movimentos sociais que possuem relação com a Embrapa. Indra Mara Lobo de Araújo fez um longo relato de toda a situação de violência e violações que fora submetida, incluindo todas as ações realizadas em sua defesa. Ainda, acrescentando denúncia acerca do processo de avaliação em geral da Embrapa, em anexo.

Apesar da ressalva de não particularização da Missão do CNDH na Embrapa reiterada na reunião de instalação com a Chefia da Unidade Amazônia Ocidental e a Assessoria Jurídica – AJU, o representante da -última realizou a entrega de farta documentação à Conselheira Virgínia Berriel, em anexo. Onde, extrai-se que: a empregada foi afastada da Unidade em **05/05/2017**, teve seu retorno em **03/09/2021**, com laudo psiquiátrico expondo a necessidade de reintegração ao mundo do trabalho, com readaptação em local fora do ambiente que sofrera violência, referendado pela perícia do INSS, decisão judicial que obrigava a empresa a pagar R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) e carta convite do Universidade Federal do Amazonas – UFAM, para a recepção da referida trabalhadora.

Mesmo diante todas as determinações, com o processo da trabalhadora amparado pelo decreto 9.144 de 22 de agosto de 2017, da Presidência da República – Casa Civil, a tramitação do mesmo só voltou a tramitar, segundo documentação da empresa, em **27/05/2024**, com conclusão na Unidade, em **05/06/2024**, após tramitação no Ministério de Gestão e Inovação – MGI.

O caso da Dra. Indra Mara Lobo levou a Missão à UFAM - Universidade Federal do Amazonas, em companhia da Seção Sindical do Sinpaf do Amazonas para verificação do andamento no processo de Cessão à UFAM, que manifestou em diversos documentos o espaço para recepção da trabalhadora, e a solicitação de reunião com a Secretaria das Estatais, que está relatado na Seção do retorno da Missão à Brasília, em julho, para realizar oitiva sobre o novo processo de reestruturação, o problema orçamentário e o processo de cessão da Dra. Indra Mara Lobo, que teve a sua realização após esta reunião.



Em contínuo segue o relato das demais oitivas da tarde do dia 11/06/2025: *Eder, de Pelotas, usou a expressão “ser demitido por desgraça!” ao relatar sua experiência. Ele foi um dos homens demitidos em 2011. Embora o sindicato tenha tentado estabelecer diálogo, todos os colegas se posicionaram contra ele. Como gestor, denunciou o desaparecimento de recursos, o que envolveu também menções a um determinado trabalhador. Um fato citado no processo é que Otávio acompanha o caso na Fruprato, onde há suspeita de que alguém tenha recebido dinheiro e outros benefícios indevidamente. Franklin foi demitido em 2009, após dois anos e sete meses de serviço. Os doutores Franklin, Éder e Rodrigues estão envolvidos no caso. Foi solicitada a documentação do processo de reintegração referente ao grupo de cinco trabalhadores, dos quais apenas Franklin não foi reintegrado. Atualmente, ele trabalha em uma clínica que está em processo de fechamento.*

Apesar do relato de readmissão do Dr. Eder por Franklin, o Dr. Ederson Zanetti enviou por e-mail uma sequência de mensagens eletrônicas relatando o caso dele ao o CNDH com cópia ao MPT/DF e à presidência da Embrapa, relatando o acionamento da CGU sobre seu processo de demissão, onde há informação que o processo de demissão do citado foi julgado procedente pela justiça, ainda em citando o Tema 1022 do STF, na demissão de empregados(as) de estatais de economia mista e dependentes do Tesouro Nacional.



Registro na CUT-AM com empregados da Embrapa e Movimentos Sociais

Um movimento social e um comitê estão funcionando em parceria com a Polícia Federal para ações de prevenção. Como resolução, todas as unidades do CEREST, SINPAF e Chefia foram envolvidas. A sede do CPATU foi penhorada em decorrência de uma sentença trabalhista.

Além disso, os alojamentos no campo experimental foram denunciados por apresentarem condições inadequadas para os trabalhadores. Destaca-se também o grito da Irmã da Rede Pela Vida, que atua na proteção de crianças e adolescentes, com comitês de enfrentamento automático. Há referências à atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) em casos de amparo a vítimas de trabalho escravo e exploração sexual. Ressalta-se a importância de articulação com cortes judiciais mesmo na ausência de pedidos estaduais formais por parte dos conselhos.

Há uma nota crítica relacionada ao setor de uma servidora, mencionando que “Jesus jamais verá essa volta voltada ao setor dela”. No contexto institucional, há envolvimento de órgãos do Conselho Municipal e Estadual, sendo que, no estadual, a atuação ocorre no setor Vitor Hugo, vinculado ao Instituto de Articulação da Juventude na Amazônia. O padre jesuíta participou das discussões. Há uma proposta de responsabilizar a Embrapa, pois consta no Documento Único (DU) da empresa que ela é responsável pelo cuidado com os colaboradores.

Foram denunciados abusos graves contra meninas e adolescentes na região de Barreirinha-Juma. Segundo relato de Michele, há situações de violência e negligência que sequer são formalmente reconhecidas pelos conselhos tutelares, tanto no nível municipal quanto estadual. Dois casos específicos envolveram jovens chamadas Joice, uma da comunidade Estância e outra vinculada ao sistema de acolhimento da adolescência, ambas removidas de forma considerada arbitrária. Há também denúncias de que a atual delegada ética estaria alinhada ao governo, o que comprometeria a imparcialidade e dificultaria a atuação de quem busca transformações estruturais.



Foram igualmente relatados casos de assédio moral e sexual, com acusações de práticas abusivas atribuídas a Dessous e Sandoval-Pete. No âmbito do Fórum das Ciguars dos Amazonas, discutiu-se o direito humano à água. Durante o encontro, alertou-se para os lucros excessivos — estimados em R\$ 800 milhões anuais — da empresa responsável pelo abastecimento. A Águas de Manaus, foco das críticas, firmou um acordo para encerramento do contrato 211, tratado em sessão da câmara municipal com participação da AGEMAN, a agência reguladora dos serviços públicos essenciais da capital.

A AGEMAN, que fiscaliza os serviços de água, esgoto e transporte, retém 7% da arrecadação das empresas que regula. Durante visitas realizadas pelo Fórum Hole Manaus, moradores de comunidades em situação de alta vulnerabilidade relataram dificuldades extremas de acesso à água potável. Foi denunciada a existência de uma “narrativa de fachada” sobre a infraestrutura de abastecimento — com instalações visíveis como encanamentos e garagens, mas sem fornecimento de água no centro de Maman Jobéri (MI).

Como encaminhamento, foi proposta a articulação de uma ação junto ao CNDH (Conselho Nacional dos Direitos Humanos), com base em relatos documentados das visitas às comunidades afetadas.

**Seção 4: Embrapa/RJ**  
**Região Sudeste, Rio de Janeiro e Seropédica**  
**25 a 28 de junho de 2024**



**Embrapa Agroindústria de Alimentos**

No dia 26 de junho, pela manhã, teve início a escuta ativa na Embrapa Guaratiba, seguindo o modelo estabelecido anteriormente na Embrapa Sede, na presença do CEREST (nacional, estadual e municipal) e da Seção Sindical do SINPAF. A abertura dos trabalhos ocorreu com uma reunião junto à Chefia Local e representante da Assessoria Jurídica - AJU, da Região Sudeste, durante a qual a Missão apresentou um panorama das frequentes violências institucionais, impactos que vão além dos trabalhadores e trabalhadoras, afetando também a qualidade do ambiente organizacional e o papel social da instituição. Foi realizada uma avaliação na qual as estatais foram utilizadas como referência para a classe trabalhadora. Houve menção ao cerceamento de ações, especialmente na área de pesquisa, o que tem gerado situações de assédio. Os Cerest Municipal e Estadual foram mencionados, assim como Thais Lisboa, do Ministério da Saúde, e Edna, que expôs que a nova diretora trouxe um olhar mais sensível e atento às demandas da equipe.



Escuta de abertura com os trabalhadores da Embrapa- Agroindústria de Alimentos - RJ

A unidade tem vocação para atuar com a agricultura familiar, economia circular e agregação de valor às pequenas cadeias produtivas, com foco na segurança e na qualidade dos alimentos, alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Guilherme, advogado há 25 anos, iniciou sua carreira como técnico. A Embrapa representa uma boa amostragem da sociedade brasileira, embora haja certa distorção nos dados em relação ao número de pessoas com pós-graduação. No âmbito do Plano Estratégico de Desenvolvimento (P&D), foi realizada uma revisão das estratégias, convocando os 48 pesquisadores para promover a integração entre as linhas de pesquisa.

A Dra. Mônica, médica do trabalho, disponibilizou uma rede de proteção à saúde do trabalhador. Houve um retorno positivo do setor administrativo em regime de teletrabalho. No entanto, não há condições de avaliar a totalidade da situação devido a uma mudança paradigmática na forma de entrega de resultados e no cumprimento do horário na unidade. O servidor André respondeu à situação adotando uma postura voltada ao diálogo. Foi apresentada a proposição do modelo 4x1 (quatro dias presenciais e um remoto). Não houve cerceamento quanto à solicitação do teletrabalho híbrido. Os chefes não utilizam plenamente as possibilidades previstas nas normas institucionais. Existe uma política de integração em vigor, bem como um compromisso com o equilíbrio de gênero em todos os cargos — com exceção da área de infraestrutura.

Foi realizada uma campanha de vacinação contra Influenza e Covid-19 em parceria com a prefeitura. Há também comprometimento com o programa. A Embrapa deverá efetivar uma ação gerencial voltada à CPPCAM. Quanto ao teletrabalho, o Presidente do sindicato informou que só houve intervenções pontuais. Está em andamento a revisão do Código de Ética da Embrapa, acompanhada de sessões de leitura e discussão. Os chefes não utilizam a possibilidade normativo. Foi destacada a necessidade de profissionalização da CPPCAM, com a devida identificação das partes focais responsáveis por lidar com casos de assédio.

Ressaltou-se que o cumprimento do rito formal é obrigatório para a CPPCAM. A Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual (CPPCAM) da Embrapa foi criada para atuar como instância consultiva e deliberativa no enfrentamento das violências organizacionais, recebendo denúncias, investigando casos, orientando gestores e promovendo ações educativas. Contudo, na prática, sua capacidade de atuação tem sido profundamente limitada por falta de condições institucionais mínimas.

Os membros da comissão, incluindo quem subscreve este relato, não possuem carga horária formalmente assegurada para realizar apurações, conduzir entrevistas, elaborar relatórios, analisar documentos ou acompanhar casos, sendo obrigados a desenvolver essas atividades paralelamente às demandas ordinárias de seus setores, o que inviabiliza o cumprimento adequado das atribuições da CPPCAM.

Além disso, não há oferta institucional de cursos, treinamentos, capacitações ou atualizações sobre apuração de assédio, escuta qualificada, normas de direitos humanos, diretrizes da OIT ou da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, deixando a comissão desassistida e exposta a riscos técnicos e jurídicos. Essa ausência de suporte compromete diretamente a credibilidade da política interna de prevenção ao assédio e desestimula vítimas a procurarem a comissão, uma vez que não há estrutura consolidada para acolhimento e investigação segura. Somado a isso, ocorreu um episódio grave envolvendo o presidente da CPPCAM, que foi vítima de homofobia dentro da instituição. Em vez de acolhimento, solidariedade e abertura imediata de investigação conforme preveem as normas nacionais e internacionais de proteção à dignidade humana, parte da organização passou a criticá-lo, acusando-o injustamente de “atacar a alta direção”, numa inversão típica de violência institucional que transfere a culpa da discriminação sofrida para a pessoa que teve coragem de denunciar.

Esse episódio não apenas expõe a fragilidade das práticas internas de promoção dos direitos humanos, como também gera um efeito de silenciamento e intimidação dentro da própria CPPCAM, atingindo sua autonomia, sua legitimidade e sua função constitucional e organizacional de zelar pelo ambiente de trabalho saudável.

O conjunto desses fatores, falta de condições de trabalho, ausência de formação, insuficiência de respaldo institucional e episódio de discriminação direcionada à liderança da comissão, revela um problema estrutural: embora a CPPCAM exista formalmente, ela não dispõe dos meios necessários para cumprir sua missão. Isso implica riscos à proteção dos trabalhadores, ao cumprimento da legislação, à integridade organizacional e à imagem institucional da Embrapa, além de representar um retrocesso no alinhamento da empresa às diretrizes de direitos humanos, equidade e prevenção de violências no ambiente laboral.

A situação evidencia também que, sem suporte efetivo, sem garantia de horário institucional e sem políticas claras de proteção a membros e denunciante, a CPPCAM opera em condições incompatíveis com a gravidade e a complexidade das denúncias que recebe. Inclusive, há também o

caso de nós, analistas, estarmos sendo **diuturnamente cerceados em nossas atribuições**. Somos profissionais de nível superior, com formação técnica sólida e competências reconhecidas.

No entanto, paradoxalmente, alguns pesquisadores demonstram receio de uma suposta “concorrência”, como se o exercício legítimo das nossas funções ameaçasse espaços historicamente ocupados por eles. A lógica se inverte: **não somos nós que deveríamos temer**. Muitos desses profissionais **não possuem formação específica** para determinadas atividades gerenciais, técnicas ou analíticas que os analistas executam com propriedade.

Ainda assim, perpetua-se uma cultura institucional que restringe nossas funções, limita autonomia e reproduz desigualdades internas, um verdadeiro cerceamento técnico e profissional, que compromete não apenas a dignidade do cargo, mas também a eficiência e a missão pública da Embrapa. Também foi proposta a criação de um **ambiente verdadeiramente democrático**, pautado no diálogo, na transparência e na escuta qualificada entre todos os setores.

Durante as discussões, foi relatado um episódio particularmente grave envolvendo um dos chefes, que teria dirigido a uma antiga funcionária um comentário de extrema crueldade: *“Este ano você se sairá melhor porque seus pais não faleceram”*. Esse tipo de manifestação, além de profundamente desrespeitosa e antiética, configura clara violação à dignidade humana e aos princípios básicos de convivência no ambiente de trabalho. Episódios assim reforçam a urgência de medidas institucionais de prevenção, responsabilização e promoção de uma cultura organizacional que repudie qualquer forma de violência psicológica.



### **Embrapa Solos**

No dia 27 de junho, pela manhã, teve início a escuta ativa na Embrapa Solos, seguindo o modelo estabelecido anteriormente na Embrapa Sede, na presença do Cerest (nacional, estadual e municipal) e da Seção Sindical do SINPAF. A abertura dos trabalhos ocorreu com uma reunião junto à Chefia Local e representante da Assessoria Jurídica - AJU, da Região Sudeste, durante a qual a Missão apresentou um panorama das frequentes violências institucionais, impactos que vão além dos trabalhadores e trabalhadoras, afetando também a qualidade do ambiente organizacional e o papel social da instituição. Foi relatada a preocupação com o pequeno número de técnicos para o laboratório. Por maior que seja a possibilidade automação, o envelhecimento do setor e não renovação gera desmobilização. Após a fala da Conselheira Virgínia Berriel, o chefe geral interino da Unidade Dr. Daniel requisitou a presença de um profissional psicólogo e de um assistente social na unidade. As decisões relacionadas a recursos humanos são sempre tomadas pela AJU da sede.

Foi ressaltada a importância do fortalecimento das estruturas internas, destacando-se a necessidade de uma atuação mais proativa por parte da Comissão de Ética. Também foi sugerida a oferta de cursos de atualização na área de recursos humanos, melhor dizendo gestão de pessoas. A cooperação com o CNDH e o Ministério da Saúde está prevista para a produção desses cursos.



Questionou-se por que a Ouvidoria não realiza visitas às unidades. Recomendou-se a leitura da Lei 13.460/2017 e do Decreto 9.492/2018, que regulamentam o atendimento ao cidadão. Luciana, psicóloga do CEREST, defendeu a promoção da saúde integral e apresentou o Programa de Gerenciamento de Riscos Psicossociais. Foi proposta a inclusão dos riscos psicossociais nas análises institucionais, com uma integração mais efetiva.

Foi realizada a oitiva da médica do trabalho da unidade, que manifestou preocupação quanto à condução do PCMSO, ao elevado número de atestados médicos apresentados e à baixa empatia observada entre os(as) trabalhadores(as) na Solos.



A profissional, isto é, a médica do trabalho também destacou que a Medicina do Trabalho de Brasília opera de forma desumanizada e que o setor de Gestão de Pessoas mantém práticas excessivamente burocratizadas, dificultando o acolhimento e a resolução de demandas. No período da manhã, a atividade assumiu um perfil de seminário, com poucas intervenções dos participantes. As manifestações que ocorreram concentraram-se sobretudo na preocupação com a saúde mental, no incentivo ao autocuidado, na importância do zelo institucional e no debate sobre o quanto o Brasil tem acompanhado as normativas internacionais de saúde e segurança no trabalho.

A manutenção de um regime de trabalho desigual dentro da unidade, no qual parte dos trabalhadores usufrui de teletrabalho parcial enquanto outro segmento permanece integralmente presencial, evidencia uma distorção profunda nas condições laborais e no tratamento institucional oferecido aos diferentes grupos ocupacionais, trazendo um desconforto imenso para os trabalhadores. Embora todos os benefícios previstos no Acordo Coletivo de Trabalho sejam formalmente iguais para todos, o único benefício distribuído de maneira assimétrica, o teletrabalho, converteu-se, na prática, em um privilégio organizacional que promove qualidade de vida, redução de riscos e melhores condições de saúde apenas para alguns.

A análise se torna ainda mais grave quando se constata que a exclusão do teletrabalho recai justamente sobre trabalhadores que ocupam os menores salários da unidade, citou o grupo do laboratório. e que, adicionalmente, se encontram sob ameaça permanente de terceirização. Trata-se de um fenômeno de vulnerabilização institucional que se reproduz por camadas: menos remuneração, menos proteção e mais exposição a riscos psicossociais e operacionais.

No período da tarde, foi feita a oitiva livre no Espaço de Convivências, onde a principal demanda foi a do grupo de trabalhadores(as) do LASP, devido à negativa do acesso ao Teletrabalho. Embora a justificativa mais recorrente para negar o regime híbrido seja a natureza das atividades laboratoriais, ela não se sustenta tecnicamente.

Nenhum desses trabalhadores permanece de forma contínua dentro do laboratório; grande parte das atividades envolve análise de dados, registros em sistemas corporativos, redação de relatórios, planejamento experimental, preparação documental, controle de insumos, reuniões técnicas e ações administrativas que podem ser realizadas remotamente sem prejuízo à segurança biológica nem à integridade dos processos laboratoriais.

Assim, o impedimento total ao teletrabalho não decorre de uma impossibilidade logística, mas da ausência de uma política isonômica, transparente e impessoal para a distribuição de regimes de trabalho. Isso viola o princípio constitucional da isonomia material — que exige proteção ampliada a grupos mais vulneráveis — e rompe com a impessoalidade administrativa ao permitir que um benefício de qualidade de vida seja direcionado apenas para segmentos historicamente mais protegidos, com maior salário e menor exposição a riscos organizacionais.

A desigualdade instaurada não é apenas funcional, mas estrutural: trabalhadores mais bem remunerados e em posições mais estáveis são contemplados com a possibilidade de teletrabalho duas vezes por semana, poupando horas de deslocamento em uma cidade marcada pela baixa mobilidade urbana e pelos riscos associados ao transporte público precário. Enquanto isso, os trabalhadores de menor salário, já submetidos à insegurança profissional decorrente das constantes ameaças de terceirização, permanecem obrigados a cumprir jornadas presenciais rígidas, com maior desgaste físico e mental, custos mais altos para locomoção e maior exposição a acidentes de trajeto — riscos esses reconhecidos pelas normas de prevenção de saúde e segurança no trabalho. A diferença de tratamento, ainda que não apareça explicitamente no ACT, adquire contornos de discriminação indireta, tal como definida pelas diretrizes de Direitos Humanos e Empresas da ONU, pela PNDH-EMPs e pela jurisprudência trabalhista: uma política aparentemente neutra que produz impactos desproporcionalmente negativos sobre grupos mais vulneráveis e mais precarizados.



Além disso, a exclusão desses trabalhadores do único benefício realmente diferencial dentro da unidade, o teletrabalho, aprofunda a vulnerabilidade criada pela ameaça constante de terceirização. Ao restringir o acesso ao regime híbrido apenas aos trabalhadores mais valorizados e com maior estabilidade, a instituição acaba sinalizando, ainda que de forma implícita, que há grupos considerados "centrais" e grupos considerados "substituíveis".

Esse tipo de segregação interna alimenta práticas de assédio moral institucional, reforça hierarquias desiguais e compromete a saúde psíquica e a dignidade profissional dos trabalhadores preteridos. Não se trata apenas de gestão inadequada; trata-se de uma violação dos princípios fundamentais de equidade, transparência e justiça organizacional que deveriam orientar a administração pública e suas empresas dependentes do Tesouro Nacional. Em síntese, embora o ACT assegure os mesmos benefícios formais a todos, a concessão desigual do teletrabalho cria uma diferença material essencial que impacta diretamente a vida cotidiana, a saúde e a permanência no trabalho.

A justificativa baseada na atividade de laboratório não se sustenta tecnicamente e, ao excluir justamente os trabalhadores mais vulneráveis, os de menor salário e maior risco de terceirização, produz-se uma desigualdade institucional que exige reparação, cita a presidente do sindicato. Uma política de reparação deve reconhecer o dano causado, assegurar acesso isonômico ao regime híbrido compatível com as atividades efetivamente realizadas e estabelecer mecanismos permanentes de transparência e prevenção de novas desigualdades. O teletrabalho, longe de ser um privilégio arbitrário, deve ser tratado como componente integral da equidade laboral e da proteção à saúde do empregado, especialmente em contextos de mobilidade urbana precária e riscos de adoecimento psicossocial.



Outro problema grave é a **ausência de reconhecimento institucional das atividades de risco químico** às quais os trabalhadores estão submetidos. Persiste, por parte do engenheiro de segurança, a equivocada premissa de que o simples uso de Equipamentos de Proteção Individual seria suficiente para mitigar os riscos inerentes à manipulação de reagentes perigosos. Na prática, entretanto, um grupo de trabalhadores lida rotineiramente com **ácidos forte, cianeto de sódio, dicromato de potássio, negro de eriocromo**, além de trabalhar em ambiente com **aerossóis de solo, às vezes, in natura**, formando uma atmosfera potencialmente tóxica e irritante. Apesar desse quadro de exposição química, **o PCMSO não é executado de forma adequada e o Gerenciamento de Risco Ocupacional (GRO)**, previsto na NR-01 desde 2021, **ainda não foi plenamente implantado**.

Com isso, permanecem lacunas graves na avaliação dos agentes, no monitoramento biológico, na vigilância à saúde e na adoção de medidas de proteção coletiva, configurando vulneração direta à nossa saúde e descumprimento das normas de segurança, com o conhecimento de todo o SESMET da empresa. Que nesse caso, descumpra as normas da empresa, o ACT e a Lei. Além disso, houve um relato mútuo de insatisfação: de um lado, o setor de Gestão de Pessoas afirmou sentir-se maltratado; de outro, servidores relataram falta de assertividade do setor, que estaria constantemente dependendo de orientações de Brasília para tomar decisões — decisões que, em sua maioria, acabam prejudicando o trabalhador e gerando passivos trabalhistas.



## Embrapa Agrobiologia

No dia 28 de junho, pela manhã, teve início a escuta ativa na Embrapa Agrobiologia, seguindo o modelo estabelecido anteriormente na Embrapa Sede, na presença do Cerest (nacional, estadual e municipal) e da Seção Sindical do SINPAF. A abertura dos trabalhos ocorreu com uma reunião junto à Chefia Local e representante da Assessoria Jurídica - AJU, da Região Sudeste, durante a qual a Missão apresentou um panorama das frequentes violências institucionais, impactos que vão além dos trabalhadores e trabalhadoras, afetando também a qualidade do ambiente organizacional e o papel social da instituição. Adriana, anteriormente vinculada ao CTAA, percebeu que a mudança de avaliação, do sistema do SAAD, acabou com o clima na unidade. Há relatos de constante assédio por parte de grupos paramilitares. A vila de moradores não está mais sendo habitada pelos trabalhadores, o que evidencia um esvaziamento preocupante. A área de Agrobiologia apresenta a maior média de idade entre os setores, enquanto o laboratório conta com 28 profissionais.



Com os trabalhadores na unidade da Embrapa em Seropédica – RJ

Questiona-se por que não foi adotado um modelo de revezamento durante a pandemia. A unidade não dispõe de transporte adequado. Houve também um aumento no número de atestados médicos. Observa-se ainda uma estrutura de subserviência na unidade, marcada por uma divisão entre pesquisadores e os demais trabalhadores. não está em regime de teletrabalho. A unidade apresenta uma situação de comando e controle, agravada pela falta de pessoal: atualmente, 23 dos 36 pesquisadores estão em teletrabalho. Há uma iniciativa de ginástica laboral com acompanhamento de um personal trainer. Foram apontadas diferenças no direito à licença- prêmio. Além disso, discute-se a institucionalização da prática de promoção de Pender na Embrapa.

Os profissionais da Transferência de Tecnologia, juntamente com as equipes da Administração e com pessoas com deficiência (PCD), propuseram estabelecer uma interface entre o PCMSO e o CEREST apoiada nas bases conceituais do projeto *Reflorescimento*. Para esse fim, foi solicitado que a SUCOM (Superintendência de Comunicação) analisasse o relatório do projeto.

Embora o projeto *Reflorescimento* tenha sido originalmente concebido para a recuperação de áreas degradadas, há potencial para expandi-lo simbolicamente às pessoas, desde que se selecionem os atores adequados, criando um paralelo entre regeneração ambiental e regeneração das relações de trabalho, do cuidado institucional e da saúde coletiva.

