

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) PROCURADOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO
FEDERAL DO DISTRITO FEDERAL**

A **ASCEMA NACIONAL** - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES DA CARREIRA DE ESPECIALISTA EM MEIO AMBIENTE E PECMA, associação civil sem fins lucrativos, inscrita no CNPJ sob o nº 08.452.840/0001-05, estabelecida no SCEN Trecho 2 - Conjunto Sede do IBAMA, Área de Lazer, Asa Norte, Brasília/DF - CEP: 70.818-900 - Telefax: (61) 3307-1112, neste ato representada por seu Presidente, Sr. Denis Helena Rivas (**Doc. 1**), por sua vez representado pelos advogados¹ que esta subscrevem (**Doc. 2**), vem, respeitosamente, à presença de Vossa Senhoria, com fundamento no direito de petição previsto no art. 5º, XXXIV, "a" e art. 129 da Constituição Federal, apresentar

DENUNCIA DE ASSÉDIO MORAL COLETIVO

em face de atos ilegais praticados reiteradamente pelo **IBAMA** - INSTITUTO BRASILEIRO DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS NATURAIS RENOVÁVEIS, autarquia federal inscrita no CNPJ sob o nº 03.659.166/0001-02, estabelecida no SCEN Trecho 2, Bloco "A" - Conjunto Sede do Ibama, Asa Norte, Brasília/DF, CEP: 70.818-900; **ICMBio** - INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE, autarquia federal, estabelecida na SHCSW / EQSW 103/104, Lote 01, Bloco "F" - Prédio da Presidência, Brasília/DF; e o **MMA** - Ministério do Meio Ambiente, localizado na Esplanada dos Ministérios, Bloco "B", Brasília/DF, CEP 70.068-900, pelos fatos e fundamentos expostos a seguir:

I - DA LEGITIMIDADE DA ASSOCIAÇÃO REQUERENTE

A **ASCEMA NACIONAL**, legalmente constituída desde 2007, congrega os servidores públicos ativos e inativos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente - CEMA, criada pela Lei 10.410/2002, e do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio ambiente e IBAMA - PECMA. Em suma, **a ASCEMA NACIONAL representa os servidores da área ambiental federal que trabalham no MMA, IBAMA e ICMBio.**

A Associação possui entre suas finalidades a defesa dos interesses coletivos dos servidores, conforme dispõem os incisos I, III, V e IX do seu Estatuto (**Doc. 3**).

¹ Endereço dos procuradores da Reclamada: SIG, Quadra 01, Lote 985, Salas 310 a 315 (Entrada Sala 314), Edifício Parque Brasília, Brasília/DF, CEP 70.610-410, Tel. (61) 3201-5730/3201-0452
e-mails: diego@vegaramos.com.br e igor@vegaramos.com.br

Para que não haja dúvida sobre a representatividade nacional da Associação, a sua legitimidade já foi reconhecida ações civis públicas e processos de âmbito nacional, entre eles, em duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade ajuizadas no STF e em processo que discutiu direito nacional de greve². Cumpre registrar que, antes da atual denominação, a Associação denominava-se ASIBAMA NACIONAL, conforme explica o Parágrafo único, do art. 2º do Estatuto.

II - EXPOSIÇÃO DO PROBLEMA - ASSÉDIO MORAL COLETIVO COM RETALIAÇÕES DIRETAS A 64 SERVIDORES E INDIRETAMENTE A UM COLETIVO INDETERMINADO MUITO MAIOR DE SERVIDORES DO MMA, IBAMA E ICMBIO

A despeito das motivações, é público e notório que existe um estado de conflito/animosidade entre o Exmo. Sr. Presidente da República e os muitos servidores públicos federais da área ambiental.

Esta Associação já levantou, compilou e denunciou inúmeras práticas irregulares do Sr. Presidente e dos Denunciados, cujos cargos de gerência estão largamente ocupados por militares.

Apesar desses problemas (que não são objetos desta Denúncia) e apesar do natural embate de ideias divergentes em uma madura democracia, **o servidor público deve ser tratado com respeito**. Por isso existe um Código de Ética do Servidor Público Federal, aprovado pelo Decreto Federal nº 1.171 de 22/06/1994, no qual a alínea “f”, do item XV impede que interesses pessoais ou antipatias interfiram no trato com outros servidores públicos. Confira:

Código de Ética do Servidor Público Federal

“XV - É vedado ao servidor público;

[...]

f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;” (destacamos).

² “AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI FEDERAL Nº 11.516/07. CRIAÇÃO DO INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE. **LEGITIMIDADE DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES DO IBAMA. ENTIDADE DE CLASSE DE ÂMBITO NACIONAL. VIOLAÇÃO DO ART. 62, CAPUT E § 9º, DA CONSTITUIÇÃO.** [...] 3. In casu, a entidade proponente da ação sub judice possui ampla gama de associados, distribuídos por todo o território nacional, e que representam a integralidade da categoria interessada, qual seja, a dos servidores públicos federais dos órgãos de proteção ao meio ambiente [...]”. **STF ADI nº 4.029**, Rel. Min. Luiz Fux, Plenário 03/12/2012, destacamos.