Na área de Transferência de Tecnologia, um trabalhador relatou que há mudanças frequentes nos critérios de avaliação institucional. Como exemplo, citou situações em que contratos já formalmente concluídos têm suas bases alteradas pela AJU posteriormente, o que gera insegurança técnica e administrativa para as equipes envolvidas. Outro trabalhador relatou que sua filha possui uma doença muito rara, que exige cuidados intensivos, mas que não está listada nominalmente no rol de enfermidades que autorizam a redução de jornada sem prejuízo salarial.

O caso expõe a rigidez normativa da empresa e evidencia traços de uma gestão ainda marcada por estruturas historicamente excludentes, herdadas do processo escravizatório brasileiro, além de um cartesianismo que persiste mesmo em áreas vinculadas à agroecologia. Em sentido oposto, um trabalhador homossexual procurou espontaneamente a Comissão para relatar que seu marido, também empregado da Embrapa, trabalha em outra cidade e que, em toda a trajetória de ambos, nunca sofreram qualquer episódio de discriminação ou ataque homofóbico.

Os supervisores que se reuniram com a Comissão transmitiram uma sensação de bem-estar e satisfação que não se refletia no clima observado no auditório entre os trabalhadores. Estes, apesar de apreciarem o trabalho e demonstrarem vínculo afetivo com a unidade, relatam sentir-se progressivamente esvaziados pelos frequentes processos de reestruturação da empresa. Havendo a flagrante preocupação com o orçamento da empresa, dado que a unidade tem campo experimental compartilhado com a Universidade Federal Rural – UFRRJ.

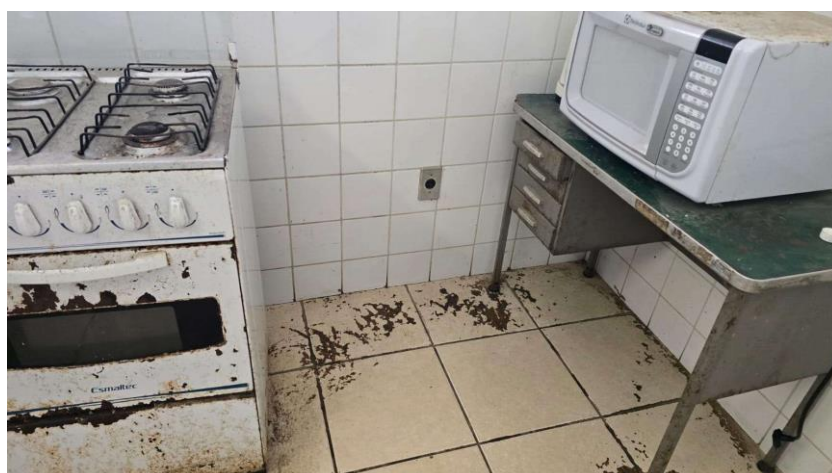
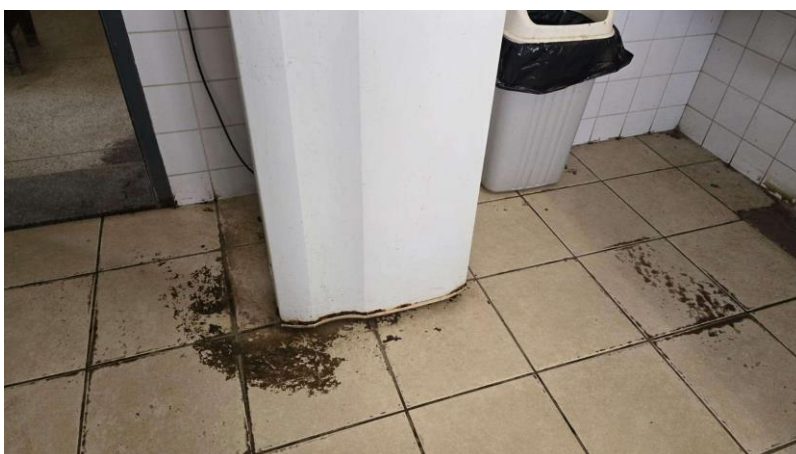
A Fazendinha, apesar do nome delicado e quase afetivo, revela marcas profundas da falta de verbas e da precarização estrutural. O território é predominantemente ocupado por trabalhadores terceirizados — em sua maioria, pessoas negras — o que expõe a permanência de desigualdades raciais e hierarquias históricas na organização do trabalho. Esse cenário reforça a assimetria entre quem planeja e quem executa, entre quem ocupa cargos estáveis e quem realiza as atividades essenciais para o funcionamento da unidade.

As condições da infraestrutura do refeitório ilustram essa negligência institucional: o fogão apresenta sinais evidentes de desgaste e necessidade de manutenção; a geladeira, bastante antiga, demonstra limitações importantes para a adequada conservação dos alimentos, comprometendo o conforto e a segurança mínima esperada para trabalhadores que utilizam aquele espaço diariamente. Esses elementos materiais refletem um ambiente de cuidado insuficiente, somando-se a outros relatos de vulnerabilidade laboral.

Diante desse contexto, este registro deve ser interpretado como um alerta adicional para a urgência de revisão do BCA que regulamenta a terceirização na Embrapa. Considerando o impacto desproporcional sobre trabalhadores racializados e a reprodução de condições estruturais desiguais, recomenda-se que a empresa avalie seriamente sua revogação, medida já pleiteada anteriormente na Embrapa Cerrados, nessa Missão, como parte de um compromisso institucional mais amplo com equidade, dignidade e justiça nas relações de trabalho.







## **Liberdade Científica, Direitos Trabalhistas e Assédio Institucional: Quatro Casos Exemplares**

Rita de Cássia Pompeu de Sousa

DENÚNCIA CONSOLIDADA – Assédio Moral, Violência Institucional e Descumprimento da NR- 01 na Embrapa Esta denúncia descreve um conjunto consistente de práticas institucionais configuradoras de **assédio moral administrativo, violência organizacional, omissão gerencial, negligência assistencial em saúde ocupacional e descumprimento da NR-01**, afetando gravemente a saúde, segurança e dignidade profissional da trabalhadora **Rita de Cássia Pompeu de Sousa**, matrícula 242019, conforme evidenciado nos documentos anexos (Anexos 1, 2, 3, Denúncia 1 e Denúncia 2) .

---

### 1. Assédio Moral Administrativo e Violência Institucional

Os documentos evidenciam um padrão recorrente de práticas que isolam, desqualificam e silenciam a trabalhadora, incluindo:

#### 1.1. Isolamento funcional e invisibilização

E-mails e processos demonstram **ausência sistemática de retorno** da chefia sobre processos SEI essenciais para a execução das atividades, apesar de múltiplas solicitações formais feitas pela trabalhadora, que inclusive registra “não ter retorno/feedback” mesmo sendo a chefia responsável pelas avaliações (Anexo 2) .

#### 1.2. Desigualdade de tratamento e desqualificação

No Anexo 1, a trabalhadora relata ter sido **rebaixada funcionalmente**, contrariando sua formação, atribuições e enquadramento no concurso, descrevendo sentimento de **discriminação institucional** e tratamento inferiorizado diante de colegas com menor complexidade funcional .

#### 1.3. Violações de procedimentos institucionais

Documentos mostram ausência de planejamento de atividades, critérios assimétricos, falta de respostas às solicitações e atrasos em encaminhamentos essenciais (ex.: processos de gestão de laboratório, responsabilidade técnica, resíduos químicos) .

---

### 2. Negligência em Saúde Ocupacional e Falhas no PCMSO

A análise dos documentos comprova que a Embrapa recebeu:



- **laudos psiquiátricos**, com CID F41.0, F41.2, F43.2 e Z56, indicando adoecimento decorrente das condições de trabalho (Anexo 3) ;
- **declaração de psicóloga** indicando tratamento semanal para transtorno ansioso CID F41.2 (Denúncia 2) ;
- **solicitação formal do CEREST** para abertura de CAT (Denúncia 1 e 2) .

Ainda assim:

2.1. A empresa não abriu a CAT, mesmo após exigência do CEREST

A própria trabalhadora informa que o CEREST declarou que, se a empresa não registrasse a CAT, ela seria aberta pelo órgão e a empresa seria notificada. Isso caracteriza **omissão grave**, conforme Denúncia 1 e Denúncia 2 .

2.2. Negativa ou morosidade injustificada em pedido de transferência por motivo de saúde

O pedido de realocação para tratamento de saúde, previsto em normativo interno (Anexo 3) e reiterado em processo SEI, foi **negado ou interrompido**, mesmo com pareceres médicos consistentes e CID relacionados a sofrimento psíquico ocupacional .

2.3. Ausência de medidas de proteção previstas na NR-01

A NR-01 determina avaliação de riscos psicossociais. Entretanto, apesar de múltiplos laudos, solicitações e evidências de adoecimento:

- **não houve acolhimento efetivo;**
- **não houve mediação ou análise de riscos organizacionais;**
- **não foi implementado plano de prevenção;**
- **não houve intervenção do PCMSO para reduzir exposição ao risco psicossocial.**

A omissão institucional agravou o quadro, contribuindo para a manutenção do risco ocupacional.

---

3. Falhas Sistêmicas na Gestão de Pessoas e na Comunicação Institucional Os e-mails da Denúncia 2 revelam:

- encaminhamento constante entre setores, sem solução real;
- repetição de exigências já cumpridas pela trabalhadora;
- respostas automatizadas e ausência de orientação adequada;
- falta de acompanhamento efetivo pela chefia, SGP e PCMSO.

Há, portanto, **desarticulação institucional**, que recai sobre a trabalhadora e reforça o caráter de violência institucional.

---

4. Descumprimento da NR-01 e da legislação brasileira Com base nos documentos, verifica-se descumprimento de:

4.1. NR-01 – Disposições Gerais

- Falha na **identificação e gestão de riscos psicossociais**.
- Ausência de medidas preventivas após relatos e laudos médicos.

#### 4.2. NR-07 – PCMSO

- Falhas no acompanhamento sistemático da saúde da empregada.
- Pareceres médicos que minimizam o nexo com o trabalho, apesar de CID Z56 (problemas relacionados ao emprego) constante no laudo psiquiátrico.

#### 4.3. CLT – Art. 157

Obrigação do empregador de garantir ambiente seguro não foi cumprida.

#### 4.4. Lei 8.213/91 – Abertura de CAT

A empresa **não cumpriu a exigência legal** mesmo com determinação expressa do CEREST.

---

#### 5. Elementos Centrais Comprovados pelos Documentos

1. **Adoecimento psíquico** com CID F41.0, F41.2, F43.2 e Z56.
  2. **Negativa ou demora** em transferência por motivos de saúde (Anexo 3).
  3. **Reiteração de pedidos ignorados** pela chefia imediata (Anexo 2).
  4. **Rebaixamento funcional e discriminação** (Anexo 1).
  5. **Solicitação do CEREST para registro de CAT ignorada** (Denúncias 1 e 2).
  6. **Violência institucional combinada com negligência assistencial.**
- 

#### Conclusão e Encaminhamentos

Os documentos demonstram, de forma convergente, a existência de:

- **Assédio moral institucionalizado;**
- **Violência organizacional pela omissão e negligência;**
- **Risco psicossocial grave não tratado;**
- **Descumprimento direto da NR-01, NR-07, CLT e Lei da Previdência;**
- **Danos à saúde mental da trabalhadora, com impactos diretos no trabalho.**

Diante disso, solicita-se:

1. **Abertura imediata de investigação** pelo CEREST, MPT, Comissão de Ética e Controladoria.
2. **Emissão ou retificação da CAT**, reconhecendo o nexo entre as condições de trabalho e o adoecimento.
3. **Avaliação de risco psicossocial** da unidade, conforme NR-01.
4. **Adoção de medidas protetivas**, incluindo mediação, afastamento das práticas abusivas e avaliação independente.
5. **Reparação institucional**, considerando os danos sofridos.

A situação enfrentada pela trabalhadora Rita de Cássia Pompeu de Sousa, caracterizada por assédio moral administrativo, violência institucional, omissão gerencial e descumprimento das NR-01 e NR-07, insere-se diretamente no campo das **violações de direitos humanos no mundo do trabalho**, conforme definido pela Política Nacional de Direitos Humanos e

Empresas (PNDHE) e pelos parâmetros do **PL 572/2022**, que institui o Marco Nacional de Direitos Humanos e Empresas.

A PNDHE, conforme síntese do Fundo Brasil, estabelece que empresas — inclusive estatais — têm **responsabilidade objetiva na prevenção, mitigação e reparação de impactos adversos** decorrentes de suas práticas. A Embrapa, mesmo diante de laudos médicos, CID relacionados ao trabalho, solicitações formais, registros documentais e notificação expressa do CEREST para abertura de CAT, **não adotou medidas de prevenção, não acolheu a trabalhadora e não implementou mecanismos de proteção**, contrariando diretamente os pilares da diligência devida.

O **PL 572/2022** reforça esse entendimento ao determinar que todas as empresas devem estruturar mecanismos internos de:

- identificação e avaliação de riscos;
- resposta tempestiva a danos;
- canais de denúncia eficazes e sem retaliação;
- reparação e garantias de não repetição.

No caso presente, a ausência de respostas institucionais, o isolamento funcional, o rebaixamento das atividades, os atrasos administrativos e a negligência em saúde ocupacional demonstram que tais mecanismos **não existem ou funcionam inadequadamente**, configurando violação de direitos humanos sob a ótica legal emergente.

Além disso, o PL reconhece expressamente o **assédio moral, a discriminação e as violências organizacionais** como formas de violação de direitos humanos que devem ser prevenidas e reparadas. A manutenção da trabalhadora em ambiente de risco psicossocial, apesar dos alertas médicos e das recomendações do CEREST, representa a antítese do modelo regulatório proposto no PL.

Assim, a correlação normativa demonstra que o caso da Embrapa não se limita a falhas administrativas: ele expressa um **descumprimento sistêmico das obrigações empresariais em direitos humanos**, reforçando a urgência da implementação efetiva da PNDHE e da aprovação do PL 572/2022 como instrumentos para prevenir a repetição de situações semelhantes e garantir proteção integral às trabalhadoras e trabalhadores.

Ederson Zanetti

A análise detalhada do conjunto documental referente à demissão de Ederson Augusto Zanetti revela um processo marcado por irregularidades profundas, vícios jurídicos graves e violação explícita do devido processo legal. O ponto mais decisivo é que a sindicância instaurada pela Portaria 475/2009 — único procedimento formalmente válido para apurar supostas faltas graves — concluiu, de maneira inequívoca, pela **inexistência de qualquer conduta que caracterizasse indisciplina, insubordinação ou desídia por parte do pesquisador**. Esse resultado, entregue oficialmente à Assessoria Jurídica da Embrapa em junho de 2009, afastou todas as imputações que haviam sido anteriormente sugeridas no Parecer AJU 30541/2008.

Apesar disso, a empresa **ocultou o conteúdo da sindicância durante mais de quinze anos**, tanto no âmbito interno quanto em processos judiciais, apresentando ao Judiciário apenas a informação de que a sindicância teria sido “arquivada por perda de objeto”, sem revelar que o relatório final, de fato, inocentava o empregado. Essa ocultação deliberada, que se repetiu em diferentes fases e instâncias de controle, compromete a legalidade de todo o processo e revela uma postura institucional incompatível com os princípios fundamentais da Administração Pública, especialmente os da publicidade, motivação, transparência e boa-fé.

Ao mesmo tempo, a Embrapa passou a utilizar reiteradamente o Parecer AJU 30541/2008 como base para justificar a demissão. No entanto, esse documento jamais poderia sustentar uma punição extrema como a rescisão por justa causa. Em julho de 2009, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região afirmou expressamente que o parecer era apenas **uma manifestação opinativa unilateral da AJU**, sem natureza de processo disciplinar, e, portanto, incapaz de produzir efeitos sancionatórios. Em termos jurídicos, isso significa que a demissão foi fundamentada em documento **destituído de valor disciplinar**, enquanto o verdadeiro procedimento de apuração — a sindicância — permaneceu oculto.

A partir de 2011, quando a empresa formalizou a demissão e apresentou sua contestação na Justiça do Trabalho, a situação agravou-se ainda mais. A Embrapa continuou omitindo a existência e a conclusão da sindicância, construindo sua defesa exclusivamente sobre o conteúdo do parecer opinativo. Essa conduta incorre em vício gravíssimo, pois retira do processo elementos essenciais que poderiam mudar completamente o desfecho da demanda judicial e impedir a manutenção da penalidade aplicada. A ocultação de documentos probatórios, sobretudo quando produzidos pela própria Administração e com conclusões favoráveis ao trabalhador, configura violação direta aos direitos constitucionais ao contraditório, ampla defesa e devido processo legal.

Somente em 2023, após insistentes recursos e requerimentos administrativos, e já diante de um processo de julgamento aberto pela Controladoria-Geral da União devido à resistência injustificada da empresa, a Embrapa finalmente entregou os quatro volumes da sindicância ao interessado. Esse fato expõe de maneira incontornável que a empresa não apenas deixou de observar os trâmites legais, mas atuou de forma ativa para impedir que a verdade dos autos viesse à tona.

A avaliação global dos fatos demonstra que **a demissão de Ederson nunca teve fundamento jurídico legítimo**. Não havia falta grave comprovada, não houve processo administrativo disciplinar válido, o único procedimento oficial concluiu pela inocência do empregado, e a Administração incorreu em repetidas práticas de ocultação documental, uso indevido de parecer opinativo como se fosse processo disciplinar e manipulação do fluxo informacional perante o Judiciário e órgãos de controle.

Diante desse conjunto, a conclusão é inequívoca: **a demissão de Ederson Augusto Zanetti é nula de pleno direito**, marcada por vícios insanáveis e por um desrespeito sistemático às normas que regem tanto a atividade disciplinar quanto a probidade administrativa. O caso configura uma grave distorção institucional que exige reparação, responsabilização e revisão imediata dos atos administrativos que produziram a injusta expulsão do pesquisador.

A demissão de Ederson Augusto Zanetti não possuía base jurídica válida, não observou o devido processo legal, contrariou frontalmente o resultado da sindicância oficial instaurada pela Portaria 475/2009 — que o inocentou integralmente — e foi fundada exclusivamente em um documento sem natureza disciplinar, o Parecer AJU 30541/2008, posteriormente reconhecido judicialmente como mera manifestação opinativa unilateral, sem qualquer valor para fins sancionatórios. À luz desses elementos, o ato demissional é nulo de pleno direito e deve ser revisado, sobretudo após o julgamento definitivo do **Tema 1022** pelo Supremo Tribunal Federal.

em 05 de agosto de 2024, estabeleceu, com repercussão geral, que **a demissão de empregado público concursado por empresa pública ou sociedade de economia mista constitui ato administrativo**, subordinado obrigatoriamente aos princípios do **art. 37, caput, da Constituição Federal**. Isso significa que tais entidades **não podem demitir empregados concursados com base em ato de mera gestão**, como se fossem empresas privadas, e que devem, necessariamente, **apresentar motivação formal, precedida de processo administrativo disciplinar válido (PAD) ou sindicância com conclusão expressamente publicizada**. Trata-se exatamente da situação jurídica enfrentada por Ederson, conforme expressamente demonstrado no documento “Fato Novo”.

Durante todo o processo trabalhista, entretanto, a Embrapa sustentou tese diametralmente oposta: afirmou reiteradamente ser empresa de direito privado para fins de dispensa, negou qualquer obrigação de observar o art. 37 da Constituição e declarou que a demissão de empregado concursado seria ato meramente patrimonial, sem exigência de PAD. O documento “Fato Novo” demonstra de forma cabal essa autodeclaração indevida da empresa.

A decisão do STF no Tema 1022 derruba por completo essa posição. O Supremo determinou que

**empresas públicas estão submetidas ao regime jurídico-administrativo no tocante à dispensa de empregados concursados, exigindo a observância plena dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e motivação. Isso implica, obrigatoriamente, a existência de procedimento administrativo regular, com transparência e motivação adequada — exatamente o que não ocorreu no caso de Ederson.**

No caso concreto, além da ausência total de PAD, a Embrapa **ocultou a sindicância que inocentava o pesquisador por mais de 15 anos**, violando frontalmente os deveres constitucionais de publicidade e motivação, confirmando a impossibilidade jurídica da demissão. A Administração substituiu o devido processo por um parecer opinativo sem força normativa, ainda que a sindicância — o único instrumento válido — tivesse afastado todas as acusações. Os fatos revelados recentemente, somados ao precedente vinculante do STF, tornam incontornável a conclusão de que o ato demissional é incompatível com a Constituição.

Diante disso, e especialmente após a fixação da tese do Tema 1022, resta evidente que a Embrapa **não poderia ter demitido Ederson sem apresentar motivação lastreada em procedimento administrativo disciplinar válido**, muito menos ignorando e ocultando o resultado oficial que o absolvía. A partir da decisão do STF, toda demissão de empregado público de empresa pública sem PAD é **nula**, o que atinge diretamente o caso de Ederson — cujo processo ainda se encontra em fase processual em que o documento novo pode e deve ser considerado.

Assim, a demissão de Ederson é, simultaneamente, **materialmente injusta, procedimentalmente viciada e constitucionalmente inválida**, impondo-se o reconhecimento da **nulidade absoluta do ato**, na forma do que determina o Tema 1022 e o art. 37 da Constituição.

À luz da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas – PNDHEmp., a conduta da Embrapa não representa apenas falha administrativa: constitui **violação direta aos direitos humanos do trabalhador**, pois afetou sua dignidade, sua reputação profissional, sua saúde mental, seu direito à verdade e seu acesso a mecanismos de justiça. A ocultação da sindicância por mais de uma década configura uma prática institucional de negação de informação, que a política nacional classifica como incompatível com um ambiente de trabalho baseado em respeito, transparência e responsabilidades compartilhadas. A ausência de mecanismos internos de responsabilização, reparação e correção também contraria o eixo estruturante da PNDHEmp, cujo objetivo é prevenir danos e garantir que empresas respondam por impactos adversos causados a indivíduos e comunidades.

Portanto, o caso de Ederson é paradigmático: demonstra como a falta de governança em direitos humanos dentro de empresas públicas pode gerar injustiças profundas e duradouras, e revela a urgência de implementar políticas que assegurem que demissões, investigações disciplinares e procedimentos administrativos sejam conduzidos com ampla transparência, participação, respeito aos direitos fundamentais e mecanismos de controle efetivos. Em consonância com o Tema 1022 do STF e com as diretrizes da PNDHEmp, torna-se incontornável o reconhecimento de que a demissão de Ederson é nula de pleno direito e que o Estado brasileiro — incluindo suas empresas públicas — tem o dever de reparar integralmente os danos causados.



A tramitação do PL 572/2022 na Câmara dos Deputados reforça ainda mais a centralidade do caso para o debate nacional. O projeto estabelece o marco legal dos direitos humanos e empresas no Brasil e cria obrigações vinculantes de prevenção, mitigação e reparação de danos decorrentes de atividades empresariais, inclusive no setor público. Entre as disposições mais relevantes, o PL prevê que empresas adotem mecanismos de devida diligência, garantam publicidade de seus atos, assegurem que trabalhadores tenham acesso às informações que lhes digam respeito e ofereçam reparação integral quando houver violação de direitos. O caso de Ederson se enquadra precisamente no tipo de situação que o projeto busca coibir: decisões empresariais — neste caso, administrativas — tomadas sem base factual, sem transparência, sem devido processo e com impactos severos sobre a vida e a dignidade de um trabalhador.

Assim, à luz da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, da proposta legislativa do PL 572/2022 e da decisão do STF no Tema 1022, a demissão de Ederson revela-se não apenas ilegal, mas estruturalmente incompatível com os padrões de governança e responsabilidade que o Estado brasileiro busca consolidar nas relações entre instituições públicas, sociedade e trabalhadores. O caso demonstra como a ausência de mecanismos de transparência, a fragilidade dos processos internos de responsabilização e a ocultação deliberada de informações podem gerar danos profundos e duradouros, configurando violação de direitos humanos e exigindo reparação adequada. Desse modo, o ato demissional deve ser reconhecido como nulo de pleno direito, e o caso deve ser compreendido como um marco para a discussão nacional sobre a responsabilidade das empresas públicas na proteção e promoção dos direitos humanos no país.

## 1. LINHA DO TEMPO JURÍDICA COMPLETA (2008–2024)

*(Construída exclusivamente com base documental nos arquivos que você enviou.)*

◆ 2008 – Fase prévia ao conflito: memorandos e parecer inicial

**Novembro/2008** – A Chefia da Embrapa Florestas emite o memorando MLCG.Florestas nº 019/2008, relatando supostas faltas graves de Ederson.  
Fonte: Parecer AJU 30541/2008.

**Dezembro/2008** – A AJU começa a produzir informações anexas que mais tarde comporão o Parecer AJU 30541/2008.

◆ Abril/2009 – Emissão do Parecer AJU 30541/2008

**07/04/2009** – O Parecer AJU 30541/2008 é finalizado. Ele afirma indisciplina e insubordinação do pesquisador e sugere abertura de sindicância investigativa.  
Fonte:

⚠ Importante: o Parecer NÃO constitui processo disciplinar. É apenas “manifestação opinativa unilateral”.

Foi assim qualificado judicialmente em 2009.  
Fonte: MS – TRT-9.

◆ Maio/2009 – Instalação da Sindicância (Portaria 475/2009)

A Embrapa instaura a sindicância formal para apurar as acusações.

◆ Junho/2009 – Conclusão da Sindicância: INOCÊNCIA do pesquisador

**02/06/2009** – A Comissão de Sindicância entrega o resultado final à AJU:  
→ **Afastadas todas as imputações de falta grave** atribuídas pelo Parecer AJU.  
Fonte:

**24/06/2009** – O chefe da Auditoria Interna reafirma oficialmente que Ederson **não praticou qualquer das faltas** apontadas no Parecer.