“ADMINISTRATIVO – AGRAVO REGIMENTAL – GREVE – LEGALIDADE [...] 1. Impõe-se a competência do STJ pelo caráter nacional da greve, perpetrada pelos servidores do Ministério do Meio Ambiente e Recurso Renováveis (IBAMA) e do Instituto Chico Mendes de Biodiversidade (ICMBIO), **representados pela Associação Nacional dos Servidores da Carreira de Especialista em Meio Ambiente: ASIBAMA**” **STJ – PET nº 7.883**, Rel. Min. Benedito Gonçalves, 1ª Seção. DJ de 21/06/2010, destacamos.

A legitimidade ativa também foi reconhecida pelo Exmo. Sr. Procurador Geral da República do Ministério Público Federal no item 15 da sua manifestação nos autos da **ADI nº 4.757**, em 03/07/2012.

Abundam entre os servidores reclamações de perseguição, gestão por stress, *straining*, sub-aproveitamento das capacidades e qualificações adquiridas ao longo de anos de trabalho, elevação da baixa estima e retaliações (principalmente quando houve a prática de algum ato administrativo que gerou descontentamento em jurisdicionado questionado em tema ambiental).

Nesse contexto, a ASCEMA NACIONAL abriu seus meios de contato para coletar reclamações e, dentre as várias recebidas, contabilizou **ao menos 64 casos** espalhados pelo país em que, além da violação ética à alínea “f”, do item XV, do Código de Ética do Servidor Público Federal, houve práticas reiteradas e indicativas **de assédio moral coletivo organizacional**.

Os casos foram compilados na planilha a seguir.

Como as agressões não são isoladas e chegaram a um nível tão alto de insatisfações, ilegalidades e reprobabilidade, torna-se necessário levar os casos ao conhecimento do Ministério Público para avaliação e, ao que se espera, a adoção de medida(s) para garantir o direito coletivo dos servidores a um sadio ambiente de trabalho.

A ofensa à dignidade psíquica individual do trabalhador encontra respaldo inicial nos incisos V, VI, IX e X do art. 5º da Constituição Federal:

*“V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por **dano material, moral ou à imagem**;*

*VI - é **inviolável a liberdade de consciência** e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;*

*IX - é **livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação**, independentemente de censura ou licença;*

*X - são **invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;**”*

Ainda no plano constitucional, a moderna interpretação da qualidade do ambiente de trabalho encontra respaldo no art. 225, § 1º, V, da Constituição Federal:

*“Art. 225. **Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida**, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.*

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

*V - **controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;**”* (destacamos).

No plano infraconstitucional, a ilicitude das condutas de assédio moral encontra fundamento nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil:

*“Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, **ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.***

*Art. 187. **Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.***

*Art. 927. **Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.** (destacamos).*

Apesar do conceito de assédio moral coletivo estar em constante amadurecimento, doutrina e jurisprudência refinam ainda mais as características identificadoras do assédio. Vejamos.

*A “conduta abusiva pode se exteriorizar por meio do **assédio moral no ambiente de trabalho**, que, segundo a abalizada doutrina, configura-se como a reiterada perseguição a alguém, devendo haver por parte do empregador/assediador o ânimo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si próprio e seus pares, fazendo diminuir a sua auto-estima, transgredindo seu patrimônio moral. Modernamente, surgiu uma nova espécie de assédio moral, chamado de organizacional, straining ou de gestão por estresse, que se caracteriza por abuso das metas de produção. É dessa modalidade que cuida a causa de pedir da autora. Segundo Adriane Reis de Araújo, o assédio moral organizacional compreende o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e/ou psíquicos (ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012., p. p. 7). É importante ressaltar que no assédio organizacional a conduta não é individualizada contra um determinado empregado, mas dirige-se a toda a comunidade produtiva. É uma novel modalidade coletiva de assédio. O assédio moral coletivo organizacional, antes de tudo, é improdutivo e pouco inteligente. Sacrifica todos os empregados. É uma equação de perde-perde. O Estado-Juiz não pode, ao verificar uma agressão moral, por mínima que ela possa parecer a alguns, como natural, sob pena de legitimar uma situação que, ao contrário, deve ser coibida. É certo que a dignidade humana não é passível de mensuração em dinheiro, mas, na pior das hipóteses pode o ofendido sentir-se parcialmente aliviado com o abrandamento do agravo na forma de compensação material”. (TRT da 3ª Região – Proc. nº 0010910-*

05.2019.5.03.0037. Des. Relator VICENTE DE PAULA MACIEL JÚNIOR, DJe de 27/01/2020).

*“Os eventos retratados pela prova coligida dão margem, com efeito, à **caracterização do assédio moral institucional ou organizacional, porque o ambiente de trabalho se tornou hostil e intimidador, viciado por chantagem emocional para que a ordem potencialmente ilegal emanada da superintendência fosse cumprida à risca, sob ameaça de retaliação profissional, gerando um quadro de profunda humilhação e indignação por parte dos trabalhadores, que mesmos inconformados com a situação, viram-se premidos ao cumprimento da ordem superior, engendrada para que as metas regionais do banco fossem atingidas.**”*

Acerca desta temática, é oportuno trazer a baila os ensinamentos de Adriane Reis Araújo:

Por assédio moral organizacional se compreende o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e/ou psíquicos. (in "Assédio Moral Organizacional", Editora LTr, 2012. p.76).