Fonte: idem acima.

Essa é a peça jurídica central de todo o caso.

---

◆ Julho/2009 – Mandado de Segurança de Ederson

**15/07/2009** – O TRT-9 decide o MS 21016-2009:

- reconhece que Ederson teve oportunidade de defesa;
- reconhece que o Parecer 30541/2008 **não tem valor disciplinar**, sendo apenas opinião;
- NÃO analisa o mérito da sindicância (pois ela estava em curso à época).

Fonte:

→ A decisão judicial reforça a natureza não disciplinar do parecer, mas não impede a continuidade da sindicância.

---

◆ Julho–Agosto/2009 – AJU ignora a sindicância e insiste no Parecer

**27/07/2009** – A Chefia local envia memorando ao Diretor-Presidente recomendando **demissão por justa causa**, citando “quebra de confiança” e a Nota Técnica da AJU. Fonte: Contestação Embrapa.

**07/08/2009** – A AJU apresenta o Parecer AJU 30541/2008 ao diretor da Embrapa como se fosse um **processo administrativo disciplinar**, o que é juridicamente falso. Fonte:

△ Este é um dos atos fundamentais de violação procedimental.

---

◆ 2010 – Arquivamento da sindicância por “perda de objeto”

**25/02/2010** – A Embrapa arquivava a sindicância por “perda de objeto” **sem divulgar sua conclusão**, apesar de esta inocentar Ederson. Fonte:

△ Aqui começa a ocultação administrativa.

---

◆ 2011 – Demissão de Ederson e Contestação da Embrapa

A Embrapa demite Ederson por justa causa, alegando:

- indisciplina
- insubordinação
- quebra de confiança

→ Contudo, a empresa **não menciona a sindicância que o inocentava**, ocultando-a judicialmente.

Fonte:

---

◆ 2011–2018 – Ocultação judicial contínua

Em contestação trabalhista, os advogados da Embrapa:

- não mencionam a sindicância da Portaria 475/2009;
- baseiam a justa causa quase exclusivamente no Parecer AJU 30541/2008.

Fonte:

△ A Embrapa usa como “prova” um documento que não tinha natureza disciplinar.

---

◆ 2019–2023 – Ocultação administrativa e perante órgãos de controle

A CGU abre processo para obrigar a Embrapa a apresentar os documentos da sindicância.

Fonte:

**09/01/2023** – A Embrapa finalmente entrega os quatro volumes da sindicância, após mais de 15 anos de ocultação.

Fonte:

---

◆ 2024 – Embrapa continua usando o Parecer AJU como “prova”

Nas contrarrazões apresentadas em **abril/2024**, a Embrapa ainda utiliza o Parecer AJU como se fosse PAD.

Fonte:

---

✦ 2. PARECER TÉCNICO JURÍDICO

Objeto

Analisar a legalidade da demissão de Ederson Augusto Zanetti à luz:

- do Parecer AJU 30541/2008
  - da Sindicância Portaria 475/2009
  - da decisão judicial do TRT-9
  - da conduta procedimental da Administração
- 

I. Do devido processo legal disciplinar

Para demissão por justa causa de empregado público regido pela CLT, exige-se:

1. **falta grave comprovada** (art. 482, CLT)
2. **processo administrativo válido**, com:
  - instauração
  - apuração
  - contraditório

- julgamento
- 3. **motivação idônea** do ato administrativo
- 4. **coerência entre fato e sanção**

Conclusão da análise

**✗ Nenhum desses elementos existiu de forma juridicamente válida.**

## II. Da sindicância como elemento probatório central

A sindicância de 2009:

- foi regularmente instaurada;
- colheu documentos, depoimentos, provas materiais;
- concluiu pela **inexistência das faltas graves** atribuídas a Ederson;
- entregou relatório final em 02/06/2009.

Portanto, segundo o único procedimento válido, **não havia falta grave**.

## III. Da invalidade do Parecer AJU 30541/2008

O TRT-9 declarou formalmente:

“Parecer AJU 30541/2008 é apenas **manifestação opinativa unilateral**.”

Ou seja:

<b>✗</b>		<b>Não</b>		<b>substitui</b>		<b>sindicância</b>
<b>✗</b>	<b>Não</b>	<b>tem</b>	<b>natureza</b>	<b>de</b>	<b>processo</b>	<b>disciplinar</b>

**✗ Não pode fundamentar justa causa**

## IV. Da ocultação da sindicância

O material demonstra:

- ocultação ativa da conclusão da sindicância por 15 anos;
- omissão deliberada em processos judiciais e administrativos;
- apresentação do parecer como se fosse “processo disciplinar”.

Ocultar elementos essenciais que beneficiam o acusado viola:

- art. 5º, LIV e LV, CF (devido processo legal e defesa)
- princípios da Administração Pública (art. 37, caput)
- dever de publicidade e transparência
- dever de veracidade e motivação dos atos administrativos

⚠ Trata-se de vício insanável.

## V. Da nulidade da demissão

A demissão é nula porque:

1. não havia falta grave comprovada
2. o único processo válido inocentou o empregado
3. o ato demissional foi fundado em documento inválido
4. houve ocultação de prova pela Administração
5. houve má-fé processual
6. houve violação do devido processo legal

Conclusão técnica

A demissão de Ederson é juridicamente insustentável, nula de pleno direito, e passível de anulação administrativa ou judicial.

### ✦ 3. TABELA COMPARATIVA

Elemento	Parecer AJU 30541/2008	Sindicância Portaria 475/2009	Mandado de Segurança (TRT- 9)	Contestação da Embrapa
<b>Natureza jurídica</b>	Manifestação opinativa unilateral (não é PAD)	Procedimento formal de apuração	Controle judicial de legalidade	Defesa da empresa
<b>Valor probatório</b>	Nenhum valor disciplinar	Valor probatório pleno	Reconhece que o parecer não substitui PAD	Utiliza o parecer como “prova”
<b>Conclusão sobre Ederson</b>	Sugere indisciplina, insubordinação e falta grave	<b>Inocenta</b> Ederson	Declara parecer inválido como PAD	Afirma reiteradas faltas graves
<b>Baseou a demissão?</b>	Sim, mas ilegalmente	Não — foi ocultada	Não — apenas analisou legalidade	Sim
<b>Regularidade processual</b>	Irregular: extrapola função consultiva	Regular: apurou formalmente	Reconhece contraditório na sindicância	Ignora a sindicância
		Conclusão	Reforça limite do	Omissão da
<b>Transparência</b>	Opaco	ocultada por 15 anos	parecer	existência da sindicância
<b>Efeito jurídico real</b>	Nenhum	Anula qualquer fundamento de justa causa	Impede uso do parecer como fundamento disciplinar	Serviu de embasamento indevido

---

## ✦ CONCLUSÃO FINAL DO PARECER

À luz de toda documentação e dos fatos apurados, conclui-se:

**A demissão de Ederson não possuía base jurídica válida, não observou o devido processo legal, contrariou o resultado da sindicância oficial e foi fundada em documento que não tinha natureza disciplinar. O ato é nulo e deve ser revisado.**

Vicente Eduardo Soares de Almeida

decisão do Ministério Público do Trabalho, acolhida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região em 14 de março de 2018, trata da ação civil proposta pelo MPT em favor do empregado Vicente Eduardo Soares de Almeida, desligado da Embrapa sob acusação de justa causa após denunciar supostas irregularidades dentro da empresa. Segundo o MPT, a dispensa teve caráter retaliatório e se inseria em um padrão institucional de perseguição já identificado em outras situações, inclusive em descumprimento de decisão judicial anterior que havia proibido práticas de assédio moral organizacional na unidade. O Ministério Público sustentou que a situação concreta, embora tivesse como ponto de partida a defesa de um trabalhador, revelava um problema coletivo mais amplo: a existência de atos de repressão e intimidação que poderiam atingir qualquer empregado, comprometendo direitos fundamentais e a proteção jurídica do ambiente de trabalho. O TRT-10 reconheceu a legitimidade do MPT para propor a ação, reformando a sentença que havia extinguido o processo sem julgamento de mérito. O tribunal afirmou que a tutela buscada pelo Ministério Público não se limitava ao interesse individual de Vicente, mas objetivava impedir a continuidade de práticas empresariais lesivas aos direitos coletivos dos trabalhadores, especialmente relacionados à integridade moral, à estabilidade de quem denuncia irregularidades e ao cumprimento de decisões judiciais previamente impostas à empresa. Ao atuar preventivamente, o MPT buscava garantir a reintegração provisória do empregado e, simultaneamente, resguardar o conjunto dos trabalhadores da unidade contra novas práticas de retaliação e assédio institucional. A decisão destacou que cabe ao MPT defender direitos sociais indisponíveis e intervir sempre que houver risco de violação coletiva, ainda que a controvérsia surja a partir de um caso particular. Assim, o acórdão reconheceu como plenamente cabível a atuação do Ministério Público para impedir a dispensa arbitrária e assegurar que a empresa se abstinhasse de repetir comportamentos ofensivos à dignidade e à saúde dos trabalhadores. Com isso, o TRT-10 reafirmou a natureza coletiva da proteção contra o assédio moral organizacional e validou o papel do MPT como agente essencial na prevenção e repressão de condutas empresariais que possam comprometer direitos trabalhistas fundamentais. Em contrapartida, o TRT-10 através do processo 0000464-48.2018.5.10.0015 foi demitido por justa causa em abril de 2018 sob alegações de desídia, indisciplina e baixa produtividade. Ele ajuizou ação trabalhista pedindo reintegração, nulidade da demissão e reconhecimento de

estabilidade sindical, alegando perseguição e adoecimento. A liminar foi negada. Durante a instrução, a Embrapa afirmou que não havia estabilidade porque a eleição sindical estava suspensa judicialmente e que o desligamento ocorreu por reiteradas falhas funcionais; Vicente sustentou isolamento e retaliação. A sentença de 2020 julgou a ação improcedente, validando a demissão. O TRT-10 confirmou a decisão, entendendo que não houve prova de perseguição, que havia fundamento disciplinar e que não era exigido processo administrativo formal. Assim, todas as pretensões do trabalhador foram rejeitadas. Contudo, há fortes indícios de que o dossiê da ABRASCO pode ter funcionado como fator que intensificou a perseguição contra pesquisadores críticos aos agrotóxicos. A publicação representa um desafio ao agronegócio, denuncia riscos e assume um tom militante, o que o coloca no alvo de interesses econômicos e institucionais poderosos. As denúncias recentes de assédio, demissões e censura corroboram essa avaliação, e o reconhecimento da própria ABRASCO confirma que esse é um problema real e de dimensão sistêmica, com vistas a dezenas de manifestações em defesa do pesquisador e da resposta diametralmente oposta entre o MPT-DF e TRT-DF, como a Comissão relata, a seguir: O caso envolvendo Vicente Eduardo Soares de Almeida, pesquisador da Embrapa desde 2005 e dirigente sindical de longa trajetória, constitui um dos episódios mais emblemáticos de conflito entre liberdade sindical, gestão institucional e o papel do Estado na proteção de trabalhadores em empresas públicas. Entre 2007 e 2016, Vicente exerceu representação sindical ativa, frequentemente denunciando práticas internas, debatendo políticas de gestão, e participando de disputas que tensionaram sua relação com a chefia da Unidade. A partir de 2013, segundo alegações da empresa, seus registros de atividades, projetos e produtividade teriam diminuído, quadro que é posteriormente mobilizado como fundamento para sua demissão. Em 11 de abril de 2018, a Embrapa efetiva sua dispensa por justa causa, sob acusação de desídia, insubordinação, indisciplina e mau procedimento. O trabalhador, por sua vez, sustenta que estava adoecido, que a chefia havia deixado de lhe atribuir atividades, e que a decisão tinha caráter retaliatório, em especial em função de sua atuação sindical e de denúncias dirigidas contra a instituição. Logo após a demissão, Vicente ajuíza reclamação trabalhista buscando reintegração, nulidade da justa causa, reconhecimento da estabilidade sindical – garantida constitucionalmente –, e indenizações correlatas. O pedido liminar de reintegração é indeferido, sob argumento de insuficiência de elementos iniciais para demonstrar probabilidade do direito. A instrução processual revela forte assimetria entre as versões apresentadas: a Embrapa sustenta que a eleição sindical de 2016, da qual Vicente participou, estava suspensa por decisão judicial, afastando a estabilidade, e que a ausência de projetos registrados nos sistemas corporativos, aliada ao não cumprimento de diretrizes internas, justificaria o desligamento. Testemunhas da empresa afirmam que, a partir de 2016, não havia atribuições efetivas ao trabalhador, apoiando a tese de baixa produtividade. O reclamante, por outro lado, argumenta que essa própria ausência de atividade resulta de isolamento institucional, esvaziamento de função e perseguição oculta. A sentença de primeiro grau, proferida em 2020, acolhe essencialmente a versão da empresa. O juízo entende que não havia estabilidade porque a eleição sindical estava judicialmente contestada; que a Embrapa demonstrou motivos disciplinares suficientes; que não há provas robustas de retaliação; e que não era obrigatória a instauração de processo administrativo disciplinar formal nos moldes da



administração direta. O Recurso Ordinário interposto por Vicente ao TRT-10 reafirma as teses de perseguição, adoecimento, ausência de contraditório e retaliação. Entretanto, o Tribunal mantém a sentença, entendendo que a empresa apresentou elementos suficientes para a dispensa e que não foram demonstrados vícios capazes de tornar a justa causa inválida. Essa decisão, entretanto, contrasta fortemente com outro processo relevante envolvendo o mesmo trabalhador: o Mandado de Segurança impetrado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), cujo acórdão afirma clara e expressamente que houve irregularidades no desligamento e determina sua reintegração, reconhecendo que a empresa violou garantias essenciais da relação de trabalho. Naquele julgamento, o Tribunal observa a fragilidade da motivação patronal, a inadequação do procedimento adotado e o risco evidente de afronta à liberdade sindical. Esse acórdão, portanto, revela uma divergência judicial profunda: de um lado, a Justiça do Trabalho, na reclamação ordinária movida pelo próprio trabalhador, valida a narrativa empresarial de baixa produtividade e ausência de estabilidade; de outro, o MPT, amparado por prerrogativas constitucionais de tutela coletiva, demonstra que a dispensa tinha indícios sérios de ilegalidade e arbitrária violação de direitos fundamentais. O contraste entre as duas decisões expõe o problema estrutural da proteção insuficiente às lideranças sindicais no setor público brasileiro, sujeitas a assimetrias de poder e interpretações judiciais que muitas vezes priorizam os argumentos empresariais em detrimento dos princípios de liberdade sindical consagrados na Convenção 98 da OIT, na Constituição de 1988 e no próprio princípio da vedação a práticas antissindicais. Sob a perspectiva dos direitos humanos e da liberdade sindical, o caso de Vicente evidencia elementos típicos de represália institucional: isolamento funcional; suposta ausência de registro de atividades que, na prática, pode decorrer da falta de atribuição deliberada pela chefia; processos eleitorais sindicais judicializados de maneira oportunista para fragilizar proteções legais; e adoecimento psicológico que não interrompeu medidas disciplinares extremas. A narrativa da “baixa produtividade”, apresentada pela empresa como justificativa, pode também ser interpretada como instrumento de disciplinamento político em estruturas burocráticas rígidas, onde os sistemas internos de registro — concebidos originalmente para gestão científica — passam a ser convertidos em mecanismos de controle comportamental e punição indireta. Quando se confronta essa realidade com a reportagem “Quando estudar agrotóxicos vira caso de perseguição”, publicada em De Olho nos Ruralistas, nota-se perfeita convergência entre o caso de Vicente e um padrão nacional de retaliação contra pesquisadores que atuam em temas sensíveis como agrotóxicos, conflitos ambientais, contaminação química ou impactos socioecológicos do agronegócio. A reportagem destaca como cientistas, frequentemente vinculados a instituições públicas, sofrem ataques, processos administrativos controversos e deslegitimações internas quando sua produção crítica confronta interesses econômicos e políticos. Esse panorama reforça uma dimensão específica do caso de Vicente: sua atuação sindical e suas críticas ao modelo de gestão e à condução de pesquisas estratégicas o colocaram num campo político de conflito, onde a proteção institucional deveria ser reforçada, mas ao contrário, se fragilizou. A análise da reportagem também se articula com a pergunta sobre se o Dossiê Abrasco dos Agrotóxicos — documento científico que denuncia os efeitos nocivos da contaminação química no país — poderia ter contribuído para fortalecer mecanismos de perseguição a

pesquisadores e trabalhadores críticos. Embora não haja prova documental expressa no processo, o ambiente institucional descrito tanto no dossiê quanto na reportagem cria contexto objetivo: ao tensionar interesses do agronegócio, pesquisadores tornam-se mais vulneráveis a retaliações internas. Quando somamos esse cenário nacional com o histórico sindical de Vicente, com o isolamento funcional declarado, e com o acórdão do MPT que reconhece ilegalidades em sua dispensa, emerge um quadro coerente de provável prática antissindical e de repressão indireta a vozes críticas dentro da empresa. Dessa forma, a narrativa judicial que valida a demissão se distancia de uma compreensão mais ampla sobre direitos humanos, liberdade acadêmica e liberdade sindical, enquanto a manifestação do MPT e as análises externas da sociedade civil revelam o grau de fragilidade institucional na proteção de trabalhadores que atuam em defesa do interesse público. A coexistência das duas decisões judiciais — uma negando e outra reconhecendo a ilegalidade da dispensa — demonstra não apenas divergência interpretativa, mas também a necessidade de reformas estruturais para assegurar que instituições científicas públicas não transformem instrumentos de gestão interna em ferramentas de silenciamento, represália ou desmobilização sindical.

Os princípios da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas (PNDHEMP) propõe mecanismos para prevenir e remediar violações nas atividades empresariais, a fim de assegurar a responsabilidade corporativa e o respeito aos direitos fundamentais, principalmente em instituições públicas. A coexistência de decisões judiciais conflitantes no caso de Vicente ilustra a necessidade urgente de políticas públicas eficazes. A adoção da PNDHEMP e a aprovação de normas como o PL 572/2022 podem ser decisivas para garantir ambientes de trabalho éticos, protegidos contra práticas antissindicais e violações de direitos.

Silvio Vaz

### Relato Detalhado de Incidentes e Condutas na Carreira de Pesquisador na EMBRAPA

A seguir, apresento o relato detalhado dos incidentes e condutas que experimentei, os quais indicam um padrão de obstrução e penalização no exercício das minhas atividades como pesquisador na EMBRAPA.

---

#### 1. Obstrução de Viagem Técnica e Pesquisa Internacional (Projeto Greenmol)

A partir de setembro de 2022, o processo para obter a liberação de uma missão internacional, crucial para o **Projeto Greenmol**, foi afetado por uma demora anormal e burocrática. Essa missão era integralmente **financiada por recursos externos** (CNPq/União Europeia).

Apesar de a solicitação ter sido despachada por mim, ela **aguardou mais de 27 dias sem qualquer decisão** gerencial, mesmo após reiterados despachos. Fui obrigado a **refazer o pedido duas vezes** devido ao atraso. Nos despachos anexados (páginas 2 a 4), alertei que essa demora resultaria no **aumento do valor das passagens**, no **risco iminente de inviabilização da missão** e na necessidade de **informar parceiros internacionais** sobre o problema. Diante da ausência total de resposta e do que senti como **má vontade** da gestão em tratar o processo, desisti oficialmente da viagem, registrando meu **“desconforto profissional e pessoal”**.

#### 2. Atraso na Assinatura e Pressão para Inviabilizar Projeto (FAPDF Agro Learning)

Em 2023, houve uma tentativa de desestimular a submissão de um projeto de minha autoria ao edital **FAPDF Agro Learning**. O **Termo de Aceite Institucional**, que era um documento indispensável para a submissão, foi assinado fora do horário normal de expediente (aproximadamente **19h**), no **último dia útil** para o prazo final.

Essa conduta gerou um cenário de **pressão indevida** visando dificultar a submissão do projeto. Apesar do atraso, o projeto foi submetido a tempo, foi aprovado e, atualmente, está em execução (TOA nº 471/2023, pág. 6).

#### 3. Falhas e Vieses na Avaliação de Desempenho Individual (ADI 2024)

No ciclo de avaliação de desempenho individual (ADI) de 2024, recebi notas baixas em competências comportamentais que resultaram em penalização na minha progressão salarial. A avaliação utilizou **itens abstratos** sem definição operacional (ex.: “solucionar conflitos internos”) e penalizou-me por itens para os quais **não houve demanda formal**.

A avaliação **ignorou entregas objetivas** importantes realizadas no período, como:

- A **captação de mais de R\$ 1 milhão** no projeto FAPDF.
- A minha **liderança de projetos estratégicos** (Agricarbono).
- **Publicações relevantes** listadas no meu relatório institucional.

Meu recurso foi **indeferido sumariamente** em 19/04/2024, mesmo apresentando evidências concretas. O parecer do Comitê de Avaliação reconheceu os fatos (pág. 9), mas justificou a nota baixa com os argumentos de que:

- O projeto FAPDF aprovado **não contribuiu para a ADI** porque o registro não se concluiu no ano-base (2023).
- Minhas publicações eram de 2022.
- A nota baixa (nota 2) reflete “**áreas de melhoria**”, conforme avaliação do superior imediato (pág. 9).

#### 4. Síntese do Padrão de Conduta Observado

As condutas descritas — **demora injustificada e exigências retroativas** que prejudicaram a execução de pesquisas financiadas, o **atraso deliberado na assinatura** de aceite institucional que gerou risco de perda de recursos externos, e uma **avaliação de desempenho que ignora entregas objetivas** e utiliza **critérios subjetivos** — demonstram uma série de atos que obstruem o meu trabalho científico, restringem minhas oportunidades institucionais e prejudicam minha progressão salarial, gerando um desgaste emocional significativo.

#### Análise dos casos aos de Assédios à Dirigentes Sindicais e Demissionais



Se a gente olha em bloco Sílvia, Vicente, Ederson, Letícia e Rita, aparecem sempre os mesmos eixos:

#### 1. Gatilho político-técnico

- Pessoa que denuncia irregularidade, questiona gestão, produz conhecimento “incômodo” ou insiste em direitos (Vicente, Letícia).
- Pessoa que reivindica condições de trabalho/saúde ou evidencia falhas institucionais (Rita).

- Pessoa com forte produção técnica, liderança de projetos e inserção externa, que não se encaixa no modelo de gestão local (Sílvio).

#### Anexo 1 Sílvia Vaz

- Pessoa cujo caso de demissão contraria a própria apuração interna (Ederson).
- 2. **Uso do poder de gestão para punir ou desestimular**
  - **Demissão ou ameaça de demissão** (Vicente e Ederson).
  - **Obstrução do trabalho, isolamento, travamento de processos** (Rita, Sílvia, e em parte Letícia).
  - **Avaliações, sindicâncias, PAD, remoções, pareceres** usados não como instrumentos de gestão justa, mas como **armas de pressão ou retaliação**.
- 3. **Gestão jurídica/administrativa reativa e defensiva**
  - Foco em “defesa da empresa” e do risco financeiro, em vez de solução de causas estruturais (o que você já apontou em outro trecho do diagnóstico da AJU).
  - Em todos os casos, a empresa **se fecha**, judicializa, resiste a reconhecer falhas e tende a transformar o trabalhador em “problema”.
- 4. **Violência institucional prolongada**
  - Não é um episódio isolado: é **trajetória** de anos, com:
    - desgaste psicológico,
    - adoecimento,
    - quebra de vínculos de confiança,
    - medo de represálias.
- 5. **Invisibilização de normas de proteção**
  - NR-01 (riscos psicossociais, organização do trabalho).
  - Princípios de Empresas e Direitos Humanos (ONU/OEA).
  - Tema 1.022 do STF e exigência de motivação em dispensa de empregados de estatais (caso Ederson).
  - Normas de saúde ocupacional e de movimentação/cessão (caso Rita).

## 2. Comparando caso a caso por dimensão

### 2.1. Vicente x Sílvia

#### Vicente

- Denuncia irregularidades e passa a sofrer perseguição, culminando em **demissão por justa causa** com forte indício de retaliação.
- O MPT entra com ação civil pública, o TRT-10 reconhece a legitimidade do MPT e enquadra a situação como **problema coletivo**, não só individual.
- Há histórico de **assédio moral organizacional já reconhecido** em decisão anterior na mesma unidade.

#### Sílvia

- Não é demitido, mas tem o trabalho **sistematicamente obstruído**:
  - atraso e exigências na missão à Alemanha até levá-lo à desistência;
  - assinatura do termo de aceite da FAPDF no limite do prazo, em horário além do expediente, como forma de desestimular submissão;
  - avaliação de desempenho com **desconsideração de projetos aprovados, publicações e liderança de rede**, usada para bloquear progressão salarial.
- O ataque não é na forma de justa causa, mas de **corrosão de carreira**.

☞ **Ponto comum:** ambos mostram **retaliação institucional por meio do poder hierárquico**, mas:

- em Vicente, o ápice é a **demissão**;
- em Sílvio, o ápice (até agora) é a **destruição gradual de condições de trabalho e carreira**, mantendo o vínculo, porém esvaziado.

## 2.2. Ederson x Sílvio

### Ederson

- Demissão sem base jurídica válida, em desacordo com o resultado da sindicância.
- Ato fundado em documento que não tinha natureza disciplinar.
- Violação do devido processo legal e dos parâmetros do STF (Tema 1022) sobre dispensa em estatais (necessidade de motivação, não pode ser arbitrária).
- Caso paradigmático de **uso abusivo da prerrogativa de desligar** como forma de gestão.

### Sílvio

#### Anexo 1 Sílvio Vaz

- Em vez de desligar, a gestão:
  - **esvazia** a trajetória de pesquisa (bloqueios, atrasos, não reconhecimento de produção);
  - utiliza a **Avaliação de Desempenho Individual** como ferramenta para **rebaixar nota**, ignorando dados objetivos (projeto de R\$ 1,057 milhão, liderança em projetos estratégicos, capítulos de livro internacional etc.);
  - o Comitê de progressão confirma a leitura do superior imediato, mesmo quando admite parte dos fatos (projeto aprovado, etc.).

☞ **Padrão comum:** Nos dois casos, a empresa **desnatura instrumentos formais** (sindicância e PAD no caso Ederson; ADI e Comitê de Progressão no caso Sílvio) para produzir **efeito punitivo**, e não para avaliar de forma justa. Diferença de forma, não de essência:

- Em Ederson, o instrumento leva à **demissão nula**.
- Em Sílvio, leva à **estagnação/boicote na progressão salarial** e desqualificação profissional.

## 2.3. Rita x Sílvio

### Rita

- Denúncia forte de **assédio moral administrativo e violência organizacional**:
  - isolamento funcional,
  - não resposta sistemática a e-mails e processos SEI,
  - omissão em relação à saúde ocupacional,
  - descumprimento da NR-01,
  - problemas relacionados a cessão/movimentação (Decreto 10.835/2021).

- O mecanismo central é: **deixar a trabalhadora “no limbo”**, invisível, sem retorno e sem condições reais de trabalho.

### Sílvia

- Também relata:
  - demora injustificada em decisões (viagem Alemanha, FAPDF),
  - exigências e retrocessos,
  - desconforto profissional e pessoal que o leva a **desistir** da missão,
  - avaliação de desempenho que **não reconhece a realidade do trabalho**.

### ☞ Padrão comum:

Nos dois casos, a violência é **administrativa e silenciosa**:

- **Não é um xingamento**, é um *sistema que não responde, trava, desmotiva, corrói*.
- A forma de assédio é “**administrativa-burocrática**”:
  - não decidir,
  - atrasar,
  - ignorar documentos e entregas,
  - deixar a pessoa sozinha e desacreditada.

## 2.4. Letícia x Sílvia

Aqui eu tenho menos detalhes objetivos disponíveis do caso da Letícia nesta conversa, então vou ficar no nível dos **padrões**, para não inventar fatos.

Pelo que você já trouxe antes, o caso da Letícia também envolve:

- Conflito entre a **atuação técnico-científica** dela e interesses ou sensibilidades da gestão;
- Algum tipo de **retaliação institucional** ligada à sua produção/trajetória;
- Instrumentos formais da empresa utilizados de maneira tensionada (remanejamentos, atribuições, avaliações, etc.).

Comparando com o Sílvia:

- Nos dois, há aparente incômodo da gestão com **pesquisadores que têm produção robusta, agenda própria e inserção externa**;
- A resposta da empresa não é diálogo sobre o conteúdo do trabalho científico, mas **controle, silenciamento e tentativa de enquadramento** via hierarquia e processos administrativos;
- O custo recai sobre a pessoa (carreira, saúde, reputação), mas também sobre a **qualidade da ciência pública** que a Embrapa deveria produzir.

## 3. Padrão sistêmico que emerge dos cinco casos

### 3.1. Quem “destoa” vira alvo

Nos cinco casos, o gatilho é uma combinação de:

- **autonomia intelectual**,

- **postura crítica,**
- **defesa de direitos (próprios ou de terceiros),**
- **produção de conhecimento que tensiona o status quo** (agrotóxicos, clima, saúde, assédio, gestão).

A resposta institucional tende a:

- enquadrar,
- isolar,
- deslegitimar,
- punir.

### 3.2. Os instrumentos: da gestão à arma

Instrumentos que deveriam servir para **organizar** o trabalho aparecem convertidos em dispositivos de **controle e punição**:

- Demissão (Vicente, Ederson);
- Processos disciplinares / sindicâncias (Vicente, Ederson);
- Avaliação de desempenho e progressão salarial (Sílvio);

Anexo 1 Silvio Vaz

- Distribuição de tarefas, deferimento de viagens, retorno a e-mails, decisões em SEI (Rita, Sílvio);
- Remanejamentos/movimentações (Rita e, possivelmente, Letícia).

### 3.3. Violência institucional e NR-01

Em todos os casos, sob ótica da **NR-01 e dos riscos psicossociais**, há:

- **Organização do trabalho adoecedora** (medo, instabilidade, insegurança, retaliação);
- **Decisões gerenciais sem transparência e sem motivação técnica**, ou contra as próprias evidências internas;
- Descompasso total com um sistema de gestão de SST minimamente responsável.

### 3.4. Empresas e Direitos Humanos

À luz dos **Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos** e da discussão sobre **Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas** (que você já está usando no caso Ederson), o padrão é crítico:

- Falta de mecanismos internos eficazes para prevenir e remediar violações;
  - Tratamento dos trabalhadores que questionam como “ameaça”, não como parceiros na melhoria institucional;
  - Reiteração de práticas, mesmo após decisões do MPT/TRT (caso Vicente), o que indica **não aprendizado institucional**.
-



#### 4. Como isso pode aparecer na sua denúncia/relatório maior

Algumas formulações possíveis para amarrar os casos:

1. **Quadro de assédio moral organizacional e violência institucional na Embrapa**
  - “Os casos de Vicente, Ederson, Letícia, Rita e Sílvio, ainda que distintos em suas trajetórias individuais, evidenciam um mesmo padrão de atuação institucional, caracterizado por retaliações, obstrução do trabalho, manipulação de instrumentos administrativos e omissão quanto aos riscos psicossociais.”
2. **Uso estratégico do direito e da burocracia contra trabalhadores**
  - “Há um desvio de finalidade na utilização de processos disciplinares, avaliações de desempenho, decisões sobre viagens, movimentações e respostas administrativas, que passam a operar como mecanismos de intimidação e controle de pesquisadores e empregados que exercem sua autonomia científica ou denunciam violações.”
3. **Violação continuada de normas de proteção**
  - “Os casos demonstram descumprimento material da NR-01 (gestão de riscos psicossociais), dos parâmetros fixados pelo STF para dispensa de empregados públicos de estatais, e dos marcos de Empresas e Direitos Humanos, com impactos graves sobre a saúde, a carreira e a liberdade científica.”

---

Se você me disser **onde** isso vai entrar (denúncia ao CNDH, dossiê síntese, relatório técnico, minuta de recomendação), eu já transformo essa análise comparativa em:

- um **capítulo pronto** para o documento maior,
- ou uma **tabela comparativa (caso x instrumentos x efeitos x normas violadas)**,
- ou um **texto corrido de parecer**, amarrando todos os casos.

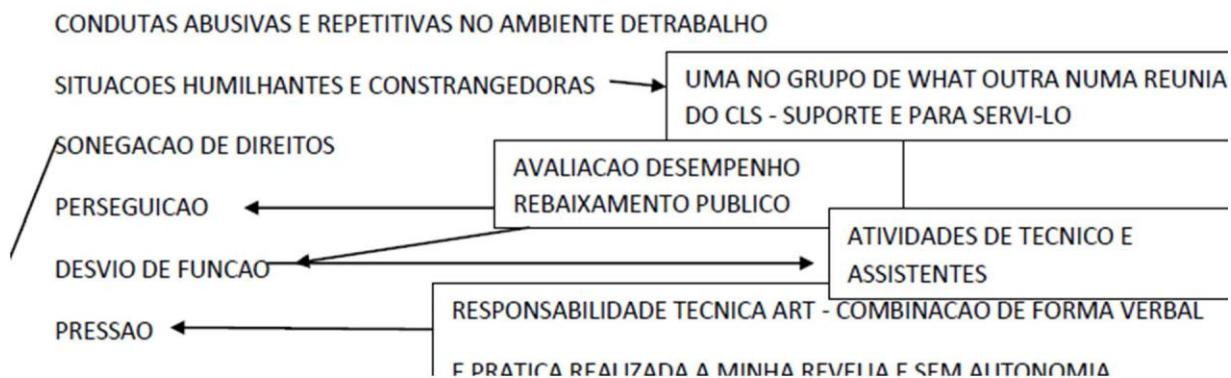
## Denúncia Anônima

### Caracterização do assédio moral

Nem sempre a prática do assédio moral é de fácil comprovação, porquanto, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, dissimulada, visando minar a auto-estima da vítima e a desestabilizá-la. Pode camuflar-se numa "brincadeira" sobre o jeito de ser da vítima ou uma característica pessoal ou familiar, ou ainda, sob a forma de insinuações humilhantes acerca de situações compreendidas por todos, mas cuja sutileza torna impossível a defesa do assediado, sob pena de ser visto como paranóico ou destemperado.

A intensificação do assédio pode levar ao isolamento da vítima, como forma de autoproteção, o que, posteriormente, a faz ser considerada pelos próprios colegas como anti-social e sem espírito de cooperação.

- Enumeramos os exemplos das situações de assédio moral mais frequentes:



A denúncia descreve um **padrão sistemático de assédio moral praticado pela chefia**, incluindo críticas injustas, humilhações públicas, cobranças contraditórias, desorganização deliberada do trabalho, atribuição irregular de responsabilidade técnica e omissão em responder demandas formais. Relata-se também a **invasão da vida privada**, com ligações e mensagens fora do horário de trabalho, além de pressões e deboches que geram insegurança.

O texto é marcado por **linguagem cautelosa e indireta**, sem citar nomes, revelando forte **medo de retaliação**. A vítima parece evitar afirmações diretas sobre autoria das práticas, ainda que os fatos apontem claramente para a chefia imediata. Essa evasividade, combinada com os episódios narrados, reforça o contexto de **violência institucional**, no qual a própria vítima sente-se desprotegida e teme consequências ao denunciar.

**Seção Sindical Roraima****Solicitação de Informação****Denúncia de perseguição sem promoção**

Mariano relata, em e-mail encaminhado ao CNDH e ao sindicato, que vem sofrendo discriminação e punição da chefia da unidade (Edvan) há quatro anos, por supostamente incentivar colegas a ingressarem com ações na Justiça. Nesse período, ele afirma que não recebeu nenhuma referência funcional, ficando quatro anos sem premiação ou progressão, enquanto outros trabalhadores do mesmo campo de atuação tiveram avanço de duas a três letras após ações judiciais bem-sucedidas.

Segundo Mariano, o argumento usado para negar sua progressão é que ele teria “incentivado o pessoal a entrar com a ação na justiça”, o que ele contesta, lembrando inclusive que seu próprio chefe imediato ingressou com ação judicial e ganhou. O trabalhador se sente marcado e tratado como “ovelha negra”, punido de forma seletiva por decisão de chefia, em um contexto em que todos são adultos responsáveis por suas próprias decisões. Ele entende que a Embrapa, apesar de ser publicamente reconhecida, vem tratando sua situação de forma pessoal e discriminatória, o que configuraria perseguição e violação de critérios isonômicos de reconhecimento e promoção.

**Email ao CNDH em apoio à Indramara Lobo.****Anexo – Manifesto de Cléo de Moraes Félix (síntese):**

Cidadã, bióloga e mestrande do INPA, Cléo Félix manifesta apoio à analista Indramara e denuncia possíveis irregularidades na distribuição de premiações na Embrapa Amazônia Ocidental, incluindo pagamentos simbólicos em centavos a alguns empregados, concentração de valores elevados em chefias e ausência de prêmio para diversos trabalhadores. Relata ter visto planilhas da CGU e documentos internos que indicariam descumprimento de normas, omissões e favorecimentos reiterados ao longo de mais de uma década. Afirma que empregados evitam denunciar por medo de perseguição institucional e solicita investigação, responsabilização de gestores e anulação de medidas disciplinares contra Indramara.

## Análise Prévia

Desse modo, ao final da Missão, tornou-se necessária a realização de uma nova oitiva na Embrapa Sede, ocasião em que se oportunizou a entrega, à Presidência da Embrapa, do **Ofício CNDH 836/2024 – Registro de Emergências**, documento fundamental para assegurar a rastreabilidade institucional das ocorrências e a formalização das providências adotadas. Esse Ofício sistematiza um conjunto de **solicitações emergenciais** apresentadas pelo CNDH ainda na reunião de 30 de julho de 2024, motivadas por evidências consistentes de sofrimento psíquico, adoecimento e impactos severos sobre a vida de trabalhadores(as) identificados durante as escutas nas unidades de Brasília, Campina Grande, Manaus e Rio de Janeiro.

Naquela reunião, o Conselho destacou que diversas situações demandavam ação imediata da Embrapa, devido ao risco de agravamento dos danos à saúde laboral, e apontou a ausência de compartilhamento claro das diretrizes e métodos da reestruturação em curso. Entre as solicitações emergenciais registradas constam: a reintegração de trabalhadores(as) demitidos sem transparência de critérios; a explicitação de metodologias e parâmetros utilizados nas reestruturações; a suspensão de novas medidas do Plano de Reestruturação até que impactos sejam avaliados de forma participativa; a adequação dos processos internos às normativas de saúde e segurança, com ênfase no monitoramento de riscos psicossociais; a ampliação democrática do teletrabalho para todas as unidades, conforme compatibilidade funcional; a priorização da análise de pedidos de transferência de trabalhadores(as) em situação de vulnerabilidade; e a garantia de estrutura, tempo institucional e valorização para o pleno funcionamento autônomo da CPPCAM, especialmente no tratamento de denúncias e reclamações.

O CNDH ressaltou que essas solicitações refletem a gravidade e urgência do cenário identificado, bem como a necessidade de a Embrapa consolidar protocolos de direitos humanos e empresas, prevenindo novos episódios de sofrimento extremo e fortalecendo uma cultura organizacional de cuidado, transparência e responsabilidade social.

Nesta oitiva adicional, foi possível realizar a escuta qualificada da **Gerência de Gestão de Pessoas**, da **Diretora de Negócios, Ana Euler**, e da **Secretária das Estatais do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (SEST/MGI)**, reforçando o caráter interinstitucional da Missão e a necessidade de alinhamento entre governança, gestão de pessoas e políticas públicas.

**Contudo, faltou de forma lúgubre a participação do SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da Embrapa**, cuja presença seria imprescindível diante da gravidade dos relatos, da natureza técnica das demandas analisadas e do papel central que este setor desempenha na prevenção de agravos, no

monitoramento da saúde laboral e na resposta institucional a emergências psicossociais.

A entrada do **Ministério da Saúde** na Missão, atendendo ao convite da dirigente **Mirane Costa**, alterou de maneira significativa a dinâmica dos trabalhos. Já no primeiro dia, recebemos do **CGSAT** o relato dos **seis suicídios** de trabalhadores(as) da Embrapa, o que levou a Missão a ampliar imediatamente o escopo das análises e a solicitar à Empresa um conjunto detalhado de documentos.

O objetivo foi aprofundar, com maior acurácia e sensibilidade, a compreensão das condições de saúde, sofrimento e organização do trabalho, especialmente diante da existência de inúmeros instrumentos institucionais já estabelecidos, mas que, apesar disso, não foram suficientes para impedir que, em **nove situações**, a dor humana tivesse se tornado intransponível.

**É indispensável destacar que a atual gestão da Embrapa sempre se mostrou aberta ao diálogo e à promoção do debate**, criando condições favoráveis para o avanço das análises e para o enfrentamento coletivo dos desafios identificados.

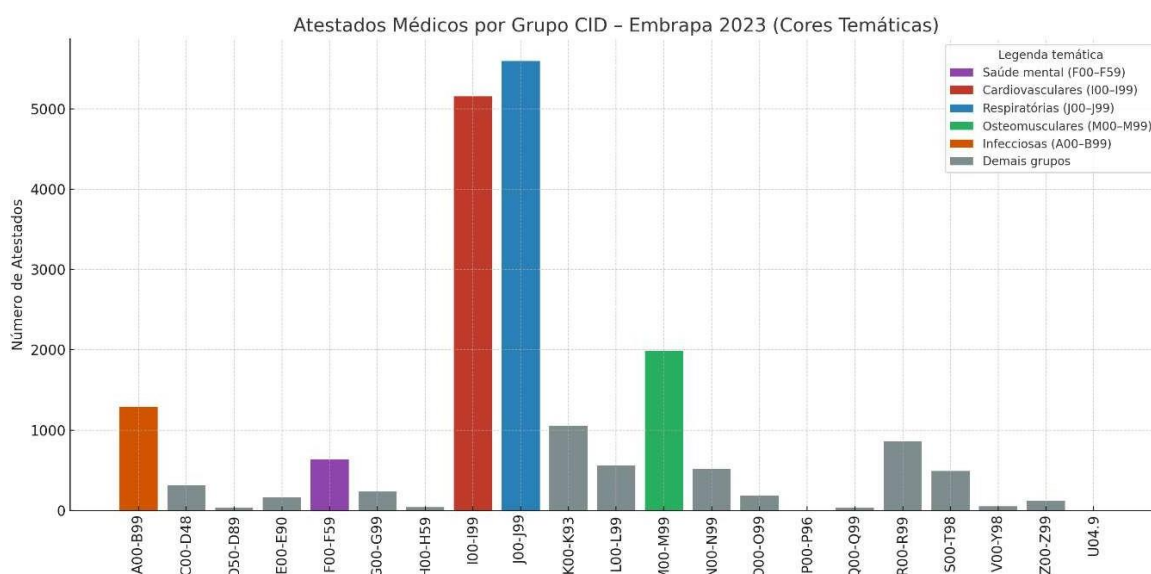
Nesse contexto, solicitamos à Embrapa a disponibilização dos seguintes documentos e dados:

1. **Código de Ética**
2. **Código de Conduta**
3. **Norma de Processos Administrativos**
4. **Norma de Teletrabalho**
5. **Número de afastamentos pelo INSS**
6. **Listagem tipificada dos atestados médicos**
7. **Número de trabalhadores por unidade, faixa etária, gênero, área-meio e área-fim**, discriminando P&D, Administração e Transferência de Tecnologia
8. **Número de processos trabalhistas dos últimos dez anos**
9. **Regimento Interno da CPPCAM**
10. **Estrutura do Conselho de Administração**
11. **Documentos referentes à reestruturação de 2018**
12. **Documentos referentes à reestruturação de 2022 – Programa Transforma Embrapa**

A consolidação dessas informações é essencial para avaliar, com rigor técnico e cuidado humano, os fatores que atravessam a saúde mental e a integridade dos trabalhadores, bem como para identificar barreiras institucionais que precisam ser superadas com urgência.

Desse modo, no final da missão foi necessário a realização de uma nova oitiva na Embrapa Sede, oportunizando a entrega do Ofício CNDH 836/2024 – Registro de Emergências, a escuta da Gerência de Gestão de Pessoas, novamente, da Diretora de Negócios Ana Euler e da Secretária das Estatais do Ministério de Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - SEST/MGI, faltando de forma lúgubre o SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da Embrapa.

O gráfico dos atestados médicos por grupo CID na Embrapa em 2023 evidencia um padrão de adoecimento que ultrapassa a dimensão clínica e alcança fatores organizacionais e psicossociais que se intensificaram no período pós-pandêmico. As doenças respiratórias continuam elevadas, os agravos cardiovasculares cresceram de forma consistente e os transtornos mentais assumem posição estratégica para compreensão da saúde institucional. Esse cenário encontra ressonância nos dados do **Perfil dos Empregados da Embrapa – 2024:**



O perfil dos empregados da Embrapa revela uma força de trabalho envelhecida, racialmente desigual e submetida a processos contínuos de reestruturação que afetam a estabilidade emocional, o pertencimento e a segurança organizacional. Ao considerar esses elementos, torna-se impossível separar o adoecimento físico do emocional, as doenças clínicas das pressões administrativas e a saúde individual das responsabilidades coletivas da instituição. Por isso, as políticas de prevenção – PCMSO, PGR, CPPCAM e **CIPA** – devem ser revisadas sob a ótica dos **direitos humanos**, da não discriminação e da prevenção de danos graves, incluindo aqueles relacionados ao sofrimento extremo e ao risco de suicídio.

A advertência do **Ministério da Saúde, por meio do CGSAT**, que reportou conhecimento de **seis suicídios de trabalhadores da Embrapa**, enquanto a Empresa teria registro de **nove casos**, é um alerta máximo. Isso evidencia que a vigilância institucional é insuficiente e que os mecanismos tradicionais não estão sendo capazes de detectar, intervir e prevenir situações extremas de sofrimento. Esse dado demonstra que o adoecimento na Embrapa não é apenas estatístico ou administrativo: é estrutural, humano e urgente.

Nesse contexto, a **CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**, frequentemente percebida apenas como instância de prevenção de riscos físicos, precisa assumir seu papel ampliado na proteção da saúde mental e na vigilância de riscos psicossociais, conforme previsto nas atualizações das NRs e nas diretrizes internacionais sobre saúde do trabalhador. A CIPA não pode ser marginalizada ou esvaziada: deve atuar lado a lado com o PCMSO, o PGR e a CPPCAM, integrando informações, mapeando riscos de sofrimento grave, acompanhando casos reincidentes e garantindo que denúncias, sinais de alerta e afastamentos por transtornos mentais sejam tratados como questões de segurança e não apenas de saúde individual.

#### Recomendações Institucionais com Inclusão da CIPA e Recorte de Direitos Humanos

##### 1. **PCMSO como estrutura de vigilância contínua do sofrimento psíquico:**

O PCMSO deve incorporar protocolos de triagem, acompanhamento e intervenção precoce em



casos de risco psicossocial, articulando-se com a CPPCAM, CIPA e SESMT. Os suicídios reportados pelo CGSAT exigem que a Empresa desenvolva práticas ativas de prevenção, incluindo retorno orientado, atendimentos ampliados e fluxos protetivos para trabalhadores em crise.

## 2. **PGR com ênfase em riscos psicossociais e desigualdades estruturais:**

O PGR precisa reconhecer que estresse organizacional, assédio, discriminação, insegurança institucional e sobrecarga são riscos ocupacionais tão relevantes quanto agentes químicos ou biológicos. O perfil dos empregados demonstra desigualdades raciais e de gênero que atravessam o adoecimento e devem ser consideradas nos planos preventivos.

## 3. **Fortalecimento da CPPCAM como órgão de proteção e não apenas de apuração:**

A CPPCAM deve ser fortalecida para atuar preventivamente, com autonomia para recomendar afastamentos protetivos, elaborar relatórios periódicos, intervir em situações de violência institucional e acompanhar trabalhadores expostos a risco psíquico. Os casos de suicídio revelam lacunas graves na detecção precoce do sofrimento.

Além disso, é indispensável garantir **carga horária institucional liberada para os membros da CPPCAM**, tanto para **atuar nas apurações e ações preventivas**, quanto para **participar de formações continuadas obrigatórias**, incluindo cursos sobre assédio, psicodinâmica do trabalho, direitos humanos, mediação de conflitos e vigilância em saúde. Sem liberação de horas específicas, os membros permanecem sobrecarregados e inviabilizados de exercer suas funções com a diligência exigida pela gravidade das atribuições da comissão.

## 4. **CIPA como guardiã ampliada da vida e da integridade física e mental:**

A CIPA deve deixar de ser vista apenas como instância de prevenção de acidentes físicos e assumir responsabilidade compartilhada na prevenção do adoecimento mental. Com base nos dados do gráfico e nas advertências do Ministério da Saúde, recomenda-se que a CIPA:

- monitore indicadores de afastamento por CID F00–F59;
- identifique áreas com alta rotatividade ou conflitos;
- participe das análises de nexos entre ambiente de trabalho e adoecimento;
- promova campanhas de prevenção ao suicídio e práticas de cuidado coletivo;
- acompanhe planos de ação propostos pela CPPCAM e SESMT.

## 5. **Direitos Humanos como eixo transversal de todas as políticas de saúde e segurança:**

A Embrapa, como empresa estatal, está submetida às diretrizes nacionais e internacionais sobre empresas e direitos humanos, que determinam a obrigação de prevenir danos, promover ambientes seguros e proteger trabalhadores de violências, discriminações e riscos evitáveis. A prevenção ao suicídio, em especial, não é uma medida opcional: é um dever institucional.

6. **Transparência, participação e comunicação com as famílias e com o Estado:**

Os suicídios identificados pelo CGSAT demandam:

- transparência ativa sobre investigações internas;
- comunicação com instâncias externas de vigilância;
- acolhimento qualificado às equipes e às famílias;
- revisão dos protocolos de prevenção para evitar a repetição de eventos trágicos.

O que o gráfico revela, portanto, não é apenas uma estatística de adoecimento, mas um **retrato institucional** que exige ação imediata. A Embrapa precisa reorganizar suas práticas de saúde laboral com foco na vida, na dignidade humana e na prevenção de danos irreversíveis. A integração entre PCMSO, PGR, CPPCAM e CIPA é fundamental para transformar um cenário de risco em uma política robusta de cuidado, prevenção e respeito aos direitos humanos de todos os trabalhadores e trabalhadoras.