Na mesma linha, leciona Sônia Mascaro Nascimento:

Nesse contexto surge uma nova modalidade de pressão e constrangimento no ambiente de trabalho: o assédio moral institucional. Assim, além do assédio moral individual, cujo objetivo é destruição do indivíduo, excluindo trabalhador do meio ambiente laboral e discriminando-o face ao grupo, passa-se a encontrar também o assédio institucional, chamado ainda de straining, gestão por stress, assédio moral coletivo, assédio moral organizacional ou gestão assediadora. Pode ser definido como um conjunto de práticas reiteradas, fruto de métodos de gestão empresarial que visam atingir o aumento de produtividade e a diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações, vexames e constrangimentos aos trabalhadores da empresa. (in "Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho", Editora Ltr, 2015, p.75).

No que se refere ao "quantum" indenizatório, pautando-se por critérios de razoabilidade e proporcionalidade, bem como pelos precedentes desta Corte, especialmente o Processo de nº 0000768-04.2016.5.14.0404, julgado por esta 2ª Turma na sessão realizada em 08-06-2017, entende-se que a quantia de R\$40.000,00 (quarenta mil reais) se afigura adequada para atender ao caráter reparatório que a condenação deve ensejar em relação à vítima e punitivo e profilático quanto ao ofensor, como forma de inibir a repetição da conduta lesiva.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. O recurso de revista está amparando exclusivamente em divergência jurisprudencial. Todavia, os arestos colacionados não viabilizam o prosseguimento do recurso, pois não partem da premissa fática lançada no v. acórdão recorrido, revelando-se inespecíficos, na forma da Súmula nº 296, I, desta Corte. Agravo de instrumento não provido" (TST AIRR nº 1245-27.2016.5.14.0404, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 01/06/2018).

Também é importante lembrar que o dano moral no assédio coletivo aflora "*in re ipsa*" dos próprios fatos denunciados.

Para melhor entendimento da tabela, é preciso dar algumas orientações de leitura.

Por medo de nova retaliação, foram suprimidos (temporariamente) os nomes de todos os servidores nesta primeira versão da denuncia coletiva. **Havendo interesse do Parquet na apuração do assédio coletivo ou de algum caso individual, os nomes serão revelados**, sendo que, desde já, a Associação pede sigilo de seus nomes até onde processualmente for possível.

Da mesma forma, **havendo interesse do Parquet na apuração, os campos "Tipo de evidência, Número SEI, Número do Processo, Anexos e Documentos (Docs)" também serão revelados e uma vasta documentação comprobatória será ser juntada.**

Dentre os 39 casos apresentados, há vários casos individuais de assédio que se somam para formar a atmosfera de assédio coletivo.

E há casos em que um evento atingiu vários servidores (itens 14, 16, 32, 33, 37, 38 e 39). Destes, o caso identificado no item 16 mostra movimentação anômala de 16 servidores concomitantemente. E o caso do item 39 relata recusas na nomeação de 12 servidores para ocupação de cargos tendo os servidores coincidentemente assinado documentos coletivos alertando problemas na Administração Pública.

Os 64 casos de assédio foram reunidos na tabela a seguir.

Contudo, existe um numero ainda maior de casos não revelados por medo da exposição e mais retaliações. A Associação acredita que uma investigação bem apurada pode trazer para a luz o conhecimento de muitos mais casos de assédio.

O combate ao assédio, além de mitigar o desconforto pessoal psicológico do servidor ofendido, em última análise, saneia o serviço público trazendo mais produtividade e melhorias para todo Brasil.

TABELA 01

Data	Origem Nome do servidor	Fato Ocorrido	Tipo de evidência	Número SEI	Número do Processo	Anexos Docs.
1. 06/05/2019	DF	Remoção de ofício, sem motivação, ausência de manifestação de motivação, conforme requerido pela Lei nº 9.784/1999 (art. 2º, parágrafo único, inciso VII, e art. 50, inciso I)				
2. 28/05/2020	DF	Pedido de remoção ignorado: Processo enviado à chefia em 28/05/21 e finalizado pela servidora, sem resposta, em 22/09/20, quando abriu processo com pedido de remoção por motivo de saúde.				
3. 23/09/2020	DF	Pedido de remoção por motivo de saúde enviado à CGGP em 23/09/20 e, até a data de 22/03/21, sem resposta. Pela Portaria nº 468, de 28 de novembro de 2013 (§ 4º, Art 8º), trata-se de caso excepcional e deve ser avaliado pelo Secretário Executivo do órgão.				
4. 19/11/2020	DF	Remoção de ofício, a pretexto de reorganização dos trabalhos em decorrência de reestruturação do Ministério.				
5. 19/11/2020	DF	Remoção de ofício sem a devida notificação a pretexto de reorganização dos trabalhos em decorrência de reestruturação do Departamento.				
6. 19/11/2020	DF	Remoção de ofício, a pretexto de reorganização dos trabalhos em				

		decorrência de reestruturação do Ministério.				
7. 16/04/2019	DF	Pedido de cessão para ocupar Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo – GAEG – ENAP arquivado sem resposta.				
Data	Origem / Nome do servidor	Fato Ocorrido				
8. Após março de 2019	RJ	O servidor não procedeu com ordem descabida de derrubada de parede e passou a ser perseguido com alterações na rotina de trabalho.				
9. Setembro 2019	RJ	Movimentação de servidor sem justificativa e com perda de expertise				
10. Setembro 2019	RJ	Movimentação de servidor sem justificativa e com perda de expertise.				
11. Setembro 2019	RJ	Constante demanda de atividades diretamente feitas pelo superintendente, com prazos ínfimos para atendimento, presença frequente de seu assessor na sala do NUGEP, com cobrança de prazos, questionamentos e tentativa de controle das atividades realizadas. Foi relocada para o NUIP/RJ. Inexequibilidade de metas com possível prejuízo da avaliação pessoal (como o relato é de 2019, é preciso averiguar se houve o prejuízo na avaliação passada).				
12.	RJ	Profissionais terceirizados da área administrativa foram substituídos egressos da carreira militar sem				

Setembro 2019		qualquer experiência em órgão ambiental. Quando situada no novo local de trabalho, a servidora passou a ser particularmente monitorada em suas atividades, com rondas na sua estação de trabalho realizadas por estes assessores pessoais do superintendente, em clara tentativa de intimidação.				
13. 2019	RJ	Designação de servidores para fiscalização de contratos sem participação do servidor nomeado e independente da capacidade individual do servidor poder cumprir o serviço. O cenário autoritário e desmotivador levou, desde a assunção do cargo pelo Sr. Alexandre Augusto, em 2019, a um quantitativo de: 15 aposentadorias concedidas, 1 aposentadoria em vias de publicação e 1 pedido em análise, portanto um total de 17 servidores, aproximadamente 22% do quadro de servidores da superintendência.				
14. 2019	RJ Coletivo	Assédio na gestão do Cetas-RJ. O superintendente da Supes-RJ solicitou a substituição de 30% dos tratadores sem justificativa. A perda de mão de obra qualificada e treinada gerou a fuga de 80 (oitenta) jabutis e foi instaurado PAD para apurar responsabilidades.				
15. 2019	RJ	Assédio na gestão do Cetas-RJ. O Despacho nº 9110125/2021-CETAS-SEROPÉDICA-RJ apresentou um relato do esforço realizado pelo Cetas-Seropédica na construção dos Planos Operacionais				

		<p>Padrão (POPs) a serem utilizados na unidade em 2018 e 2019. No Despacho nº 9593496/2021-SUPES-RJ, o Superintendente acusou a área técnico-ambiental de inércia e afirmou que não existia padrão formalizado até a publicação da Portaria Supes-RJ 3.954/2019. A afirmação leviana do superintendente causou estorrecimento dos servidores do Cetas-Seropédica, que o questionaram sobre a quem ele se referia como “área técnico-ambiental inerte”.</p>				
16.	<p>Coletivo</p> <p>Movimentação concomitante de 16 servidores no RJ</p>	<p>Em setembro de 2019, o Superintendente conduziu a movimentação concomitante de 16 servidores. Estas movimentações foram concretizadas sem diálogo, sendo muitas destas à revelia do interesse do servidor e mesmo da chefia imediata. As alterações foram formalizadas na Portaria IBAMA 3695, de 04/10/2019 (processo 02022.003622/2019-85) e Ordem de Serviço No 24, de 02/09/2019, publicada no Boletim de Serviço 09, de 06/09/2019 (SEI 5850086 - Processo 02022.003620/2019-96).</p>				
Data	Origem Nome do servidor	Fato Ocorrido	Tipo de evidência	Número SEI	Número do Processo	Anexos Docs.

17. 04/08/2020	RS	<p>Remoção por interesse da instituição para a FLONA de Caçador/SC relativo denúncia conjunta ao Ministério Público do Trabalho registrada pela equipe de Analistas Ambientais dos Parques Nacionais de Aparados da Serra e da Serra Geral. Tal denúncia resultou na instauração do Inquérito Civil nº 000295.2018.04.006/3, sendo o mesmo encaminhado ao Ministério Público Federal.</p> <p>Houve judicialização do caso pela ASIBAMA/RS e guarda-se decisão judicial da ação contra a remoção para ingressar com uma contra ICMBio por danos morais.</p>				
Data	Origem Nome do servidor	Fato Ocorrido	Tipo de evidência	Número SEI	Número do Processo	Anexos Docs.
18. 17/12/2020	PA	<p>Servidora da área finalística removida a revelia, desvio de função e imposição de funções incompatíveis com o cargo. Função de fiscal de contrato sem capacitação. Designação de atividade de Julgamento em Primeira Instância sem capacitação</p> <p>Alteração de lotação para o Núcleo de Apoio Jurídico para o exercício</p>				