**Visita ao SEST/MGI**

**De:** SEST AGENDA <[sest.agenda@gestao.gov.br](mailto:sest.agenda@gestao.gov.br)>

**Enviado:** terça-feira, 25 de junho de 2024 12:39

**Para:** Elisa Vieira Leonel <[elisa.leonel@gestao.gov.br](mailto:elisa.leonel@gestao.gov.br)>; Renato Bigliazzi

<[renato.bigliazzi@gestao.gov.br](mailto:renato.bigliazzi@gestao.gov.br)>; Luciana de Almeida Toldo  
<[luciana.toldo@gestao.gov.br](mailto:luciana.toldo@gestao.gov.br)>; Luís Fernando Nova Garzon <[luis.garzon@mdh.gov.br](mailto:luis.garzon@mdh.gov.br)>;  
Virginia D Berriel  
<[virginiadberriel@gmail.com](mailto:virginiadberriel@gmail.com)>

**Assunto:** (Presencial) Reunião SEST e Conselho Nacional dos Direitos Humanos/CNDH

**Quando:** segunda-feira, 29 de julho de 2024 11:00-11:30.

**Onde:** Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - Bloco K - 4º andar -  
Sala de Reunião nº 457 – Ala Norte - Esplanada dos Ministérios - Brasília/DF

Prezados (as),

Atendendo à solicitação do e-mail abaixo, confirmo reunião com a Secretária de  
Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest, **Sra. Elisa Leonel**, conforme a seguir:

**Pauta:**

Denúncias

**Data:**

29/07/2024

**Horário:** 11h00

**Local:** Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - Bloco K - 4º andar -  
Sala de Reunião nº 457 – Ala Norte - Esplanada dos Ministérios - Brasília/DF

**Participantes Sest/MGI:**

Elisa Leonel, Secretária

Renato Bigliazzi, Diretor de Governança e Avaliação de Estatais

Alano Roberto Santiago Guedes, Coordenador-Geral de Previdência Complementar e  
Planos de Saúde de Estatais – CGPPS/DEGOV

**Participantes CNDH:**

Virginia Berriel, Conselheira do CNDH

Luis Fernando Novoa Garzon, Assessor

Técnico Andrea Matos, Sinpaf Solos

Na oportunidade coloco-me à disposição para maiores informações que se fizerem necessárias. Atenciosamente,

Lena Santos

Secretária Executiva

(61) 2020-4326/4142

Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas  
Estatais/SEST Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços  
Públicos/MGI

**Governança da EMBRAPA em questão: mediação de conflitos e transição  
organizacional**

À Secretaria Nacional de Coordenação e Governança das Empresas  
Estatais (SEST) À Diretoria de Governança e Avaliação de Estatais  
Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

Prezadas senhoras Elisa Leonel e Luciana Toldo, prezado senhor Renato Bigliuzzi, vinculado ao Ministério dos Direitos Humanos, está realizando uma Missão de verificação de violação de direitos no âmbito da EMBRAPA, empresa pública que está no escopo de monitoramento e avaliação desta Secretaria e desta Diretoria do MGI, apurando reiteradas denúncias de assédio moral e de cerceamento de pesquisa.

Em compromisso firmado com entidades sindicais, em evento público, a Secretaria Elisa Leonel afirmou que *"o compromisso da Sest é tornar as estatais cada vez mais fortes, o que envolve o fortalecimento dos trabalhadores e da governança das empresas, cuidando da sustentabilidade no médio e longo prazo"*.

**Como um Conselho paritário (sociedade civil/governo federal), o CNDH compartilha destas metas e por isso não há outro caminho, diante de denúncias já constatadas da existência de clima organizacional na EMBRAPA incompatível com tais objetivos, senão reunir órgãos de fiscalização, controle e avaliação para apurar responsabilidades e buscar mediações e alternativas.**

Destaque-se que o CNDH é órgão autônomo criado pela Lei nº 12.986/14 para promover a defesa dos direitos humanos mediante ações preventivas, protetivas, reparadoras e sancionadoras das condutas e situações de ameaças ou violação desses direitos e a proteger os direitos e garantias fundamentais, individuais, coletivos ou sociais, previstos na Constituição Federal, nos tratados e atos internacionais celebrados pela República Federativa do Brasil, bem como apurar as respectivas responsabilidades, cabendo-lhe também requisitar informações, documentos e provas necessárias às suas atividades.

Se a EMBRAPA de fato for assumir e protagonizar as transições alimentar, climática, energética e digital, precisará, de forma prévia e/ou simultânea, realizar uma transição de seu ambiente de trabalho e de pesquisa, eivado de unilateralismos, verticalismos e de assédio moral e institucional.

**É por este motivo que estamos insistindo em agendar reunião com a SEST para apresentar dados e evidências sobre relações internas na EMBRAPA**, considerando que esta interface já está consolidada junto ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério da Saúde, após visitas/inspeções conjuntas a unidades do DF, PB, AM e RJ (visita entre 25-28 de junho).

**Solicitamos, portanto, agendamento de reunião com a coordenação da Comissão Permanente de Direito ao Trabalho, Educação e Seguridade Social do Conselho Nacional dos Direitos Humanos, preferencialmente na primeira ou na última semana de julho.**

Desse modo, ao final da Missão, tornou-se necessária a realização de uma nova oitiva na Embrapa Sede, ocasião em que se oportunizou a entrega, à Presidência da Embrapa, do Ofício CNDH 836/2024 – Registro de Emergências, documento fundamental para assegurar a rastreabilidade institucional das ocorrências e a formalização das providências adotadas. Esse Ofício sistematiza um conjunto de solicitações emergenciais apresentadas pelo CNDH na reunião de 30 de julho de 2024, motivadas por evidências consistentes de sofrimento psíquico, adoecimento e impactos severos sobre a vida de trabalhadores(as) identificados durante as escutas nas unidades de Brasília, Campina Grande, Manaus e Rio de Janeiro.

Naquela reunião, o Conselho destacou que diversas situações demandavam ação imediata da Embrapa, devido ao risco de agravamento dos danos à saúde laboral, e apontou a ausência de compartilhamento claro das diretrizes e métodos da reestruturação em curso. Entre as solicitações emergenciais registradas constam: a reintegração de trabalhadores(as) demitidos sem transparência de critérios; a explicitação dos métodos utilizados nas reestruturações anteriores e atuais; a suspensão de novas medidas do Plano de Reestruturação até que impactos sejam avaliados de forma participativa; a adequação dos processos internos às normativas de saúde e segurança — especialmente no que tange à prevenção de danos psicossociais; a ampliação democrática do teletrabalho; a priorização da análise de pedidos de transferência de trabalhadores(as) em situação de vulnerabilidade; e a garantia de condições para que a CPPCAM atue de forma independente e protegida na apuração e acolhimento das denúncias.

A entrega desse documento à Presidência coincidiu com a necessidade de incorporar à análise da Missão um novo elemento relevante: o panorama dos processos judiciais de assédio moral movidos contra a Embrapa. Conforme dados disponibilizados pela Assessoria Jurídica, a Embrapa figura como ré em 14 processos já encerrados, tendo obtido decisão final favorável em 12 e decisões parcialmente favoráveis em 2, sem registro de condenações integrais. O mapeamento territorial revela capilaridade dos conflitos, ainda que subdimensionados judicialmente.

Esse contraste entre a baixa materialização jurídica das denúncias e a alta incidência de sofrimento psíquico e adoecimento relatados confirma um padrão de subnotificação institucional, associado a barreiras de denúncia, receio de retaliação, fragilidade dos mecanismos internos e baixa autonomia das instâncias de proteção. Assim, a Missão reafirma que o problema é estrutural, persistente e não captável apenas por vias judiciais, reforçando a pertinência e urgência das recomendações apresentadas.

Durante essa oitiva adicional, realizou-se a escuta qualificada da Gerência de Gestão de Pessoas, momento em que emergiram novos elementos sensíveis sobre o cotidiano laboral. Entre eles, destaca-se o relato de uma trabalhadora responsável pela elaboração da folha de pagamento, que, mesmo adoecida e sob sobrecarga, sentiu-se pressionada a concluir integralmente o fechamento da folha. Embora não fosse a responsável direta pelo erro posteriormente apontado, narrou ter sido injustamente culpabilizada pela chefia, o que lhe causou profundo sofrimento emocional e sensação de desproteção institucional. Tal episódio revela falhas graves de gestão, especialmente quando confrontado com as obrigações previstas no Código de Conduta, Ética e Integridade da Embrapa, que determina, entre outros pontos, o dever institucional de promover um ambiente de trabalho saudável e seguro, a obrigação dos gestores de prevenir o assédio e proteger trabalhadores fragilizados, a vedação à humilhação e culpabilização, e o dever de acolhimento por meio dos canais formais da empresa.

Na mesma oitiva, ouviram-se ainda a Diretora de Negócios, Ana Euler, e sua equipe, cuja participação evidenciou aspectos estratégicos relevantes para o futuro institucional da Embrapa. Segundo exposto, a Empresa deverá continuar fortalecendo sua política de apoio à produção de commodities de maneira sustentável, sobretudo com ênfase em fontes alternativas de fósforo, tema que emergiu a partir da apresentação do Prof. Novoa, quando trouxe preocupações sobre o empreendimento de Autazes e seus possíveis impactos socioambientais. A Diretoria de Negócios reconheceu que os desafios associados ao uso do fósforo, incluindo dependência externa, riscos ambientais, conflitos territoriais e vulnerabilidade regulatória, exigem abordagem integrada entre inovação tecnológica, sustentabilidade e diálogo com comunidades afetadas, reafirmando que a Embrapa deverá ampliar pesquisas e soluções que garantam produtividade sem comprometer territórios, águas ou modos de vida tradicionais.

Todavia, o ponto central enfatizado pela Diretoria foi o compromisso da Embrapa em incidir de forma muito mais robusta na agenda da transição justa, compreendendo que a inovação agrícola não deve se limitar à produtividade, mas incluir de maneira estruturante a inclusão socioprodutiva de trabalhadoras e trabalhadores, sobretudo aqueles mais afetados pelas reestruturações, pela precarização das condições de trabalho e pelas transformações no setor agropecuário. Destacou-se, assim, a necessidade de fortalecer ações de democratização do acesso às tecnologias, formação técnica contínua, valorização de conhecimentos tradicionais, geração de oportunidades para pequenos produtores e comunidades tradicionais, e integração entre inovação, justiça ambiental e proteção social.

Nesse mesmo contexto interinstitucional, na reunião com a SEST/MGI, a Missão apresentou os achados preliminares e destacou a situação da trabalhadora Indra Mara Lobo,



cuja cessão à UFAM já se encontrava pendente apenas da liberação da Embrapa. Apesar do histórico de adoecimento e denúncias de assédio, a tutela judicial concedida foi apenas parcial, e o juízo, ao acolher a reconvenção da empresa, rescindiu seu contrato por justa causa, reinterpretando suas manifestações e denúncias como atos faltosos. O caso evidencia a insuficiência de salvaguardas institucionais contra retaliação e reforça a urgência do PL 572/2022, que estabelece dever de diligência em direitos humanos e mecanismos obrigatórios de prevenção de violações.

Nessa reunião, o CNDH também apontou à SEST que a Embrapa opera há anos em ambiente marcado por assédio institucional, precarização, silenciamento e insegurança decorrentes das reestruturações de 2017 e 2022. O SEST agradeceu a parceria, informou que aguarda formalmente a proposta de reestruturação da Embrapa e sinalizou que observará as ponderações apresentadas, especialmente quanto à transparência, aos direitos humanos e à participação dos trabalhadores. A Missão registrou ainda que limites orçamentários e expansão da terceirização aprofundam desigualdades internas e fragilizam a produção científica, além de revelar falhas graves de *compliance*, diante do elevado número de litígios trabalhistas, reforçando a necessidade de governança mais protetiva e justa.

Durante a oitava, a empregada Andrea Matos, que também estava Secretária de Combate ao Racismo da CUT Rio, buscou aprofundar o diálogo com a Diretoria sobre a agenda de produção urbana e periurbana, destacando sua relevância para a segurança alimentar, para a economia solidária e, de modo particular, para a vida das mulheres negras, que historicamente enfrentam maiores obstáculos no acesso à terra, renda, crédito, tecnologias sociais e espaços de participação. A produção urbana e periurbana, quando apoiada institucionalmente, constitui instrumento estratégico de autonomia econômica, fortalecimento de redes comunitárias, redução de desigualdades territoriais, promoção de saúde, segurança alimentar e enfrentamento ao racismo estrutural.

A Diretoria de Negócios reconheceu a pertinência da pauta e sinalizou que uma agenda de transição justa, para ser transversal, exigirá o reconhecimento dos territórios urbanos e periurbanos como espaços legítimos de pesquisa, inovação social e inclusão socioproductiva.

Contudo, faltou de forma lúgubre a participação do SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, cuja presença seria imprescindível diante da gravidade dos relatos, do risco psicossocial identificado e do papel central desse setor na prevenção de agravos, na vigilância da saúde do trabalhador e na resposta institucional a emergências. À luz do próprio Código de Conduta, Ética e Integridade, a ausência do SESMT contraria diretamente o dever de promover saúde, bem-estar e segurança, fragilizando a rede de proteção prevista para lidar com violências, assédio e adoecimento.

Assim, a análise ética integrada à Missão demonstra que a estrutura de proteção laboral — incluindo SESMT, CPPCAM, Gestão de Pessoas e mecanismos de integridade — necessita de fortalecimento urgente, coerente com os normativos internos da Embrapa, sob pena de perpetuar ciclos de invisibilização do sofrimento, subnotificação institucional e práticas violadoras incompatíveis com legalidade, integridade e dignidade humana.

## **Análise do Relatório**

Diante do recebimento de inúmeras denúncias da existência de ambiente laboral e de pesquisa incompatível com princípios consagrados da administração pública e com a primazia dos direitos, coube ao CNDH, dialogar com os órgãos de fiscalização, controle e avaliação para apurar responsabilidades e buscar mediações e alternativas.

Se a EMBRAPA for assumir e protagonizar, como se espera dela, as transições alimentar, climática, energética e digital, precisará, de forma prévia e/ou simultânea, realizar uma transição de seu ambiente de trabalho e de pesquisa, eivado de unilateralismos, verticalismos e de assédio moral e institucional.

Este cenário de violações sistemáticas de direitos humanos na EMBRAPA, tem como pano de fundo um processo de sucateamento seletivo da Estatal, depois de servir eficazmente para a expansão e transnacionalização da agricultura de commodities no Brasil. A eleição do novo Governo não colocou óbices para a continuidade deste projeto de maior privatização e instrumentalização da EMBRAPA, que se aprofunda ao custo da intensificação de processos de assédio, perseguição e silenciamento.

### **1) Reestruturações em sequência: revelação ou desfiguramento do papel da Embrapa?**

O método de apequenamento e enxugamento da EMBRAPA se expressa nas reestruturações 2017 e 2022. Foram diversos depoimentos de pesquisadores, analistas e até mesmo dirigentes da Empresa que admitiram que a percepção que predominou durante estas duas reestruturações é que parecia que a empresa pública passava por um processo de privatização-padrão e que passa a sofrer cortes lineares, supressão de programas, unidades, equipes e campos experimentais em nome do aumento de rentabilidade de curto prazo.

A categoria de assistente técnico, perdeu dois níveis, níveis b e c, permanecendo o nível A categoria esta que é crucial para o suporte à pesquisa. Com a redução deste efetivo, os pesquisadores ficaram ainda mais dependentes de projetos co-financiados e de processos de terceirização que precarizam este segmento.

Conforme, tais depoimentos, a “tábula rasa” aplicada era direcionada para as áreas e funções que cumpriam importante função social, cultural e ambiental, que, portanto, não geravam retorno tangível. A interface com planos de negócio das grandes empresas e suas agendas de pesquisa aplicadas não apenas foi mantida, mas ampliada. Na memória dos trabalhadores ouvidos, sedimentou-se a avaliação estas discontinuidades foram deliberadamente impostas para desmontar autonomias e modos de trabalho e de pesquisa, resultantes de anos de convívio naquilo que conformam saberes coletivos e tecnologias sociais. As duas reestruturações anteriores mostraram a que a que vieram ao encerrarem os chamados

“serviços compartilhados” (difusão, design, comunicação). De modo geral, as ordens aparentemente erráticas, tinham uma lógica: separar e refundir, desarticulando equipes e setores que levaram anos para se consolidarem, isso tudo de cima para baixo, sem definir transições e sem pactuações.

Em todas as unidades visitadas, a preocupação era a mesma: a 3ª reestruturação em curso será levada a cabo, sem que tenha sido feito o diagnóstico adequado e transparente dos impactos das reestruturações anteriores? Uma pesquisadora de uma das Unidades visitadas, levantou questão específica, dentro desta: qual seria a previsão de fortalecimento da gestão de conhecimento na nova reestruturação, desta empresa é notabilizada como de “produtora de conhecimento”?

Pelos documentos que recebemos acerca das reestruturações, após duas reuniões com a Presidência da Embrapa e demais diretores-executivos, e muitas lacunas de informação a respeito disso, a 3ª reestruturação em curso, até mesmo pela opacidade de seu processo, tende a repisar erros de método e de conteúdo das reestruturações anteriores. Tais erros, aliás, sequer eram admitidos nas instâncias superiores até o início de 2023.

A consultoria FALCONI, de acordo com os documentos recebidos pelo CNDH, foi colocada no centro da estrutura de governança da empresa em 2022. Tendo como atribuição nada menos que:” prestar suporte para apresentação das melhorias e o detalhamento dos ganhos apurados assim como do alinhamento da estratégia.”. A atuação desta obscura empresa de consultoria, serviu fortemente aos grupos de poder interno da empresa em suas relações simbióticas com colegiados do empresariado rural, que assim podiam promover limpezas, rebaixamentos e silenciamentos sob a justificativa técnica da necessidade de adequação da EMBRAPA “aos novos tempos” e suas exigências de profissionalização e reengenharia da gestão. Nada menos profissional que promover desvio de finalidade e de função nada menos moderno que querer reduzir a Embrapa a um instrumento, um grande laboratório de ciência aplicada e de encomenda a serviço de determinados complexos agroindustriais.

Em sua Nota Técnica “Ajustes na estrutura da Sede da Embrapa”, emitida no final primeiro semestre deste ano, surgem sinais de uma aguardada reversão destes processos. A Nota afirma o compromisso da nova Diretoria com a sustentabilidade ambiental e com melhores condições laborais, o que ficava ocluso ou simplesmente não constava das diretivas da Empresa até 2023:

“(...) a Embrapa precisa se adaptar para manter seu papel relevante e protagonista em pesquisa e inovação, contribuindo para que o Brasil se destaque globalmente na produção sustentável de alimentos, energia e fibras. Seguindo as diretrizes do GT SNPA, a Diretoria-Executiva da Embrapa priorizou revisões estratégicas em seu Plano Diretor (PDE 2024-2030) focando na melhoria do ambiente interno e externo.”

Nesta mesma Nota, é destacado que a Diretoria passaria a ter quatro premissas na nova reestruturação. A primeira premissa colocada, ainda que timidamente, denota uma quebra um tabu ou sua relativização ao apresentar o compromisso de: “1. Corrigir problemas identificados na estrutura implantada em 2022”

Ficou claro que a nova Diretoria, composta após a eleição do Governo Lula, não poderia ignorar a deterioração do clima organizacional no interior da empresa, a desmotivação geral dos trabalhadores, a ausência de conduções convergentes por parte das chefias das Unidades Descentralizadas e a Embrapa sede. Se a premissa primeira, como foi reconhecido na Nota Técnica referida, era corrigir os problemas gerados pela reestruturação anterior, espera-se que tais problemas precisem ser identificados da forma mais participativa possível, por meio de reuniões conjuntas e espaços comuns de planejamento. Esta

ponderação foi reafirmada por diversas vezes pelos depoentes, seja nas reuniões abertas seja nas oitivas individuais.

## **2. Verticalismo e fragmentação acima da gestão de pessoas**

A Missão do CNDH abriu um espaço ampliado de escuta dos trabalhadores depois de anos de silenciamento e represamento de insatisfações. A impressão que tiveram os trabalhadores, e os próprios componentes da Missão, em cada unidade da Embrapa que foi visitada, é que estávamos quebrando um tabu interno, ao pautar os principais problemas vividos no interior da empresa. Ficou demonstrado que pisávamos em terreno imprevisto pela forma como a Missão do CNDH era recebida nas diferentes Unidades: ou com ufanismo corporativo negacionista (“a EMBRAPA é uma grande família”), ou com grande otimismo na perspectiva da democratização das relações de trabalho e de gestão da empresa.

Foi esta última expectativa que proporcionou qualidade e a densidade aos diálogos e subsequentes depoimentos colhidos. Estas percepções foram apresentadas neste relatório de forma amostral e anônima, no sentido do resguardo das fontes e de prevenção de escusas por parte da Direção Executiva da empresa no sentido de desqualificar as questões aqui afloradas como se fossem fruto de “ressentimentos” ou “contrariedades” pessoais. Ao contrário disso, o que recolhemos foram dezenas de avaliações convergentes, a partir de distintos ângulos (categorias) e lugares (UDs e Sede), sobre visões e abordagens incorporadas à cultura organizacional da EMBRAPA desde sua origem, provindas de sua criação (instituída em 1972 e instalada em 1973) durante a Ditadura civil-militar instaurada no país em 1964.

Este verticalismo de origem que se enfronhou em gestões sucessivas com mandatos voltados para processos compulsórios de modernização da agricultura brasileira (nos termos da chamada “Revolução Verde), não poderia atribuir ao Setor de Gestão de Pessoas senão um papel instrumentalizador e disciplinador, vigiando a operacionalização de normas e metas por meio da subdivisão de tarefas (remuneração, benefícios, saúde e segurança, relações trabalhistas, recrutamento, seleção, capacitação, gestão de desempenho, gestão da carreira) tornando-as incomunicáveis. Não casualmente a nova reestruturação em curso, apresenta como horizonte desejável depois de décadas de fragmentação a “reunificação das equipes e processos de gestão de pessoas” (ponto 3.17 da Nota Técnica/2024)

Reunificar, integrar o setor de gestão pessoal, não basta, conforme depoimentos de gestores e ex-gestores. Seria preciso transversalizar as novas diretrizes nos marcos das demais áreas, de modo que as chefias e coordenações conheçam e apliquem os procedimentos e os itinerários pactuados, ao invés de sabotá-los, escorados pela cultura autoritária incrustada na organização. Deste modo, ainda que o desenho organizacional seja alterado, práticas arbitrárias

das chefias perduram, cabendo posteriormente ao SGP de filtrar e naturalizar as decisões tomadas.

Prova disso, foi identificada em recente pesquisa de clima organizacional que um dos alvos de maior descontentamento dos trabalhadores da EMBRAPA era o SGP, como condutor das medidas degradantes e precarizastes, ainda que o setor não disponha de autonomia sequer para calibrar ou dosar tais medidas, talvez por isso mesmo.

Como proporcionar estímulo e bem-estar para os trabalhadores da EMBRAPA com um Setor de Gestão de Pessoas de tal forma desacreditado? Como estabelecer as interfaces intersetoriais necessárias para uma gestão inclusiva, com ênfase para programas de diversidade e gênero, como se apregoa, com chefias que feudalizam abertamente o que consideram seus espaços de atuação, acumulando funções e esvaziando esforços coletivos na direção contrária? Estas foram dúvidas recorrentes levantadas nas oitivas.



Em resposta parcial a estas gritantes distorções, a atual Direção Executiva, em reunião com os componentes desta Missão, comunicou que as Chefias estariam, nesta nova gestão, sendo submetidos a minuciosas avaliações bienais, para serem reconduzidos ou não, o que, em tese, evitaria o que a dinâmica apontada por depoentes acerca da existência de um “rodízio de chefias encasteladas” na Embrapa e que sua própria Direção Executiva seria uma fissura resultante de um entrechoque de forças entre grupos de poder internos com respectivas no agronegócio, no Poder Legislativo e no poder Executivo. Neste sentido, a Missão do CNDH, ao cobrar transparência e diálogo no novo processo de reestruturação em curso, reforça tendências niveladoras e democratizantes no interior da Embrapa.

Neste mesmo sentido, foi possível perceber nos depoimentos de forma explícita ou implícita a necessidade/demanda de maior diálogo e de aquisição de maior confiança mútua. Situações e casos extremamente preocupantes somente eram revelados após um lento desarme de escudos-frases do tipo: “não temos problemas”, “tudo está sendo encaminhado devidamente”, etc. O valor e a prática da participação na construção de uma trajetória coletiva, dependem de reuniões gerais sistemáticas, precedidas de seminários de intercâmbio e nivelamento entre áreas, categorias e Unidades para permeabilizar e superar bolhas cognitivas e patamares hierárquicos, até este momento considerados “intocáveis”. Repetiu-se nas diversas salas, inclusive nas salas executivas: falta amadurecimento dos canais de mediação, faltam não apenas psicólogos e assistentes sociais, mas uma política de pessoal em que estes profissionais tenham papel de proa.

Diversos trabalhadores relataram o pavor generalizado, de ser chamado para “reuniões de porta fechada”. Na direção contrária, cargos em comissão expressam pactos de silêncio e água no moinho do verticalismo. Deve ser destacado o papel ainda o papel central dos “bodes expiatórios” da vez que, ao não desistirem de si mesmos e de suas trajetórias profissionais, se tornam ante exemplos execrados diuturnamente e alvo de processos administrativos e de demissões com “justa causa”.

Mesmo o processo de formação dos gestores da EMBRAPA precisaria ser repensado. As reestruturações anteriores pretenderam reduzir a empresa pública em uma corporação focada em negócios, como se agência privada fora. Foi nos relatado que os processos de formação e especializações dos gestores, especialmente a partir de 2022, foi direcionado para a realização de MBAs concebidos sob uma visão de curto prazo, sobre formas de atração de investimentos e sobre microeconomia. Desta forma, foram sendo suprimidas opções formativas que expressassem a pluralidade de trajetórias tecnológicas da Embrapa, suas promissoras interfaces com a agricultura familiar, com a agroecologia contemporânea e a tradicionalmente vivida pelas comunidades tradicionais. Distorções, Riscos e Impactos do Sistema de Avaliação da Embrapa no Pós-Reestruturação

Outro consenso observado nas conversas realizadas nas unidades da Embrapa se deu em torno de quão inapropriado tem sido o sistema de avaliação da Embrapa, ou o quanto tem sido apropriado para fins de aprofundar a desconfiança e o medo no ambiente de trabalho, subordinando e silenciando sob ameaça. Aqueles que pensarem e agirem de forma distinta da prevista pelo arranjo de poder vigente na Unidade e no conjunto da Embrapa, sofrerão represália na forma de avaliação e vice-versa. Foram muitos os efeitos distorcidos do sistema de avaliação, apontados, entre os quais devem ser destacados

- O fato do resultado da avaliação (bônus ou punição) gerar diferenciação salarial e acesso a benefícios materiais e simbólicos, deveria obrigar o avaliador a tornar transparentes e isonômicos os mecanismos de pontuação, no quesito chamado “comportamental”.