24/12/2020		de atividades não compatível ao cargo de analista.				
08/07/2020		Retirada do ponto focal titular e ponto focal substituto do NUBIO-PA sem indicação de substitutos, prejudicando o trabalho desenvolvido no núcleo e servidores.				
24/12/2020		Imposição de atividade não compatível com cargo.				
24/12/2020		Designação de todos os analistas ambientais para exercer atividade sem treinamento, desconsiderando as metas individuais e contrariando normas regulamentares da autarquia.				
19.14/02/2020	PA	Servidor removido para unidade desativada, ordens de serviço com ameaças, e acusações infundadas em admissibilidade.				
16/02/2020		Lotação em posto do Aeroporto de Belém, 45 dias após o encerramento do Posto.				
06/03/2020		Impedimento de viajar para participar de reunião a serviço.				
Janeiro 2020		Solicitação de apuração de responsabilidade funcional				
		Documento geral com ameaças de punição aos servidores				

20. Agosto 2020		Servidor acusado de descumprimento de ordem, sem que tenha havido ordem formal.				
21. 23/07/2017 10/03/2016 13/06/2016 12/08/2019 07/01/2020	RS / RN	Assédio mediante denúncia caluniosa e PAD sem fundamento contra servidor. Denunciação caluniosa Esclarecimentos correcionais Distorção dos Fatos pela Corregedoria Conclusão de Improcedência da Apuração Absolvição				
22. Abril a outubro de 2020	DF	Assédio mediante remoção ilegal de ofício e manutenção de PAD – Processo Administrativo Disciplinar - sem indiciamento, extrapolando prazo razoável para a decisão administrativa.				
23. 21/01/2021	DF	Assédio a servidora mediante remoção ilegal de ofício. Remoção de servidora para o Cetas-DF sem motivação e sem impessoalidade A servidora é analista ambiental, ingressada por concurso público no ano de 2007 e é bacharel em direito possuindo vasta experiência na Atividade de Inteligência Ambiental, sendo um dos idealizadores de importantes				

	DF	<p>projetos estruturantes em execução na Coordenação de Inteligência de Fiscalização do IBAMA.</p> <p>Por outro lado, a servidora não possui curso, formação ou qualquer habilitação em manejo de fauna para trabalhar no CETAS – Centro de Triagem de Animais Silvestres do IBAMA - do DF, o que pode configurar o objetivo de esvaziar e desestruturar a atividade de inteligência ambiental.</p> <p>Estranhamente, estes dois servidores, analistas ambientais, formados em biologia e com experiência em manejo de fauna, tiveram as manifestações de interesse em ser removidos para o CETAS-DF aprovados pelos gestores da Dipro, no entanto, o Diretor da Diplan retornou o processo a Dipro para reavaliação da liberação dos servidores, sob o argumento de que o déficit de servidores na Dipro supera o da DBFLO. E, pasme, o Diretor da DIPRO mudou seu posicionamento e se manifestou desfavorável a remoção dos servidores (biólogos) que possuem o perfil necessário para atuação no CETAS-DF.</p>				
24. 2019	PA	Assédio mediante pressão psicológica de negar saída de cargo, emissão de Ordens de serviço restritas com ameaça de processo disciplinar.				

<p>25. abril 2021 e setembro a dezembro de 2020</p>	<p>DF</p>	<p>Remoção de ofício sem respeitar os trâmites, para constranger o servidor em impedir investigação em colaboração com o MPF. O servidor XXX foi removido da Coordenação de Inteligência de Fiscalização vinculada a Diretoria de Proteção Ambiental para a Coordenação de Licenciamento Ambiental de Portos e Estruturas Marítimas COMAR. O servidor removido tem seu histórico marcado por operações de grande porte destinadas ao combate ao desmatamento ilegal da Amazônia e tráfico de animais silvestre, principalmente aquelas em conjunto com a Polícia Federal e Ministério Público Federal.</p>				
<p>26. 18/02/2021</p>	<p>DF</p>	<p>Remoção de ofício sem respeitar os tramites legais e sem motivação.</p> <p>O servidor é piloto de helicóptero formado pelo IBAMA e vinha atuando há muitos anos nas operações aéreas da DIPRO, mas foi removido para a Diretoria de Licenciamento Ambiental (DILIC) sem possuir qualquer conhecimento ou experiência prévia de licenciamento ambiental. Destaca-se que a medida ocorreu em meio à nova contratação de aeronaves para o IBAMA, que está sendo alvo de apuração por parte do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas da União. O servidor foi um dos autores dos estudos que indicaram a necessidade de melhorias na</p>				

		<p>contratação de aeronaves por parte do IBAMA, o que contrariou o diretor de Proteção Ambiental OLÍMPIO FERREIRA MAGALHÃES que é investigado por supostamente favorecer a empresa Helisul, que aluga aeronaves para o IBAMA.</p> <p>Conforme currículo deste servidor, não há compatibilidade entre seu histórico funcional, experiência de trabalho e capacitações apresentados a seguir que justifiquem a remoção para a unidade da DILIC, ao mesmo tempo em que há necessidade de recursos humanos no Centro de Operações Aéreas (Coaer), unidade estratégica e que requer pessoal especializado e possui déficit de servidores.</p>				
27. dezembro de 2020 a maio 2021	PA	Remoção e assédio contra servidor para desestruturar o núcleo de inteligência da SUPES –PA				
28. abril a maio de 2020	DF	<p>Assédio contra o servidor através de disponibilidade sem motivação e impedimento de deixa-lo exercer atividades de fiscalização. O servidor foi removido da área de fiscalização para a área de licenciamento ambiental do IBAMA.</p> <p>O servidor pediu remoção para o PREVFOGO que foi negada, embora seja conhecido o déficit de fiscais do IBAMA, com queda</p>				

24/03/2021		<p>progressiva do quadro funcional por decorrência de aposentadorias.</p> <p>Por meio do Ofício Nº 77/2020/SR/PF/AM, a Polícia Federal do Estado do Amazonas encaminhou ofício à presidência do IBAMA solicitando autorização para o servidor auxiliar e operação policial com apoio técnico específico.</p> <p>No dia 24 de março de 2021 o servidor foi avisado pelo colega de trabalho, XXX, que em conversa com o servidor XXX o último disse que reconhecia que há servidores na ‘geladeira’ e que não são convocados para operação e que seria algo ‘normal’ da gestão.</p> <p>O servidor vinha trabalhando na apuração do caso de um dos maiores grileiros de terra da Amazônia, responsável por grandes áreas desmatadas na região de Altamira no Pará. Após o servidor instruir o processo para autuação com o Relatório de Fiscalização básico, deixando registrados os principais eventos e envolvidos no processo de grilagem, o processo foi concluído na COFIS sem qualquer andamento.</p> <p>Após o afastamento do Coordenador da COFIS e do Diretor da DIPRO, por decisão do STF na Operação Akuanduba, houve uma mudança de comportamento da gestão e a</p>				
------------	--	--	--	--	--	--

		Coordenadora-Substituta da COFIS confirmou sua participação em operações novamente				
29. 19/08/2020 31/08/2020	DF	Assédio contra servidora, mediante sucessivas tentativas de remoção, violando as normativas. Servidora colocada a disposição para remoção de ofício sem Motivação da Dipro para a Dilic Servidora colocada a disposição para remoção de ofício sem motivação da Dipro para a Dilic Servidora colocada a disposição para remoção de ofício sem motivação da Dipro para a Dilic				
30. dezembro de 2020 e fevereiro a junho de 2020	RR	Assédio contra servidor, mediante recusa de nomeação e de remoção sem motivação.				
31. 2019 2019	DF	Exonerado do cargo de chefe de gabinete da presidência por ordem do Sr. Ministro de Estado sob o argumento de ser indicado pelo ex-diretor da DIPRO e estar em "conluio" com o então ASCOM. O pedido teria partido após conversa do Sr. Ministro com a Anffema Negativa de cessão do servidor para assumir DAS 101.4 junto ao INCRA				

2020		Negativa de nomeação para DITEC/RN				
2021		Negativa de nomeação para UT/Caraguatatuba-SP				
2013		Processo na corregedoria por fato ocorrido em 2013 e que já se arrastava sem solução desde a invasão e queima do escritório do Ibama em Paragominas (2008), onde tenta-se imputar a responsabilidade do servidor (então superintendente) por supostamente não ter tratado massa documental existente em prédio antigo por ocasião da mudança.				
32. 15/04/2020	Coletivo	Ameaças de exoneração do comando da fiscalização ambiental do IBAMA a servidores da Carreira de Especialista de Meio Ambiente, por retaliação à operação.				
33. 12/03/2021	Coletivo	A Portaria ICMBio nº 151, de 10 de março de 2021, obrigou a pesquisadores civis e do órgão a submeter sua produção científica à aprovação prévia da Presidência do Instituto. A ASCEMA NACIONAL ajuizou ação civil pública no DF sob o nº 1029631-54.2021.4.01.3400				
34. 11/01/2021 até agora	DF	Em 11/01/2021, a servidora pediu exoneração da Função de Confiança que exercia na Divisão de Conciliação Ambiental. Contudo, a Superintendência de Apuração de Infrações Ambientais (SIAM)				

		acolheu o pedido somente em 27/04/2021. Temendo represálias, a servidora pediu remoção para o NUGEN-CP e a DIPRO se manifestou contrariamente. Desde 17/05/2021, existe um processo restrito para a remoção da servidora sem permissão da servidora acessar os autos.				
35.	DF	Em 08/01/2021, o Superintendente de Apuração de Infrações Ambientais WAGNER TADEU MATIOTA, colocou em disponibilidade o servidor XXX, ocupante do cargo de Analista Ambiental e que naquela data ocupava o cargo de Coordenador Nacional do processo Sancionador. O servidor tem formação jurídica e atuou por vários anos como coordenador da área de instrução processual, tendo atuado desde o início da atual gestão que se iniciou em 2019, para evitar a geração de vícios e nulidades na implementação da conciliação ambiental e na fase contenciosa do processo sancionador. O servidor é conhecido por ter feito oposição à desconstrução do processo sancionador ambiental e teve embates com o diretor da DIPLAN. Há indícios de que sua súbita remoção, atendeu ao objetivo de eliminar a resistência na alteração da principal normativa que rege o processo sancionador, sem que os gestores tivessem que se confrontar				