- A avaliação não é pedagógica, não tendo qualquer retorno qualitativo; “onde errei?” “porque não dizem claramente qual o problema?”, foram frases que marcaram os depoimentos.

- Qual aprendizado e qual caminho de crescimento se oferece ao funcionário? O que é feito com o “insumo da avaliação” que não entra no planejamento estratégico da gestão. O aprendizado, nessas condições “se dá pela dor”, pelo sentimento de inadequação e de desmerecimento.

- Mesmo a chamada avaliação técnica é reprovável, pois é “linear e anacrônica” estabelecendo um padrão (quantitativo) de comparabilidade entre pesquisas com temporalidades distintas, o que significa incompreensão e falta de acuidade para formas distintas de amadurecimentos de produtos e serviços, incluindo os potencialmente patenteáveis.

- Sistema de avaliação punitivo e opaco, sem reflexividade dos critérios, ou seja, oferecendo instrumentos recursais que invariavelmente convalidam o primeiro resultado e ainda usando “respostas- padrão”, sem espaço para o contraditório ou para fórmulas de compromisso, é um sistema de assédio moral que adoece e “força demissões”.

- Os distintos repositórios de dados de avaliação pessoal utilizados (SAAD, INTEGRO, SIADI) utilizam premissas de pontuação que estão além dos esforços de determinadas categorias de trabalhadores ou de pesquisadores em campos específicos. A não participação no resultado final de projeto “zera a nota”, apagando-se o seu papel no processo da pesquisa como um todo; além disso, os pesos proporcionais de cada atividade do projeto, são definidos de forma isolada e discricionária, sem acordo prévio.

- Avaliação é para ter “engajamento” na pauta hierárquica, uma “lição silenciosa” que bate fundo. E se você for fazer recurso, “fica exposto”. No final o que fica é uma “cultura de fazer apenas o que pontua mais”.



## RECOMENDAÇÃO DO CNDH SOBRE OS IMPACTOS DAS REESTRUTURAÇÕES DA EMBRAPA (2017–2022)

### Considerações

#### 1. Consideração sobre a ausência de avaliação de impacto das reestruturações

As reestruturações implementadas pela Embrapa nos períodos de 2017–2018 e 2021–2022 apresentaram justificativas de “modernização administrativa”, “redução de custos”, “superação de redundâncias” e “melhorias de governança”. Contudo, não foram identificados, nos documentos analisados, indicadores, métricas ou metodologias que demonstrassem objetivamente seus efeitos positivos ou negativos sobre a gestão, sobre o ambiente organizacional ou sobre a eficiência institucional.

A inexistência de avaliação de impacto ex-ante e ex-post contraria boas práticas de governança pública e os princípios de **due diligence em direitos humanos** previstos na Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas (PNDHE).

---

#### 2. Consideração sobre a continuidade da pujança científica e tecnológica da Embrapa

A análise dos Balanços Sociais (2013–2023) evidencia que a Embrapa manteve — e em vários anos ampliou — seus indicadores de impacto socioeconômico, tais como:

- **Lucro Social 2017:** R\$ 37,1 bilhões  
BS2017
- **Lucro Social 2018:** R\$ 43,5 bilhões  
BS2018
- **Lucro Social 2019:** R\$ 46,5 bilhões  
BS2019
- **Retorno 2021:** R\$ 23,38 por real investido

BS2021

- **Retorno 2022:** R\$ 34,70 por real investido, com R\$ 125,88 bilhões em lucro social

BS2022

Tais resultados indicam que o desempenho institucional da Embrapa **não decorreu das reestruturações**, mas sim da manutenção do trabalho científico, técnico e operacional realizado por seus empregados e empregadas, mesmo em contextos de instabilidade organizacional.

### 3. Consideração sobre a invisibilidade do adoecimento e dos riscos psicossociais

Os Balanços Sociais analisados apresentam dados detalhados sobre:

- receita operacional,
- investimentos,
- impacto econômico das tecnologias,
- gastos com benefícios,
- número de empregados e acidentes físicos.

Entretanto, **não há inclusão de indicadores fundamentais de direitos humanos no trabalho**, tais como:

- adoecimento psíquico,
- afastamentos por transtornos mentais,
- notificações de assédio,
- clima organizacional,
- suicídios ou tentativas,
- indicadores de sobrecarga laboral ou sofrimento ocupacional.

A invisibilidade desses elementos configura lacuna de governança e contraria o eixo da PNDHE relacionado à **responsabilidade das empresas de prevenir e mitigar riscos a direitos humanos**.

### 4. Consideração sobre o passivo judicial trabalhista como indicador de fragilidade gerencial

O levantamento jurimétrico (2014–2024) demonstra que foram ajuizadas **5.284 ações trabalhistas** em face da Embrapa, cujos temas predominantes incluem: insalubridade, periculosidade, horas extras, horas in itinere, terceirização e danos morais.

passivo judicial trabalhista

Tais dados apontam para fragilidades significativas nas políticas e práticas de gestão de pessoas, saúde e segurança no trabalho, planejamento de forças de trabalho e prevenção de conflitos — sugerindo que a judicialização decorre de **falhas sistêmicas de gestão**, e não de condutas individuais dos trabalhadores.

---

## 5. Consideração sobre o desalinhamento das reestruturações com a PNDHE

À luz da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, observam-se lacunas essenciais:

- falta de avaliação prévia dos impactos humanos das reestruturações;
- ausência de mecanismos estruturados de consulta e participação dos empregados;
- inexistência de monitoramento contínuo dos riscos psicossociais;
- não inclusão de indicadores de saúde mental nos instrumentos oficiais de gestão;
- fragilidade na oferta de canais internos efetivos de reparação e resolução de conflitos.

---

## 6. Consideração sobre o risco de aprofundamento das estruturas hostis

A invisibilidade do adoecimento, somada ao alto volume de demandas judiciais e à falta de monitoramento preventivo de riscos psicossociais, aponta para a existência de **estruturas laborais hostis**, capazes de intensificar sofrimento, afetar a saúde dos trabalhadores, aumentar custos futuros e comprometer a sustentabilidade institucional.

Conforme os parâmetros da PNDHE, ambientes de trabalho que não reconhecem seus riscos estruturais tendem a reproduzir ciclos de violência, precarização e insegurança organizacional.

---

## 7. Recomendação

Diante das considerações expostas, recomenda-se que a Embrapa:

7.1. Institua imediatamente um processo de revisão crítica das reestruturações ocorridas entre 2017 e 2022, com avaliação formal dos impactos sobre:

- governança,
- eficiência administrativa,
- saúde ocupacional,
- riscos psicossociais,
- clima organizacional,
- judicialização trabalhista.

7.2. Incorpore indicadores de saúde mental, assédio, riscos psicossociais e clima laboral nos próximos Balanços Sociais, garantindo alinhamento à Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas.

7.3. Estructure um Sistema Permanente de Monitoramento de Riscos Psicossociais, incluindo:

- análise periódica de fatores de estresse organizacional;
- mapeamento de unidades com maior incidência de litígios;
- registros formais de sofrimento ocupacional;
- mecanismos efetivos de proteção e reparação.

7.4. Fortaleça os mecanismos internos de participação e diálogo, garantindo que decisões estruturantes — como reestruturações e reorganizações — sejam precedidas de consulta ampla aos trabalhadores e acompanhadas de avaliações prévias de impacto humano.

7.5. Desenvolva um Programa Nacional de Formação de Gestores em Direitos Humanos, Riscos Psicossociais e Convivência Laboral, alinhado à PNDHE, visando reduzir conflitos institucionais, melhorar a ambiência organizacional e prevenir judicialização.

7.6. Reforce a compreensão institucional de que a sustentabilidade da Embrapa depende da proteção integral de seus trabalhadores, reconhecendo formalmente que estes não são a causa dos problemas organizacionais, mas sim o alicerce que sustenta a pujança científica e o desempenho econômico- social da Empresa.

---

## ANEXO – Quadro Comparativo

Eixo de Análise	Reestruturações (2017–2022)	Balanço Social (2013–2023)	Passivo Judicial Trabalhista (2014–2024)	Riscos Psicossociais / Direitos Humanos
<b>Objetivos Declarados</b>	Reduzir custos, melhorar eficiência, modernizar governança	Demonstrar valor gerado à sociedade	N/A	Garantir ambiente seguro e digno

<b>Eixo de Análise</b>	<b>Reestruturações (2017–2022)</b>	<b>Balanco Social (2013–2023)</b>	<b>Passivo Judicial Trabalhista (2014–2024)</b>	<b>Riscos Psicossociais / Direitos Humanos</b>
<b>Evidências de Efetividade</b>	Não há métricas nem indicadores apresentados	Alta produtividade e grande impacto socioeconômico	5.284 ações trabalhistas ajuizadas passivo judicial trabalhista	Não monitorado
<b>Resultados Mensuráveis</b>	Não demonstrados	Lucros sociais elevados (R\$ 37 a 125 bi)	Insalubridade, periculosidade, horas extras, danos morais	Sem indicadores
<b>Impacto sobre Trabalhadores</b>	Aumento da insegurança sobrecarga	da Sofrimento e adoecimento invisibilizados	e Conflitos e falhas gerenciais judicializados	Ausência de políticas preventivas
<b>Convergência com PNDHE</b>	Parcial insuficiente	e Baixa (não mede saúde mental)	Evidencia falhas institucionais	Lacuna estrutural
<b>Síntese</b>	Mudanças formais de pouca efetividade	Pujança científica mantida apesar das reestruturações	Problemas de gestão, não dos empregados	Invisibilidade do sofrimento e aumento do risco

### **Cerceamento da pesquisa e o modelo de negócio da pesquisa agropecuária**

O lugar nucleador que tinha o setor TT na empresa, no sentido de socializar e sistematizar conhecimento para a sociedade, foi alterado, em função das encomendas de curto prazo das grandes empresas. Então o cerceamento a determinadas agendas de pesquisa é o outro lado da moeda da priorização de agendas vinculadas a planos de expansão de empresas-líderes

Impõem-se barreiras para pesquisadores que não vinculem sua agenda com a de grandes empresas. De outro lado, abrem-se vastos corredores administrativo-decisórios para os pesquisadores alinhados. Progressões funcionais são estancadas ou aceleradas em função disso. Em nome da transparência e da correta alocação de recursos públicos, seria importante verificar carteiras de projetos, editais, resultados e seus critérios de pontuação, aprovação ou veto.



Linhas de pesquisa são desidratadas ou suprimidas por conta de sua “incipiência”, consta na justificativa. Patentes pouco mobilizáveis ou manejáveis pelo mercado, passam a ser vistas como um estorvo, um custo a ser eliminado, ao invés de ser considerado uma reserva de serviços e produtos futuros (*futuribles*). Vê-se que o cerceamento à pesquisa não é algo isolado, um acidente de percurso, mas uma lógica fundamentada e financiada por recursos empresariais.

O co-desenvolvimento de PI&D com empresas privadas “gera distorção”, os relatos dão conta que cerca de 2/3 das pesquisas da Embrapa hoje são externas. Um pesquisador, chama a atenção que enquanto isso, que “quem, senão uma empresa pública garantiria o ciclo completo de pesquisa com biosinsumos, voltada para a regeneração dos ciclos bióticos?” Como pautas de pesquisa como esta, de inequívoco interesse público, não tem garantido de antemão, os recursos necessários? Por isso, identificar contornos e conteúdo de políticas públicas nas pesquisas co-financiadas, é fundamental para uma avaliação qualitativa, publicizante, fundada nos 18 ODS, do desempenho da Embrapa como empresa de pesquisa agropecuária.

## ANEXOS



## CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

SCS - B - Quadra 09 - Lote C - Edifício Parque Cidade Corporate, Torre A  
Brasília, DF - CEP: 70308-200 - <https://www.gov.br/participacaoembrasil/cndh>

OFÍCIO Nº 836/2024-SEI/CNDH/MDHC

Brasília, na data da assinatura.

A Sua Senhoria a Senhora

**SILVIA MARIA FONSECA SILVEIRA MASSRUHÁ**

Presidente da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa)

[silvia.massruha@embrapa.br](mailto:silvia.massruha@embrapa.br)

[presidencia@embrapa.br](mailto:presidencia@embrapa.br)

**Assunto: Registro de solicitações de caráter emergencial feitas na reunião do dia 30 de julho de 2024**

Senhora Presidente,

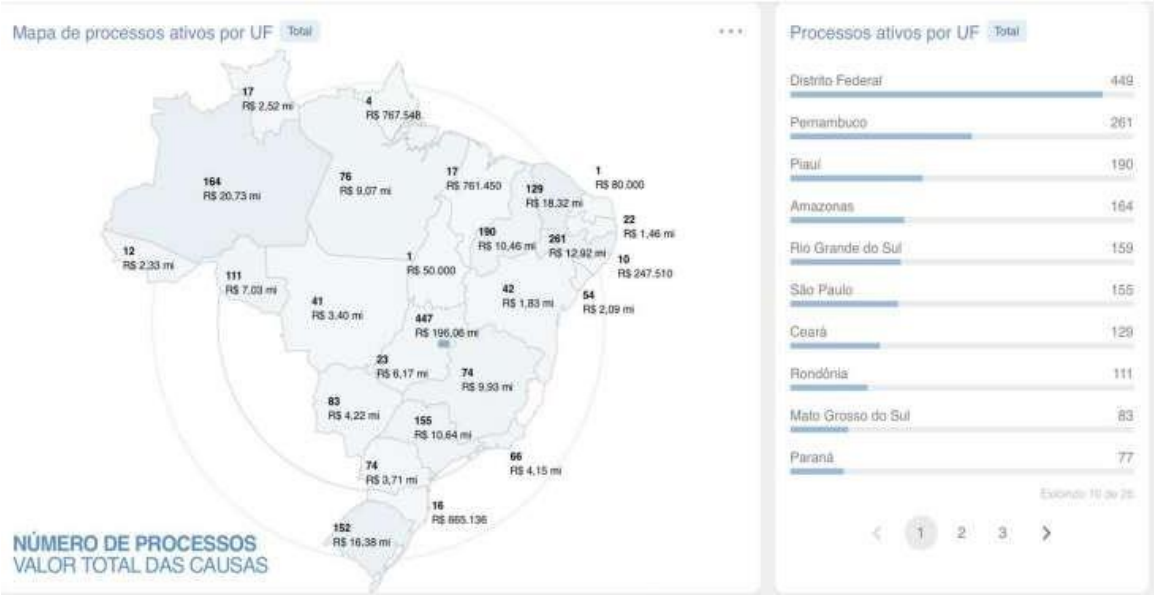
Cumprimentando-a cordialmente, faço uso do presente para registrar solicitações feitas pelos membros da Missão do CNDH, com minha presença e a do Vice-Presidente André Carneiro Leão, no dia 30 de julho de 2024, em reunião presencial com Vossa Senhoria e demais gestores da EMBRAPA.

Na ocasião apresentamos algumas demandas derivadas das nossas escutas na Missão Embrapa, nas unidades da empresa em Brasília, Campina Grande, Manaus e Rio de Janeiro, que careciam de tratamento imediato pela Embrapa, antes mesmo do lançamento do Relatório do Conselho. Muitas dessas escutas são relatos contundentes de sofrimento psíquico vinculado ao ambiente de trabalho, que tem impactado a vida de diversos trabalhadores(as), portanto, houve entendimento de sua natureza emergencial e que requer solução rápida a fim de evitar transtornos e danos adicionais à saúde dos trabalhadores(as). Além disso, na ausência de compartilhamento amplo das diretrizes e métodos da nova reestruturação em curso, sem que houvesse um balanço amplo dos impactos das duas últimas reestruturações feitas que estão na própria origem da deterioração do clima organizacional da EMBRAPA.

Ressaltamos as solicitações que foram apresentadas na reunião, contamos com a compreensão desta Presidência acerca da premência e urgência delas. São elas:

- 1- Reintegração dos todos trabalhadores(as) que foram demitidos, a exemplo do que fizeram as demais empresas Públicas/Estatais, conforme pactuação feita com o MGI e Presidência da República;
- 2- Explicitação das diretrizes e metodologias da reavaliação do processo de avaliação dos trabalhadores(as) que tem incrementado conflitos internos, contextos de assédio moral, e aumentado a percepção de tratamento desigual e não isonômico entre as distintas categorias dos trabalhadores da Embrapa, e no interior dessas categorias;
- 3- Apresentação dos documentos referentes ao Plano de Reestruturação implementados em 2018 e 2022, que causaram impactos duradouros nas vidas de trabalhadores(as). Com relação à proposta de nova reestruturação para outubro/24, antecipamos que este processo ocorra de forma dialógica, considerando distorções verificadas nas reestruturações anteriores, respeitando os direitos de seus empregados independentemente da função que exerça. Para tanto solicitamos que os marcos gerais desta nova reestruturação possam ser apresentados ao CNDH, MPT, MTE e SINPAF, mais tardar no

PASSIVO JUDICIAL TRABALHISTA, em maio/2024.



A análise consolidada do relatório revela um quadro de **elevado volume de ações trabalhistas — 5.284 desde 2014**, número atípico para uma empresa com menos de 10 mil empregados e que evidencia um ambiente de **judicialização crônica**, mais ligado a falhas estruturais de gestão do que a situações pontuais. Esse passivo expressivo, que alcança R\$ 535 milhões apenas no CNPJ matriz, indica que os problemas não se localizam apenas no campo jurídico, mas se enraízam na condução das relações de trabalho, na ausência de conformidade plena com as normas de saúde e segurança e na fragilidade dos processos administrativos internos.

O relatório mostra ainda forte **concentração de ações em determinadas unidades**, como Semiárido (298 processos), Meio Norte (246) e Acre (156), revelando **focos de crise institucional** marcados por gestão deficiente, liderança fragilizada, conflitos recorrentes e ambientes de trabalho adoecidos. A predominância de temas como insalubridade, periculosidade, horas extras, horas in itinere, terceirização e danos morais aponta para **falhas de SST**, ausência de análise ergonômica e psicossocial, dimensionamento inadequado de equipes e conflitos hierárquicos acirrados — características típicas de instituições onde o gerenciamento de riscos não está consolidado. Unidades com valores médios de causa acima de R\$ 250 mil mostram que muitos litígios envolvem adoecimento, assédio e disputas complexas, reforçando a gravidade das violações relatadas. Soma-se a isso uma preocupante **tendência recente de crescimento da judicialização**, com 50 novos processos ajuizados em apenas 30 dias, demonstrando perda de confiança dos trabalhadores nas vias administrativas e agravamento das tensões internas.

Nesse contexto, **a postura da Assessoria Jurídica (AJU)** aparece como marcadamente defensiva, orientada para a mitigação do passivo e a preservação institucional, e não para a eliminação das causas que alimentam os conflitos. Em reunião com o CNDH, a AJU reforçou seu foco na defesa processual e na gestão do risco financeiro, reconhecendo ao mesmo tempo fatores internos que contribuem para a litigiosidade, como a falta de treinamento gerencial, protocolos falhos e inconsistências na condução de processos administrativos. A defesa jurídica, portanto, opera sobre um cenário já deteriorado por práticas gerenciais frágeis e por denúncias de assédio e perseguição institucional, especialmente relevantes diante das exigências do STF no Tema 1022, que impõe motivação formal, contraditório e ampla defesa em demissões. Assim, embora não haja elementos para caracterizar litigância de má-fé, o conjunto revela um **risco estrutural** decorrente do modelo de gestão e da ausência de mecanismos preventivos, o que obriga a AJU a funcionar predominantemente como barreira de contenção, em vez de integrar uma política institucional de prevenção.

As causas estruturais mais evidentes são: **a governança de pessoas descentralizada**, sem padrões uniformes de gestão; **a implementação insuficiente da NR-01** e do gerenciamento de riscos ocupacionais, especialmente riscos psicossociais; **o ambiente organizacional fragilizado**, com indícios de assédio moral e comunicação violenta; e **canais internos de denúncia ineficientes**, sem garantias de não retaliação, que fazem com que os trabalhadores recorram diretamente ao Judiciário.

Para reverter esse cenário, recomenda-se a criação de um **Programa Institucional de Prevenção do Passivo Trabalhista**, com monitoramento jurídico contínuo, definição de metas gerenciais e protocolos claros de prevenção de conflitos; **a intervenção imediata** nas unidades críticas, com auditorias independentes e análise profunda de práticas gerenciais; a implementação plena da **NR-01 com foco psicossocial**; o fortalecimento de **canais de denúncia protegidos**; a revisão dos protocolos de jornada e transporte institucional; a formação obrigatória de chefias em gestão humanizada e prevenção de assédio; e a instituição de **indicadores estratégicos** para acompanhamento pela Diretoria Executiva. No âmbito jurídico, é essencial a uniformização das defesas, a realização de acordos estratégicos para redução do estoque de processos e a adoção sistemática da jurimetria como ferramenta de prevenção.

Em síntese, o passivo judicial da Embrapa é elevado não apenas em volume, mas em significado institucional: ele expõe **problemas estruturais de gestão, adoecimento organizacional e falhas de conformidade**. A adoção das recomendações propostas permitiria reduzir a litigiosidade, fortalecer a governança, proteger trabalhadores, melhorar a segurança jurídica e afastar a percepção de que há má-fé institucional, recolocando a empresa em um caminho de prevenção, e não apenas de defesa.

## MINUTA DE PROPOSTA

### Criação de um Núcleo de Direitos Humanos e Apoio Psicossocial na Embrapa

**Proponente(s):** [Nome(s) do(s) servidor(es) ou grupo responsável pela proposta] **Unidade:**

[Ex: Embrapa Cerrado]

**Data:** [Inserir data]

#### 1. Justificativa

Considerando os princípios constitucionais que regem a administração pública, entre eles a dignidade da pessoa humana e a promoção de um ambiente de trabalho saudável, propõe-se a criação de um **Núcleo de Direitos Humanos e Apoio Psicossocial** no âmbito da Embrapa, com o objetivo de:

- Prevenir e enfrentar **situações de assédio moral, sexual e institucional**;
- Oferecer suporte emocional, psicológico e social aos trabalhadores;
- **Promover a saúde mental e o bem-estar coletivo**;
- Fortalecer uma cultura de respeito, equidade e valorização das relações humanas no ambiente de trabalho.

Relatos recorrentes sobre **assédio, adoecimento emocional, exclusão, sobrecarga e desrespeito à hierarquia humana e técnica** reforçam a necessidade de uma instância permanente, especializada e acolhedora.

#### 2. Objetivos do Núcleo

- **Atendimento psicossocial individual e coletivo**, com equipe técnica especializada (psicólogos/as, assistentes sociais);
- **Acompanhamento de casos de violência institucional**, com escuta qualificada, acolhimento e encaminhamentos adequados;
- **Atuação articulada com a Comissão de Ética e Ouvidoria**, preservando o sigilo, os direitos e a integridade dos envolvidos;
- Promoção de ações educativas e preventivas: rodas de conversa, campanhas internas, formações e escuta ativa;
- Apoio técnico à gestão e aos servidores em **situações críticas de conflito, assédio, adoecimento e retorno ao trabalho**.

#### 3. Estrutura Proposta

- Alocação de **profissionais especializados**, preferencialmente contratados via concurso ou cedidos de outras instituições públicas (psicólogos/as e assistentes sociais);
- Disponibilização de **sala física reservada**, com infraestrutura adequada à escuta sigilosa;
- Sistema interno seguro e ético para registro de atendimentos, com dados anonimizados;

- Canal permanente de comunicação entre o Núcleo, o RH, a Comissão de Ética e o Sindicato.
- 

#### 4. Benefícios Esperados

- **Redução de casos de assédio e violência institucional;**
  - Maior suporte à saúde mental dos servidores, bolsistas, terceirizados e estagiários;
  - Reforço ao compromisso da Embrapa com os princípios de **ética, inclusão, escuta e valorização humana;**
  - Fortalecimento da **produtividade e qualidade institucional**, a partir da melhoria do ambiente de trabalho.
- 

#### 5. Encaminhamentos Propostos

- Criação de um **grupo de trabalho intersetorial** para discutir a viabilidade e implementação do Núcleo;
  - Inserção do tema nas pautas da **direção-geral, RH e Comitê de Ética;**
  - Consulta às experiências de outras instituições públicas com núcleos similares (ex: universidades, IFs, TRTs).
-

**AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO****Denúncia de práticas abusivas e assédio institucional****Prezados(as) Procuradores(as),**

Vimos, por meio desta, formalizar denúncia contra a atual gestão da Embrapa por condutas que atentam contra os direitos fundamentais dos(as) trabalhadores(as), configurando práticas abusivas, assédio institucional e violação de normas trabalhistas.

Relatamos que:

1. **Uso indevido de recursos genéticos**
2. **Uso indevido de Emendas Parlamentares**
3. **Intervenção irregular em processos administrativos:** houve interferência direta da presidência em procedimentos internos, especialmente na questão do pagamento de serviços terceirizados. A chefia administrativa foi advertida por cumprir suas funções de maneira técnica, o que evidencia perseguição e ingerência indevida.
4. **Cerceamento da liberdade de expressão:** os(as) trabalhadores(as) foram proibidos(as) de mencionar ou discutir qualquer tema relacionado à Biblioteca da instituição, o que configura censura e intimidação no ambiente de trabalho.
5. **Supressão de condições mínimas de bem-estar:** o restaurante da instituição, espaço de alimentação e convivência, foi extinto sem qualquer justificativa adequada ou alternativa oferecida aos trabalhadores(as).
6. **Clima de medo e ameaças constantes:** tornou-se prática recorrente o uso de ameaças de demissão contra os(as) empregados(as), criando um ambiente laboral hostil, inseguro e emocionalmente adoecedor.