		com os argumentos técnicos do servidor e os alertas dos gargalos existentes na instituição e assim frustrar a edição de uma norma pensada para reduzir as autuações do IBAMA e transferir a responsabilidade pela execução de prazos exíguos para os servidores.				
36. 17/10/2019	SP	Em 17/10/2019 as direções do Ibama e ICMBio revogaram, de forma abrupta e injustificada, os programas de teletrabalho que vinham sendo implementados com sucesso nas duas autarquias. O próprio presidente do ICMBio admitiu em conversa com o reclamante que o término do programa teve intuito de prejudicar os servidores atendidos pelo regime de trabalho. Após o término do programa o servidor foi obrigado a retornar a sua lotação no Rio de Janeiro, sofreu um processo de depressão e teve outros quatro pedidos de remoção e redistribuição negados ou dificultados pela administração. O pedido contido no processo 02027.005085/2020-00, de redistribuição para o IBAMA por exemplo, obteve parecer favorável de toda cadeia de comando do órgão, mas foi rejeitada no ICMBio (SEi 7686368), com o argumento de que o IBAMA não tinha mais interesse, enquanto todos os documentos no processo diziam o contrário. Em outro pedido de remoção para o NUCAM localizado em São Paulo a				

		CGGP fez o Despacho Interlocutório 6359882 para informar a inviabilidade desta lotação por ter sido criada por Portaria Interministerial. No entanto, posteriormente outros dois colegas foram removidos para essa lotação, sem maiores obstáculos.				
37.	Coletivo	Trava da fiscalização, conciliação, instrução e o julgamento das multas ambientais. Art. 124. O servidor deverá observar os prazos estabelecidos na presente Instrução Normativa, sob pena de responsabilidade administrativa.				
38. 17/10/2021	Coletivo	Em 17/10/2019 as direções do IBAMA e ICMBio revogaram, de forma abrupta e injustificada, os programas de teletrabalho que vinham sendo implementados nas duas autarquias.				
39. dezembro de 2021 a fevereiro 2021	Coletivo	Recusa na nomeação de 12 servidores para ocupação de cargos tendo os servidores coincidentemente assinado documentos coletivos alertando problemas na Administração Pública. O Diretor de Planejamento, Administração e Logística e Presidente Substituto LUIS CARLOS HIROMI NAGAO, atua dentro do IBAMA aplicando um filtro pessoal nas designações de cargos comissionados. A recusa em				

		<p>dar andamento a nomeações de cargos comissionados ou substituições ocorre no IBAMA com os servidores que assinam documentos de manifestação coletiva dos servidores contendo críticas à gestão. Os documentos coletivos assinados pelos servidores são:</p> <p>a) Carta nº 1/2019-SUPES-TO (SEI Processo: 02029.000484/2019-12, documento 4877147 (Anexo X, arquivo 1));</p> <p>b) OFÍCIO Nº 384/2019/SUPES-TO (Processo nº 02029.001066/2019-42, SEI nº 5798994(Anexo X, arquivo 2));</p> <p>c) Nota Informava nº 7447780/2020-COFIS/CGFIS/DIPRO (Processo 02001.010355/2020-84, SEI nº 7447780 (Anexo X, arquivo 3));</p> <p>d) Manifestação Técnica nº 2/2020-NMI-CE/DITEC-CE/SUPES-CE (Processo nº 02007.002433/2020-17, SEI nº 8011719(Anexo X, arquivo 4));</p> <p>e) Carta nº 1/2021-NUIP-RS/SUPES-RS (Processo nº 02023.000075/2021-91, SEI nº 9106879 (Anexo X, arquivo 5)).</p> <p>Todos os servidores assinaram ao menos um dos documentos, que foram elaborados como um contraponto técnico e alertar a gestão de que diversas decisões</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>institucionais traziam evidente prejuízo ao funcionamento do órgão. O assessor do diretor da Diplan GUSTAVO MULLER DE PODESTÀ é o servidor responsável pela preparação das recusas em nomear os servidores, que são assinados pelo diretor da DIPLAN. O possível uso das assinaturas como forma de retaliação, ocorre de forma oculta contra os servidores e materializa mais uma vez indícios de perseguição instituída como método de gestão. Em todos os casos de recusa de nomeação/designação de servidores falta a motivação. Como evidência do uso deste mecanismo na gestão, seguem abaixo a lista de casos de recusas reiteradas sem motivação em processos de designação de titulares e de substitutos para os cargos na instituição. Na última coluna da direita estão listados os documentos coletivos que estes servidores assinaram e que possivelmente está sendo utilizada pelo diretor da DIPLAN para barrar nomeações. São os casos:</p> <p>VIDE TABELA 02</p>				
--	--	--	--	--	--	--