As práticas acima configuram graves violações à legislação trabalhista, à dignidade da pessoa humana e aos princípios da administração pública. Solicitamos a apuração imediata dos fatos, com as medidas cabíveis para proteger os direitos dos(as) trabalhadores(as) e responsabilizar os(as) envolvidos(as).

Colocamo-nos à disposição para fornecer mais informações e documentos que comprovem os fatos narrados.



## NOTA TÉCNICA – versão integrada com a PNDHEMP

Assunto: Demissão de empregado(a) público(a) por motivação ideológica contrária à ciência – análise à luz da Constituição Federal, da jurisprudência do STF e da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas

Data: 16/07/2025 (atualizada com referência à PNDHEMP)

Referência: Tema 1.022/STF; proposta da PNDHEMP

### 1. Introdução

A presente Nota Técnica busca analisar a hipótese de demissão de empregado(a) público(a) de empresa estatal dependente do Tesouro Nacional, motivada por perseguição ideológica, especialmente em casos de retaliação à defesa da ciência, da transparência, da ética pública e do interesse social, em detrimento de interesses corporativos ou de lucro.

Com a evolução da normativa de direitos humanos no Brasil, especialmente em face da construção da PNDHEMP, a análise ganha nova relevância: não apenas sob a ótica constitucional e administrativa interna, mas também sob a perspectiva dos direitos humanos e da responsabilidade corporativa/estatal.

### 2. Contexto fático e institucional

Há denúncias de que profissionais vinculados a instituições científicas públicas ou empresas estatais sofrem pressões ideológicas, constrangimentos ou retaliações quando atuam em defesa da ciência pública, com transparência e sustentabilidade.

A finalidade dessas práticas, com frequência, é silenciar vozes técnicas dissonantes, impedir a divulgação de pareceres ou relatórios contrários a interesses econômicos, mercadológicos ou políticos que não asseguram o artigo 225 da CF88.

Esse contexto revela riscos não apenas à ciência e à institucionalidade, mas à dignidade, aos direitos e à integridade de servidores/empregados públicos, e à função social dessas instituições.

Nesse contexto, a existência de uma política pública estruturada que discipline a relação entre empresas (incluindo estatais) e direitos humanos, como a PNDHEMP, torna-se essencial.

### 3. Marcos normativos relevantes

#### 3.1. Tema 1.022/STF e o limite à dispensa imotivada

O Supremo Tribunal Federal, ao decidir o Tema 1.022, fixou que empresas públicas ou sociedades de economia mista dependentes de recursos públicos não podem proceder à dispensa sem motivação adequada, sob pena de inconstitucionalidade.

A dispensa deve observar os princípios da impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (art. 37, caput, da Constituição Federal).

Motivações frágeis, ideológicas ou de retaliação, sobretudo baseadas em posições técnico-científicas, não satisfazem esse dever de motivação idônea.

#### 3.2. Proposta da PNDHEMP e direitos humanos nas atividades empresariais/estatais

A PNDHEMP está sendo elaborada por meio de um Grupo de Trabalho Interministerial de Direitos Humanos e Empresas (GTI), instituído por decreto em novembro de 2023.

A proposta normativa prevê, entre outros elementos, princípios e diretrizes; deveres do Estado; responsabilidades das empresas; participação social; mecanismos de monitoramento; e direitos de pessoas atingidas.

O objetivo central é assegurar a efetividade da atuação de empresas, inclusive estatais, no respeito aos direitos humanos em suas atividades e operações, bem como prevenir, responsabilizar e reparar violações.

A PNDHEMP aproxima o Brasil dos padrões internacionais consagrados pelos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs), afirmando a necessidade de que empresas, inclusive estatais, assumam responsabilidade ativa pela proteção de direitos humanos.

### 4. Análise jurídica e de direitos humanos

#### 4.1. Perseguição ideológica como violação da PNDHEMP

- ✓ A demissão motivada por retaliação ideológica ou científica configura, à luz da PNDHEMP:
- ✓ A violação dos direitos da pessoa atingida (servidor(a), comunidade científica, sociedade);
- ✓ O fracasso da obrigação estatal de garantir direitos humanos nas atividades empresariais;

- ✓ O desrespeito aos deveres de prevenção, reparação e responsabilização previstos; e
- ✓ A ofensa aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, não discriminação, liberdade de expressão e liberdade científica, valores centrais da PNDHEMP.

#### 4.2. Integração entre controle administrativo e padrão de direitos humanos

Com a PNDHEMP, a proteção aos direitos humanos no âmbito estatal, inclusive nas empresas estatais, passa a estabelecer obrigação sistemática de *due diligence* (diligência devida): adoção de práticas, políticas e mecanismos internos para prevenir abusos, represálias ou violações, bem como instituir canais de denúncia, reparação, transparência e participação social.

A demissão arbitrária sem motivação ou com fundamento ideológico não apenas viola o dever constitucional de motivação, mas também contraria o novo padrão normativo de direitos humanos e empresas, tornando o ato não apenas nulo administrativamente, mas flagrantemente incompatível com os compromissos internacionais e nacionais de direitos humanos.

#### 4.3. Responsabilização ampliada do Estado e da empresa estatal

A empresa estatal que demite por retaliação ideológica incorre em violação grave de direitos humanos, o que pode ensejar ações reparatorias, inclusive indenizatórias, e sanções conforme previsto na futura PNDHEMP.

O agente público responsável pela decisão pode incorrer em responsabilização administrativa ou de improbidade, reforçada pela perspectiva de violação de direitos humanos e legalidade.

Há também potencial vulnerabilidade a demandas de reparação, e risco institucional, reputacional e de legitimidade da empresa estatal e do próprio Estado brasileiro, caso a violação envolva silenciamento científico ou cerceamento de liberdade de expressão científica.

#### 5. Conclusão e recomendações

A demissão de empregado(a) público(a) motivada por perseguição ideológica ou retaliação à defesa da ciência viola não apenas a Constituição e a jurisprudência da Corte Suprema (Tema 1.022), mas também os padrões emergentes da PNDHEMP, o que reforça sua nulidade e ilegitimidade sob múltiplas dimensões (constitucional, administrativa e de direitos humanos).

A adoção da PNDHEMP como marco normativo formal elevará o grau de proteção dos(as) trabalhadores(as), especialmente em empresas estatais, exigindo práticas sistemáticas de prevenção, responsabilização e reparação de violações de direitos humanos.

Recomenda-se que instituições públicas e estatais antecipem-se à regulamentação, implementando:

- ✓ políticas internas de proteção à liberdade de expressão e científica;
- ✓ canais de denúncia e reparação;
- ✓ procedimentos de motivação transparente para eventuais desligamentos;
- ✓ mecanismos institucionais de controle, monitoramento e *accountability*; e
- ✓ capacitação de gestores e conselhos internos sobre direitos humanos e empresas.

Caso ocorra demissão motivada por retaliação ideológica, recomenda-se: reintegração; reparação integral; responsabilização administrativa e civil do gestor; e investigação institucional, inclusive por instâncias de controle, Ministério Público ou poder judiciário.

## **CLÁUSULA X – DO CUMPRIMENTO E ACOMPANHAMENTO DO ACORDO COLETIVO**

Nos termos dos artigos **611-A** e **872** da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as partes signatárias – a empresa pública/sociedade de economia mista e a entidade sindical representativa da categoria profissional – comprometem-se ao **integral cumprimento deste Acordo Coletivo de Trabalho**, reconhecendo sua força obrigatória, desde que respeitados os princípios constitucionais e as disposições legais aplicáveis à Administração Pública.

### **Parágrafo Primeiro – Da Vigência e Eficácia Jurídica**

Este Acordo Coletivo de Trabalho, uma vez registrado perante o Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, **adquire eficácia plena** e obriga reciprocamente as partes, nos termos do artigo 872 da CLT, desde que não contrarie normas de ordem pública, princípios da legalidade administrativa e os limites orçamentários previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

### **Parágrafo Segundo – Da Comissão de Acompanhamento**

Fica instituída uma **Comissão Paritária de Acompanhamento e Fiscalização do ACT**, composta por 4 (quatro) membros, sendo 2 (dois) indicados pela empresa e 2 (dois) pela entidade sindical, com o objetivo de:

- I – Acompanhar a implementação das cláusulas acordadas;
- II – Registrar e discutir eventuais descumprimentos ou divergências interpretativas;
- III – Propor soluções consensuais às controvérsias surgidas.

### **Parágrafo Terceiro – Da Mediação Sindical**

Caso a Comissão Paritária não alcance consenso quanto ao descumprimento ou à interpretação das cláusulas, as partes poderão, de comum acordo, submeter a questão à **mediação administrativa junto ao Ministério do Trabalho e Emprego** ou à **mediação sindical extrajudicial**, com a participação obrigatória da entidade sindical signatária.

### **Parágrafo Quarto – Das Penalidades por Descumprimento**

O descumprimento injustificado de qualquer cláusula deste Acordo por uma das partes poderá ensejar:

- I – Aplicação de multa de natureza compensatória, no valor de R\$ [valor] por cláusula descumprida, revertida em favor da parte prejudicada ou do trabalhador afetado, conforme o caso;
- II – Comunicação formal à autoridade competente para apuração de eventuais infrações administrativas e responsabilização funcional, quando for o caso;
- III – Propositura de ação judicial coletiva ou individual para garantir a efetividade do pactuado.

### **Parágrafo Quinto – Da Validade das Cláusulas Negociadas**

As cláusulas deste Acordo Coletivo prevalecerão, na forma do artigo 611-A da CLT, sobre as disposições legais ordinárias, quando versarem sobre matérias autorizadas em lei e não forem incompatíveis com a Constituição Federal, as normas de ordem pública e os princípios da moralidade e legalidade da administração pública.

### **A Cultura do Medo e o Silêncio Institucional**

Vivemos dias e dias de medo. Não é força de expressão, é constatação. A rotina de quem trabalha na [nome da instituição ou setor, se desejar incluir] tem sido marcada por um ambiente de opressão, censura e autoritarismo — incompatível com qualquer espaço que se pretenda democrático, científico ou humano.

Apropriar-se de Recursos Genéticos, que pertencem ao patrimônio público e científico, para uso pessoal é mais do que um ato antiético. É um atentado à confiança coletiva, à missão institucional e ao próprio princípio de impessoalidade que rege a administração pública. Quando o presidente de uma instituição age dessa forma, o sinal emitido é claro: interesses privados se sobrepõem ao bem comum.

A situação se agrava quando processos administrativos — que deveriam seguir critérios técnicos e legais — são alvos de interferência direta da presidência. Um exemplo emblemático foi a advertência à chefia administrativa por cumprir seu dever em relação ao pagamento de serviços terceirizados. Esse tipo de intervenção fragiliza o trabalho técnico e incentiva o medo, a omissão e o conformismo.

Mas o controle não para por aí. A simples menção à “Biblioteca” foi proibida, como se silenciar a palavra pudesse apagar a existência de um setor essencial ao saber e à memória institucional. O restaurante, espaço básico de convivência e alimentação, foi extinto sem justificativa pública. As consequências são múltiplas, afetando desde a saúde dos trabalhadores até sua capacidade de permanência digna na jornada diária.

O mais grave, porém, talvez seja a violência simbólica e psicológica que se impôs ao cotidiano. A ameaça constante de demissão se tornou um método velado de coerção. Em vez de diálogo, escuta e valorização, o que se oferece é o medo como forma de gestão.

O que está em jogo não é apenas o bem-estar de trabalhadores(as). Está em jogo o próprio caráter público e social da instituição. Quando se silencia uma biblioteca, se extingue um restaurante e se reprime o servidor, apaga-se também parte da função social do conhecimento, da cultura e do serviço público.

Não podemos normalizar o autoritarismo travestido de gestão. É preciso romper o silêncio. Denunciar, resistir e reconstruir espaços em que a dignidade volte a ser a base das relações institucionais. Porque o medo, por mais que tente se perpetuar, nunca será maior do que a coragem de quem acredita no que faz — e no que é certo.

AO                      MINISTÉRIO                      PÚBLICO                      DO                      TRABALHO

**Procuradoria Regional do Trabalho – [inserir região/estado]**

**ASSUNTO: Denúncia por assédio institucional, desvio de finalidade sindical e práticas antissindicais**

**[Nome completo do denunciante ou “Anônimo”]**, [nacionalidade], [estado civil], [profissão], lotado(a) na [unidade ou local de trabalho, se desejar incluir], por meio desta, vem apresentar DENÚNCIA ao Ministério Público do Trabalho contra **Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário – SINPAF**, na pessoa de seu então presidente **Vinicius [sobrenome, se houver]**, pelos fatos e fundamentos que passa a expor:

## **I – DOS FATOS**

1. A presente denúncia decorre de diversos relatos colhidos junto a trabalhadores(as), ex-dirigentes sindicais e membros da categoria, apontando para um ambiente institucional sindical marcado por práticas de assédio, perseguição política, silenciamento e desvio de finalidade sindical.
2. Dentre os casos relatados, destaca-se a situação de uma **ex-dirigente sindical**, que se desligou da direção anterior do SINPAF não por convite político, mas por conta do **sofrimento psíquico e institucional vivido** no ambiente sindical, desde que se colocou como candidata à presidência nacional da entidade, em disputa com o então presidente Vinicius.
3. Tal dirigente relatou ter sido **isolada fisicamente** em uma sala de aproximadamente 1m², alijada de reuniões, dos processos de decisão e tornada invisível perante a própria estrutura que ajudava a compor. Os fatos indicam **assédio moral institucionalizado e perseguição política**, violando os princípios democráticos da organização sindical.
4. Situações semelhantes de assédio e silenciamento ocorreram com **outros membros da diretoria eleita no fim de 2022**, culminando em **renúncias coletivas**, incluindo a da então Diretora de Mulheres, **companheira Mirane**, que havia acabado de assumir o cargo.
5. Há ainda denúncia de que o presidente do sindicato **utiliza a estrutura da entidade para manutenção de um projeto pessoal de poder**, em prejuízo da coletividade. Como exemplo, cita-se a **falta de apoio institucional a 23 trabalhadores da Embrapa Hortaliças**, que não conseguiram acesso à celebração dos 50+ anos da Embrapa com presença do Presidente da República, sem qualquer manifestação ou suporte da liderança sindical.
6. Soma-se a isso a adoção de **práticas empresariais repressivas no âmbito do sindicato**, como o uso de **relógio de ponto**, controle excessivo de jornada e reprodução de uma **cultura tecnocrática e jurídica**, resultando na transformação do sindicato em um reflexo da própria empresa — e não em seu contraponto necessário.

## **II – DO DIREITO**

As práticas denunciadas violam diretamente:

- **Art. 8º, incisos I e III da Constituição Federal**, que garantem a liberdade sindical e a autonomia das entidades representativas;





**PROJETO DE LEI Nº , DE 2022**

(Das Sras. ÁUREA CAROLINA e FERNANDA MELCHIONNA e dos Srs.  
CARLOS VERAS e HELDER SALOMÃO)

Assinatura: 14/01/2022 10:58 - Voto

PL n. 572/2022

Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema.

O Congresso Nacional decreta:

**CAPÍTULO I****DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre as diretrizes nacionais sobre direitos humanos e empresas e tem por objetivo estabelecer diretrizes para a aplicação de normas nacionais e internacionais de proteção dos Direitos Humanos, e a promoção de políticas públicas sobre o tema

Art. 2º São destinatários da presente lei os agentes e as instituições do Estado, inclusive do sistema de justiça, bem como as empresas e instituições financeiras com atuação no território nacional e/ou com atividade transnacional.

Parágrafo único. Incluem-se entre as empresas destinatárias as empresas, suas subsidiárias, filiais, subcontratados,



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Helder Salomão e outros  
Para verificar as assinaturas, acesse <https://trf3.trf3.gov.br/portal/assinatura-eletronica> e informe o código 77430



## MINUTA DE PROPOSTA

Apêndice Normativo: Cláusula de Garantia do Cumprimento do ACT

### **Cláusula Interna de Garantia de Cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)**

*(Proposta de Regimento Interno das Unidades)*

Diante dos reiterados relatos de violações de direitos trabalhistas, omissões institucionais, desigualdades de tratamento e falhas nos mecanismos de proteção aos(as) trabalhadores(as), estabelece-se a presente **Cláusula Interna de Garantia de Cumprimento do ACT**, obrigatória em todas as unidades, com o objetivo de assegurar transparência, equidade, proteção e efetividade no cumprimento das normas coletivas.

#### **1. Proteção Integral em Situações de Acidente de Trabalho**

A unidade deverá garantir atendimento imediato, efetivo e humanizado a trabalhadores(as) vítimas de acidente de trabalho, compreendendo:

- 1.1. **Atendimento médico, psicológico e assistencial imediato**, assegurando suporte contínuo até o restabelecimento da saúde.
- 1.2. **Pagamento tempestivo de todas as diárias, auxílios, indenizações e demais direitos previstos no ACT e na legislação**, sem necessidade de provocação judicial.
- 1.3. **Preservação integral do vínculo e das condições laborais no retorno às atividades**, sendo vedada qualquer forma de retaliação, exposição, discriminação ou reinserção em ambiente agressor.

#### **2. Igualdade de Tratamento em Processos Disciplinares**

- 2.1. A aplicação de advertências, suspensões ou qualquer penalidade deverá observar **isonomia, impessoalidade e proporcionalidade**, vedando favorecimento ou perseguição com base em cargo, função, relações de poder ou vínculos pessoais.
- 2.2. **Todos os procedimentos disciplinares deverão ser documentados**, motivados e passíveis de revisão por instância superior, garantindo transparência e controle social interno.
- 2.3. A unidade deverá promover **procedimentos uniformes** entre pesquisadores, analistas, assistentes, terceirizados e bolsistas, evitando desigualdades estruturais já identificadas.

#### **3. Fiscalização Contínua, Autônoma e Participativa do ACT**

Para evitar omissões, silenciamentos institucionais e práticas que fragilizam direitos, ficam estabelecidos:

- 3.1. **Monitoramento permanente** da execução do ACT por comissão interna composta por:
  - Seção Sindical local;

- Representantes dos trabalhadores;
- Ouvidoria;
- Representação da gestão da unidade.

3.2. **Relatórios trimestrais de conformidade**, contendo registros de cumprimento, falhas, recomendações e medidas corretivas, **de acesso público interno**.

3.3. Garantia de **autonomia técnica da Ouvidoria** e de canais seguros de denúncia, protegendo denunciante contra retaliações.

---

#### 4. Condições de Alimentação e Bem-Estar Nutricional

4.1. A unidade deverá realizar **avaliação periódica da qualidade dos alimentos** fornecidos, observando padrões nutricionais adequados para todas as categorias de trabalhadores, especialmente aqueles em atividades de campo.

4.2. As condições de alimentação devem assegurar:

- **Adequação nutricional** ao tipo de atividade realizada;
- **Segurança alimentar e condições sanitárias adequadas**;
- **Respeito à dignidade humana** como princípio organizacional.

4.3. Recomenda-se a constituição de **Comitê de Acompanhamento da Alimentação Institucional**, envolvendo representantes de trabalhadores e da gestão.

---

#### 5. Disposições Gerais e Integradoras

5.1. Esta cláusula integra o regimento interno das unidades e **deve orientar todos os processos de gestão de pessoas**, incluindo avaliações, deslocamentos, escalas, chefias e comissões.

5.2. Nenhuma chefia, setor ou gestor poderá **desconsiderar, flexibilizar, retardar ou negar** a aplicação das garantias previstas, sob pena de responsabilização administrativa.

5.3. Esta cláusula tem caráter **preventivo e educativo**, visando romper padrões institucionais de assédio, silenciamento, desigualdade e violência organizacional.

### **Requisitos para Comprovar Equiparação Salarial (CLT, art. 461, caput e §1º)**

Para que um trabalhador **A** tenha direito de receber o mesmo salário que o trabalhador **B** (o paradigma), é necessário demonstrar **todos** os requisitos abaixo:

#### 1. Mesmo empregador

Ambos devem ser contratados pela **mesma empresa** (pessoa jurídica ou empregador individual).

#### 2. Trabalho no mesmo estabelecimento empresarial

Após a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), não basta estar na mesma empresa; é preciso que atuem **na mesma unidade física** da empresa.

#### 3. Identidade de função

Os empregados devem exercer **a mesma função**, independentemente do nome do cargo. O que importa é **o que fazem**, e não **como o cargo é chamado**.

#### 4. Trabalho de igual valor

O trabalho deve ser equivalente considerando:

**Perfeição técnica** (mesma qualidade);

**Produtividade** (mesma quantidade e ritmo);

**Aparelhos, instrumentos e condições técnicas semelhantes.**

#### 5. Diferença de tempo no serviço não superior a 4 anos

O paradigma não pode ter **mais de 4 anos** de tempo de empresa que o reclamante.

#### 6. Diferença de tempo na função não superior a 2 anos

O paradigma não pode ter **mais de 2 anos** de exercício daquela função.

#### 7. Inexistência de quadro de carreira ou plano de cargos e salários válidos

Se a empresa possui um **plano de cargos e salários** homologado formalmente, progressões legítimas podem afastar a equiparação.

#### 8. Contemporaneidade

Os trabalhadores devem ter exercido a função **no mesmo período**, ainda que parcialmente.

Para o Tribunal Superior do Trabalho, a equiparação exige que haja **identidade real de produção**, não apenas de atribuições formais.

Isso envolve:

método de trabalho;  
equipamentos disponíveis;  
condições de execução;  
autonomia e responsabilidades.

Interpretação Crítica: Equiparar salários entre funções iguais e cargos distintos como forma de reparação histórica

A legislação se concentra na **igualdade real do trabalho**, não no título do cargo. Isso é essencial porque:

1. Mulheres, pessoas negras, trabalhadores rurais, terceirizados e populações historicamente marginalizadas;  
frequentemente realizam **as mesmas funções** que colegas mais valorizados, mas recebem salários inferiores devido a:

discriminação estrutural;  
barreiras de acesso a promoções;  
segregação ocupacional;  
práticas institucionais informais que mantêm desigualdades.

2. A equiparação corrige distorções de origem discriminatória

Quando dois trabalhadores fazem efetivamente a mesma função, mas recebem salários diferentes **apenas porque um está num cargo "superior"** — muitas vezes ocupado por homens brancos — a equiparação funciona como uma **ferramenta de justiça reparatória**.

3. A CLT não protege nomenclaturas, protege trabalho real

Isso permite enfrentar situações históricas de desigualdade, especialmente quando cargos diferentes foram usados para:

impedir ascensão profissional de certos grupos;  
mascarar funções idênticas sob títulos distintos;  
manter práticas discriminatórias sem registro formal.

4. Equiparação salarial é, sim, um mecanismo de reparação histórica indireta

Porque devolve ao trabalhador a remuneração correspondente ao **valor real** do trabalho que sempre desempenhou, muitas vezes invisibilizado por estruturas de poder, gênero ou raça.

---

**“Equiparar salário de funções iguais, ainda que com cargos distintos, não é apenas aplicação do art. 461 da CLT — é também uma forma de reparação histórica frente a desigualdades estruturais que impediram, por décadas, o acesso equitativo à valorização profissional.”**

## NOTA TÉCNICA

### A Ausência de Cláusula de Multa por Descumprimento do ACT e sua Correlação com o Alto Índice de Ações Trabalhistas na Embrapa

---

#### 1. Introdução

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde sua criação em **1943**, estabelece expressamente, em seu **art. 613, §1º**, que os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho devem conter cláusula de multa em caso de descumprimento das obrigações pactuadas. Essa previsão normativa visa:

- garantir a eficácia dos direitos coletivos;
- assegurar mecanismos de prevenção de conflitos;
- reduzir a judicialização laboral;
- responsabilizar o empregador por violação contratual.

Entretanto, o **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) Embrapa–SINPAF 2024–2026** não contém cláusula de multa, prevendo apenas mecanismos declaratórios e burocráticos de resposta administrativa pela empresa (ex.: Cláusula 1.3 – “Garantias de Cumprimento do Acordo”), **sem qualquer instrumento de coerção**, conforme verificado no documento oficial.

ACT\_Embrapa\_2024-2026

Essa lacuna normativa cria um vácuo de responsabilização, e seus efeitos se refletem diretamente no elevado número de ações trabalhistas movidas contra a Embrapa.

---

#### 2. Marco Jurídico – A obrigatoriedade da multa desde 1943

O **art. 613, §1º, da CLT** determina:

*“Quando qualquer cláusula resultar obrigação de pagar quantia certa, estipular-se-á a multa que, em caso de inadimplemento, será devida ao empregado ou ao sindicato.”*

Portanto:

- a multa é **obrigatória**, não facultativa;
- deve constar no ACT sempre que houver obrigações passíveis de descumprimento;
- funciona como mecanismo de segurança jurídica e prevenção de conflitos;
- tem natureza pedagógica e reparatória.

A ausência dessa cláusula configura fragilidade normativa e perda de eficácia do ACT enquanto instrumento de regulação coletiva.

---

### 3. Consequências institucionais da omissão da multa no ACT da Embrapa

A inexistência de mecanismos sancionatórios transforma o ACT em um documento **sem força vinculante efetiva**, gerando:

#### 3.1. Insegurança técnica e administrativa

Chefias e setores passam a descumprir o ACT sem consequências imediatas, produzindo:

- práticas divergentes entre unidades;
- interpretações unilaterais;
- soluções casuísticas;
- aumento de conflitos internos.

#### 3.2. Incentivo estrutural ao descumprimento

Sem sanção, o custo institucional do descumprimento é **zero**, enquanto o custo judicial recai sobre:

- o trabalhador prejudicado;
- o sindicato;
- o orçamento público destinado a indenizações.

#### 3.3. Enfraquecimento dos mecanismos de prevenção (CIPA, SESMT, Ouvidoria, CPPCAM)

Sem penalidade prevista, os órgãos internos não conseguem:

- coibir práticas abusivas;
- garantir proteção contra assédio;
- assegurar cumprimento de normas de saúde e segurança;
- responsabilizar gestores reincidentes.

#### 3.4. Judicialização como único caminho possível

Quando o ACT não prevê multa, qualquer conflito, mesmo simples, **migra para o Judiciário**, sobrecarregando:

- o empregado que precisa judicializar;
  - o sindicato;
  - a própria empresa.
-



#### 4. Correlação direta com o alto índice de ações trabalhistas na Embrapa

A Embrapa figura historicamente entre as estatais federais com maior número de processos trabalhistas. Esse cenário decorre de múltiplos fatores, mas a ausência de uma cláusula de multa no ACT é um dos principais elementos estruturais que alimenta esse passivo.

##### 4.1. Quando não há multa, há mais ações

Sem penalidade automática, trabalhadores acionam a Justiça para:

- cobrar direitos previstos no ACT;
- exigir condições de trabalho;
- buscar reparação por assédio, retaliação ou adoecimento;
- garantir normas de saúde e segurança descumpridas;
- reparar tratamentos discriminatórios ou desiguais.

##### 4.2. O Judiciário torna-se o substituto da mesa de negociação

O ACT deveria servir para **reduzir conflitos**, mas na Embrapa ocorre o oposto:

**A ausência de multa transforma o ACT em instrumento inócuo, e a Justiça do Trabalho passa a exercer a função de fiscalização e coerção que o ACT deveria possuir.**

##### 4.3. Custos financeiros e reputacionais

Sem mecanismos internos de responsabilização, a empresa sofre:

- aumento do passivo judicial;
- elevação de indenizações por danos morais e materiais;
- desgaste institucional;
- perda de credibilidade diante de:
  - empregados;
  - sindicatos;
  - órgãos de controle;
  - MPT;
  - sociedade.

##### 4.4. Evidência empírica (tendência histórica)

A Embrapa mantém, há anos, números elevados de:

- ações de equiparação salarial;
- demandas sobre assédio moral;

- ações por acidente de trabalho;
- reclamatórias por descumprimento de cláusulas do próprio ACT;
- processos sobre progressão, adicionais, condições de trabalho e perseguições internas.

A literatura jurídica e administrativa demonstra que **organizações que não aplicam mecanismos sancionatórios coletivos tendem a apresentar maior litigiosidade** — o que se confirma empiricamente no caso da Embrapa.

5. Conclusão – A ausência de multa no ACT contribui diretamente para o alto índice de ações contra a Embrapa

É possível afirmar, com base no marco jurídico e nos efeitos institucionais observados, que:

1. A ausência de cláusula de multa viola o art. 613 da CLT (vigente desde 1943).
2. Essa omissão fragiliza a eficácia do ACT e estimula o descumprimento sistemático.
3. A judicialização torna-se o único meio de responsabilização.
4. O alto índice de ações trabalhistas na Embrapa está diretamente correlacionado à falta desse “elo de segurança” no ACT.

Ou seja:

**A Embrapa paga judicialmente o preço institucional de não prever, há décadas, o mecanismo de proteção coletiva que a CLT exige desde 1943.**

6. Recomendações técnicas

1. **Inserir no ACT uma cláusula de multa clara, objetiva e progressiva**, com reincidência.
2. **Estabelecer obrigação de resposta, prazos e auditoria sindical**, com penalidade.
3. **Criar um Comitê Permanente de Cumprimento do ACT** (empresa + sindicato + CIPA).
4. **Integrar a cláusula de multa a políticas de prevenção de assédio e saúde ocupacional**.
5. **Publicar relatórios trimestrais de conformidade** com o ACT.

## MINUTA DE PROPOSTA

**Criação do Núcleo de Direitos Humanos e Apoio Psicossocial no âmbito da Embrapa****Proponente(s):****Unidade:****Data:**

## 1. Justificativa

Considerando:

Os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, eficiência, moralidade e proteção à saúde;

As disposições da **NR-01** sobre avaliação de riscos, medidas de prevenção e garantia de condições psicossociais adequadas de trabalho;

A crescente incidência de casos de **assédio moral, assédio institucional, conflitos de gestão, adoecimento psíquico e práticas administrativas de risco** identificadas em diferentes unidades da Embrapa;

A necessidade de mecanismos permanentes, técnicos e autônomos para acolher, prevenir e acompanhar situações de violência institucional e sofrimento laboral;

propõe-se a criação de um **Núcleo de Direitos Humanos e Apoio Psicossocial**, com atribuições de escuta qualificada, promoção da saúde mental, mediação ética e fortalecimento das relações de trabalho.

O núcleo se justifica diante dos relatos recorrentes de:

Assédio moral e sexual;

Exposição de trabalhadores a ambientes hostis ou regressivos;

Invisibilização profissional;

Sobrecarga e práticas assimétricas de gestão;

Prejuízos psicológicos severos relacionados ao ambiente organizacional;

Falhas estruturais na proteção institucional e no acompanhamento de situações críticas.

Tais elementos demonstram vulnerabilidade institucional e necessidade urgente de **um órgão especializado, estável e de caráter preventivo e reparador**.

## 2. Objetivos do Núcleo

## 2.1 Atendimento e Acolhimento

Atendimento psicossocial individual e coletivo por equipe técnica especializada (psicólogos/as, assistentes sociais).

Escuta qualificada e acolhimento de trabalhadores/as em sofrimento emocional, conflito laboral ou situação de violência institucional.

## 2.2 Prevenção e Promoção da Saúde Mental

Desenvolvimento de ações educativas, campanhas internas, rodas de conversa, programas de bem-estar e iniciativas de prevenção ao assédio.

Produção de materiais institucionais sobre direitos, deveres e cultura organizacional saudável.

### 2.3 Acompanhamento e Encaminhamento de Casos

Atuação conjunta com a Ouvidoria, Comissão de Ética, RH e áreas de gestão, **preservando o sigilo, a integridade e os direitos das partes.**

Monitoramento de casos críticos, com relatórios técnicos (não nominalizados) para subsidiar medidas institucionais.

### 2.4 Apoio Técnico à Gestão

Orientação a chefias e equipes em situações de conflito, reorganização de ambientes adoecedores e retorno ao trabalho após licença psicológica ou acidente laboral.

Contribuição metodológica para diagnósticos organizacionais e mapeamento de riscos psicossociais, conforme a NR-01.

## 3. Estrutura Proposta

### **Equipe técnica mínima:**

01 psicólogo(a)

01 assistente social

01 profissional de apoio administrativo

(preferencialmente servidores públicos ou profissionais cedidos).

### **Infraestrutura física:**

Sala reservada com isolamento acústico, espaço para escuta sigilosa e atendimento humanizado.

Ambiente acessível a terceirizados, bolsistas e estagiários.

### **Infraestrutura institucional:**

Sistema seguro para registro de atendimentos, **com anonimização obrigatória.**

Relatórios periódicos para a gestão, sem exposição de dados pessoais.

Canal permanente de articulação com RH, Ouvidoria, Comissão de Ética, CERESTs e entidades sindicais.

### **Governança e autonomia:**

Vinculação administrativa à Direção-Executiva\*, garantindo independência técnica.

Normativo institucional próprio regulamentando fluxos, atribuições e confidencialidade.

- Núcleo de Direitos Humanos e Apoio Psicossocial deve estar ligado, na estrutura organizacional da Embrapa, diretamente à Direção-Executiva

## 4. Benefícios Esperados

Redução de casos de assédio moral, sexual e institucional.

Promoção de saúde mental, bem-estar e segurança psicológica.

Melhoria do clima organizacional, da cooperação e da ética no trabalho.

Redução de passivos trabalhistas e riscos jurídicos, além de fortalecimento da imagem institucional.

Aumento da produtividade decorrente de ambientes mais saudáveis, seguros e colaborativos.

Consolidação de uma cultura de respeito, equidade, diversidade e valorização humana.

---

#### 5. Encaminhamentos Propostos

Criação de um **Grupo de Trabalho Intersetorial** (GT) com representantes do SGP, Comissão de Ética, CIPA, Sindicato e Empregados.

Discussão da proposta nos órgãos colegiados e na Direção-Executiva.

Estudo de viabilidade orçamentária e de alocação de pessoal.

Levantamento de experiências exitosas em outras instituições públicas, como:

Universidades federais;

Institutos Federais;

TRTs e MPF;

Núcleos de Acolhimento Psicossocial de órgãos públicos federais.

Elaboração de minuta de normativa interna definindo funcionamento, fluxos e garantias de sigilo.

Instituição formal do Núcleo no âmbito da Embrapa.

---

Assinam:

[Nome completo]

[Matrícula / Cargo / Unidade]

[Assinaturas adicionais, se for proposta coletiva]

## **Política de Reparação de Teletrabalho / Equidade Organizacional**

### **(a) Trabalhadores de campo**

Expostos a risco biológico, químico, físico e ambiental.

Muitas vezes sem reconhecimento formal de insalubridade.

Experienciando desgaste físico cumulativo e deslocamentos extremos.

Permanecem 100% excluídos de teletrabalho por natureza da função.

### **(b) Trabalhadores de laboratório**

Executam parte das atividades que poderiam ser híbridas (planejamento, relatórios, análise de dados).

Contudo, pela redação rígida da norma, tornam-se inelegíveis porque a empresa considera que dependem “diariamente” da infraestrutura física (item 8.1.b e 8.1.c).

### **(c) Trabalhadores administrativos e tecnológicos**

Têm alto acesso ao teletrabalho e redução de custos e estresse.

Portanto, a norma não apenas mantém, mas aprofunda uma desigualdade estrutural histórica na Embrapa, criando o que pode ser descrito como:

Uma geografia do privilégio institucional: quanto menos exaustiva ou perigosa a atividade, maior o acesso ao teletrabalho.

Isso contraria princípios constitucionais:

Isonomia (CF, art. 5º)

Dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III)

Redução de riscos no trabalho (CF, art. 7º, XXII)

Diretrizes de Direitos Humanos e Empresas (ONU)

## 2. Onde a Norma se torna autoritária — itens específicos e interpretação crítica

A seguir, o exame de trechos que expressam centralização de poder, controle disciplinar excessivo e ausência de participação dos trabalhadores.

### 2.1 Autoritarismo 1 — Teletrabalho NÃO é direito, pode ser revogado a qualquer tempo

Item 6.2:

“O teletrabalho [...] não se constitui direito adquirido, podendo ser revogado a qualquer tempo.”

Efeito:

Insegurança permanente.

Chefias podem usar o teletrabalho como instrumento de controle ou retaliação.

Não há proteção para trabalhadores vulneráveis ou adoecidos.

Recomendação de revisão:

→ Inserir que a revogação deve ser motivada, com contraditório e instância recursal independente (CIPA, CPPCAM, SGP, GT permanente).

### 2.2 Autoritarismo 2 — Percentual presencial imposto unilateralmente pela Diretoria

Itens 6.3 e 6.3.1:

“A periodicidade [...] será definida pela Diretoria-Executiva.”

Efeito:

Não há negociação local.

Não há adequação às condições de mobilidade, saúde, demanda familiar, deficiência ou vulnerabilidade.

Recomendação de revisão:

- Incluir participação de CIPA, CPPCAM, SGP local e sindicato na definição e revisão dos percentuais.
- Incluir previsão de flexibilização individual sob justificativa de saúde, cuidado, mobilidade e riscos ambientais.

2.3 Autoritarismo 3 — Critérios de acesso ao teletrabalho dependem exclusivamente da chefia

Itens 9.1 a 9.1.7 e 9.2 a 9.2.10.

Toda a autorização, reautorização, reconsideração e indeferimento são decididos por:

Superior imediato

Chefe-adjunto

Chefe de Unidade

Efeito:

Em unidades com histórico de assédio institucional (como relatado nas missões de 2023–2024), trabalhadores ficam completamente vulneráveis.

Não há colegialidade.



Não há instância imparcial.

Não há proteção à vítima de assédio.

Recomendação de revisão:

- Criar Comissão Paritária de Teletrabalho que inclua representantes eleitos, CIPA, CPPCAM, SGP e sindicato.
- Garantir direito à revisão por instância colegiada, e não apenas chefia.

## 2.4 Autoritarismo 4 — Regime disciplinar desproporcional e punitivo

Item 18.4 (a–l) lista uma série de condutas que levam ao desligamento automático, incluindo:

Não responder duas mensagens (18.4.c)

Agenda não cumprida (mesmo por terceiros)

Não comparecer presencialmente na hora exata

Penalidades disciplinares prévias

Efeito:

Regime de vigilância psicológica.

Gatilhos para ansiedade, burnout e adoecimento psíquico.

Ambiente organizacional de medo, não de confiança.

Recomendação de revisão:

- Inserir política de orientação e apoio antes de desligamento.
- Exigir motivos objetivos, com notificação prévia e plano de ajuste.

→ Vincular desligamento apenas a situações graves, comprovadas e não interpretativas.

## 2.5 Autoritarismo 5 — Transferência total de custos ao trabalhador

Itens 11 (Resolução), 15.1, 14.5, 19.9.o:

“A opção pelo teletrabalho não poderá implicar aumento de despesa para a Empresa.”

Efeito:

Trabalhador paga internet, energia, cadeira, iluminação, equipamentos, deslocamento e até mudança de domicílio.

O benefício se torna regressivo: quem ganha menos paga mais.

Recomendação de revisão:

→ Prever auxílio teletrabalho, alocado no ACT ou na própria norma.

→ Estabelecer que, no mínimo, a empresa cubra:

cadeira ergonômica,

monitor adicional,

teclado e mouse,

auxílio-internet,

EPI ergonômico.

## 3. Política de reparação organizacional — foco em trabalhadores de campo e laboratório

Para que a Embrapa não aprofunde desigualdades, é necessária uma política de reparação e justiça organizacional.

Abaixo, a proposta estruturada.

### 3.1 Reconhecimento formal de que campo e laboratório têm menor acesso ao teletrabalho

A norma parte do pressuposto:

“atividade que dependa diariamente de infraestrutura física está vedada ao teletrabalho”  
(8.1.b e 8.1.c)

Isso impede acesso de:

Técnicos, laboratoristas, auxiliares, analistas de campo, pesquisadores de experimentação.

Reparação 1 — Reconhecer dano histórico

→ A Embrapa deve reconhecer que:

trabalhadores de campo e lab sofrem maior desgaste,

têm maior risco ocupacional,

têm menor remuneração relativa,

são mais expostos a acidentes, deslocamentos e intempéries.

Reparação 2 — Reequilibrar benefícios internos

→ Criar contrapartidas compensatórias, tais como:

(a) Redução da carga horária presencial em dias de planejamento

→ Reservar 1 a 2 dias semanais para:

redação de relatórios,

planejamento,

análise de dados,

atividades de TDIC.

Essas atividades podem ser feitas remotamente.

(b) Adicional de risco e desgaste

→ Vinculado ao PCMSO e ao PGR.

→ Reparação pela maior exposição física.

(c) Prioridade em capacitações e progressão funcional

→ Compensar a menor possibilidade de teletrabalho.

(d) Transporte institucional seguro para áreas remotas

→ Reduz riscos de deslocamento.

(e) Revisão das metas no MGDE

→ Garantir que metas não penalizem quem não pode teletrabalhar.

### 3.2 Teletrabalho parcial ou modular para campo e laboratório

Mesmo trabalhadores presenciais podem ter componentes híbridos:

registro, catalogação, leitura de literatura técnica,

digitação de dados,

elaboração de relatórios,

planejamento de experimentos,

cursos e reuniões.

Proposta:

→ Criar Teletrabalho Modular (1 dia por semana ou 2 por mês) para atividades intelectuais e administrativas.

Isso reduz o hiato de qualidade de vida.

### 3.3 Reparação baseada em saúde mental e segurança ocupacional

Problema:

Trabalhadores de campo e lab têm:

maior adoecimento musculoesquelético,

maior carga física,

maior risco químico/biológico (item 17).

menor acesso a pausas e ergonomia.

Reparações recomendadas:

(a) Exigência de OSST específicas para campo e laboratório

A norma prevê OSST geral, mas é insuficiente.

(b) Exames periódicos diferenciados (PCMSO)

→ Análise de coluna, lombar, ombros, repetição de esforço, exposição química.

(c) Pausas obrigatórias regulamentadas

Inspiradas na NR-17.

(d) Reavaliação do enquadramento de insalubridade e periculosidade

→ vincular ao PGR.

### 3.4 Reparação ética e institucional — direitos humanos e CPPCAM

Problema:

A norma centraliza poder disciplinar sem considerar vulnerabilidade.

Reparações:

Toda avaliação de teletrabalho deve incluir avaliação de risco psicossocial, conforme diretrizes internacionais.

Casos de perseguição laboral devem suspender decisões de teletrabalho pela chefia acusada.

CPPCAM deve ser instância consultiva obrigatória em desligamentos por “comportamento”.

### 4. Itens da norma que devem ser revisados — lista direta para documento institucional

A seguir, o texto objetivo para incluir em relatório, ofício ou minuta de recomendação.

Itens cuja revisão é recomendada

1. Item 6.2 — transforma o teletrabalho em instrumento disciplinar, não de qualidade de vida.

Revisão: revogação apenas motivada e com instâncias recursais colegiadas.

2. Itens 6.3 e 6.3.1 — excesso de centralização na DE.

Revisão: participação da CIPA, CPPCAM, SGP e representantes dos trabalhadores.

3. Itens 7.4 e 7.4.1 — exclusão de novos empregados.

Revisão: permitir teletrabalho desde a admissão mediante avaliação funcional.

4. Itens 8.1.b e 8.1.c — vedação absoluta para quem utiliza infraestrutura física.

Revisão: criar teletrabalho modular e parcial.

5. Capítulo 9 — dependência absoluta da chefia.

Revisão: substituir por processo colegiado de autorização.

6. Capítulo 13 — comparecimento presencial com prazos rígidos.

Revisão: considerar mobilidade, saúde e vulnerabilidades.

7. Capítulo 14 — transferência de custos ao trabalhador.

Revisão: instituir auxílio teletrabalho e cofinanciamento de infraestrutura.

8. Capítulo 18 — desligamento automático e disciplinar.

Revisão completa por violar princípios de razoabilidade, humanidade e saúde mental.

5. Conclusão — Política de reparação como eixo estruturante

Com base na análise normativa:

A Norma de Teletrabalho da Embrapa, na forma atual, não reduz desigualdades — ela as amplia.

Por isso, a Política de Reparação deve ter 3 eixos:

Eixo 1 — Redução de desigualdades estruturais

Teletrabalho modular para campo e laboratório.

Compensações financeiras e de carga horária.

Transporte e ergonomia reforçados.

Eixo 2 — Proteção psicossocial e democratização das decisões

Cancelar o hipercontrole disciplinar.

Criar comissões colegiadas independentes.

Fortalecer CPPCAM e CIPA como instâncias técnicas.

Eixo 3 — Equidade e direitos humanos no trabalho

Incorporar diretrizes internacionais de direitos humanos e empresas.

Criar métricas para monitorar impacto do teletrabalho sobre saúde mental e sobre desigualdade interna.ça do trabalho.

Análise do Relatório pelo ChatGPT4.0

**Análise do Relatório até o presente momento.**

**Diagnóstico Participativo: Declarações dos Trabalhadores das Unidade**

**Tema Central: Desconforto Generalizado entorno das Avaliações**

- A principal causa de desconforto apontada pelos trabalhadores(as) é o processo de avaliação.
- Mesmo com a existência de comitê, os(as) trabalhadores(as) consideram que **não há transparência**.
- A falta de participação ativa e a percepção de **injustiça** geram frustração, sobretudo entre os(as) assistentes.
- Frases destacadas: “Como é que o senhor me avalia sem saber meu nome?”; “Quanto mais se faz, maior a chance de errar. Logo, a nota é menor”; “Comitê de avaliação comprometido!”

**Problemas de Liderança e Gestão**

- Chefe dos assistentes não assume responsabilidades.



- Chefe-geral anota conflitos, mas **não atua**.
- Gerentes **sem autonomia administrativa**; dependência total do setor jurídico.

### **Envelhecimento e Ausência de Mão de Obra de Campo**

- Não se pode contar plenamente com a equipe de campo.
- Falta de concursos: últimos assistentes contratados em 2012.
- Muitos estão sobrecarregados; sem programação, treinamento ou acompanhamento de desempenho.

### **Terceirização e Superqualificação**

- Vigilância, asseio e conservação terceirizados: relatam melhora.
- Por outro lado, a superqualificação pode atrapalhar.

### **Problemas de Planejamento e Gestão Organizacional**

- Falta planejamento. Cada um trabalha por si.
- A gestão é considerada inadequada, sem humanidade, com má comunicação.
- Há disfuncionalidade nos cargos e falta de equipe fixa para pesquisa.
- RH fragilizado, sem capacidade de sustentar o básico.
- Casos de assédio sexual, inclusive com envolvimento de gestores.
- A empresa ignora relatórios de auditoria e monitoramentos.

### **Declínio Estrutural e Desvalorização Humana**

- Trabalhadores adoecendo ou medicados.
- Falta de representatividade ética e moral.
- O pesquisador se sente invisível.
- Programa de pesquisa agroecológica desprestigiado, mesmo com relevância internacional.
- Decisões têm influência política e pessoal.
- “A chefia diz que está tudo certo. Mas não está.”

### **Sensação de Abandono e Isolamento**

- Unidade dividida: alguns são treinados, outros esquecidos.
- Dois trabalhadores atualmente reclusos, com histórico de violência e medo.
- Falta de espaços de integração, alegrias e escuta coletiva.

### **Conclusão: Um Alerta Crítico**

- A unidade enfrenta uma **quebra organizacional profunda**.
- A produtividade despenca em meio ao caos.
- A desestrutura é tão grande que se vive sobre uma **bomba-relógio emocional e institucional**.
- É urgente restabelecer a **confiança, a escuta ativa e a construção coletiva**.  
“‘Quem não adoece, morre.’ Esse é o sentimento de muitos.”

# Proposta de Intervenção Institucional e Recomendações de Políticas Internas para a Embrapa

## Contexto

A Embrapa, criada em 1973, viveu um período histórico de expansão e valorização da ciência, da pesquisa aplicada e do desenvolvimento tecnológico voltado ao fortalecimento da agricultura brasileira. No entanto, evidências recentes apontam para desequilíbrios na gestão institucional, principalmente no que se refere à valorização dos trabalhadores, à saúde mental e às relações interpessoais nas unidades descentralizadas, como é o caso da Embrapa Algodão, no semiárido brasileiro.

A reestruturação de chefias, com a nomeação recente de gestores oriundos de outras unidades (como Luiz Goudarzi Chirica e Adriano Cabral), está sendo acompanhada por tensões organizacionais e preocupações crescentes com o modelo de comando, por vezes verticalizado e pouco dialogado.

Relatos indicam ainda a presença de assédio moral institucionalizado, uma cultura crescente de trefismo desumanizante, e a substituição do espírito colaborativo por mentalidades conservadoras e punitivistas. Soma-se a isso a precarização das relações de trabalho e a fragilidade dos canais de escuta e cuidado com os trabalhadores.

## Objetivo da Intervenção

Fortalecer uma cultura institucional centrada na dignidade humana, no bem-estar psíquico dos trabalhadores e na ética organizacional, promovendo políticas internas que combatam o assédio moral, valorizem o diálogo e assegurem condições saudáveis de trabalho.

## Recomendações de Políticas Internas

### 1. Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Institucional

- Criação de um Protocolo Nacional de Prevenção ao Assédio Moral e Organizacional, com diretrizes específicas para todas as unidades da Embrapa.

- Formação de comissões independentes e paritárias (com representantes dos trabalhadores, sindicato e gestão) para apuração de denúncias.
- Inclusão do assédio moral como falta grave no regimento interno, com medidas de responsabilização administrativa e, quando cabível, encaminhamento à esfera penal.

### 2. Programa de Saúde Mental e Apoio Psicossocial

- Implantação imediata de um Programa de Atenção Psicossocial Permanente, com apoio de equipes multiprofissionais (psicólogos, assistentes sociais, médicos do trabalho).
- Convênio com o Cerest (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador) para monitoramento da saúde mental coletiva e individual dos servidores e colaboradores.
- Avaliação periódica do clima organizacional por meio de pesquisas sigilosas e autônomas.

### 3. Democratização das Chefias e Cargos Estratégicos

- Estabelecer critérios técnicos e participativos para nomeações de chefias, evitando indicações exclusivamente políticas ou pessoais.
- Realização de processos de escuta local e consulta interna antes da designação de chefias em unidades descentralizadas.
- Garantia de rodízio e avaliação periódica de lideranças, com indicadores de gestão humana e científica.

### 4. Valorização das Pessoas e Condições Dignas de Trabalho

- Implementação de um Plano Nacional de Humanização das Relações de Trabalho, com foco no equilíbrio entre metas institucionais e saúde ocupacional.
- Revisão das práticas de gestão por tarefas e metas abusivas.
- Criação de espaços permanentes de escuta ativa com as equipes — em especial trabalhadores em campo, bolsistas, terceirizados e técnicos.

### 5. Observatório Interno da Cultura Organizacional

- Criação de um Observatório Interno para monitorar os impactos da cultura institucional sobre o desempenho, saúde mental e clima interno das unidades.
- Divulgação periódica de relatórios com diagnósticos e recomendações.
- Articulação direta com a Presidência da Embrapa e o Comitê de Ética Pública da Administração Federal.

### Considerações Finais

A Embrapa precisa retomar seu compromisso histórico com a valorização do trabalho científico e com a dignidade dos seus profissionais. A institucionalização de políticas de cuidado e enfrentamento às violências estruturais é urgente e estratégica para evitar o adoecimento, o esvaziamento das equipes e o comprometimento da missão pública da empresa.

Esta proposta está aberta à complementação por parte dos trabalhadores, dirigentes sindicais e gestores comprometidos com um novo ciclo institucional baseado na escuta, na transparência e na corresponsabilidade.