TABELA 02. DETALHAMENTO RELACIONADO AO ITEM 39 DA TABELA ANTERIOR –TABELA 01

Data	Nome do servidor – Cargo indicado	Processo	Despacho	Despacho da Diplan	Assinou documento criticando a gestão
22/02/2021					
09/10/2020					
01/10/2020					
01/10/2020					
01/10/2020					
19/11/2020					
18/08/2020					
16/09/2020					
18/08/2020					
18/08/2020					
05/12/2019					
25/06/2020					

III - PEDIDOS

Ante o exposto, a ASCEMA NACIONAL, substituindo toda a categoria que representa, agradece a atenção dispensada e espera que este Nobre *Parquet*:

1) Havendo interesse no aprofundamento da investigação dos fatos aqui narrados, requeira à Associação a apresentação dos documentos e dados que completarão as Tabelas 01 e 02 (acima) com o compromisso de manutenção do sigilo de dados até quando processualmente for possível.

2) Apure o caso de assédio moral coletivo aqui revelado (em sua totalidade, conjunto ou individualmente) em face dos respectivos Denunciados e promova a(s) respectiva(s) medida(s) punitiva(s).

3) A Associação requer, ainda, que ela seja intimada das providências adotadas pelo *Parquet* para repassar a informação aos servidores assediados, os quais clamam e agonizam pela adoção de providências pelas das autoridades públicas, tudo com fundamento na última parte do art. 28, da Lei nº 9.784/99.

Finalmente, a ASCEMA NACIONAL está à disposição para prestar quaisquer esclarecimentos que se façam necessários.

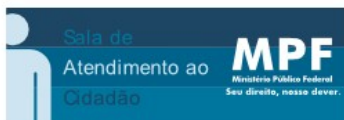
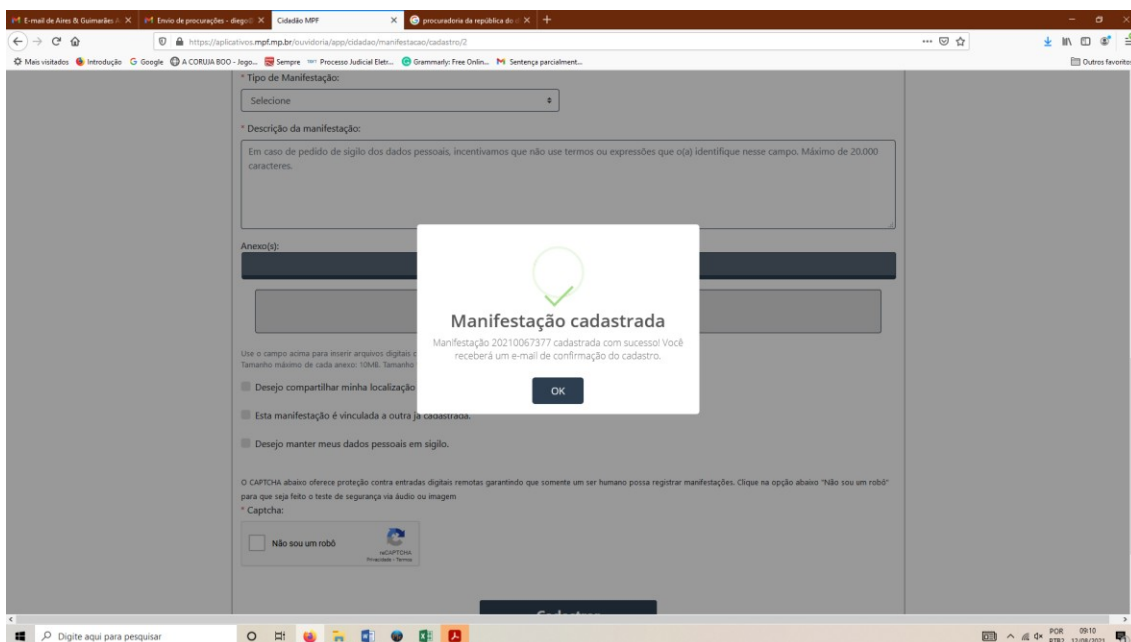
Brasília, 11 de agosto de 2021.



Diego Vega Possobon da Silva
OAB-DF 18.589



Igor Ramos Silva
OAB-DF 20.139



Prezado(a),
Sua manifestação foi cadastrada com sucesso!

Número da manifestação: 20210067377

Chave de Consulta: 95e001c66d37598c518f246040ee241b

Data da manifestação: 12/08/2021

Descrição:

Casos de **Assédio Moral** Coletivo no MMA, IBAMA e ICMbio

Solicitação:

Pedido de apuração dos casos de **assédio moral** coletivo

Demais informações serão encaminhadas para seu endereço de e-mail.

Para consultar o andamento da manifestação, favor acessar a página eletrônica do MPF, opção Sala de Atendimento ao Cidadão, consultar andamento e inserir o número da manifestação e a chave de consulta fornecida acima.

Atenciosamente,