

**ILUSTRÍSSIMA CHEFE-ADJUNTO DE ADMINISTRAÇÃO DA EMBRAPA  
HORTALIÇAS, ANDRÉA CRISTINA DE SOUSA ALVES**

**PROCESSO SIGED 21182.000728/2017-77**

**Eu, VICENTE EDUARDO SOARES DE ALMEIDA**, devidamente qualificado no **Memorando nº 44/2017-CAA/CNPH**, venho, respeitosamente à presença de Vossa Senhoria, **APRESENTAR JUSTIFICATIVAS**, em relação aos fatos e condutas imputadas no memorando supra, com fundamento nas seguintes Razões de Fato e de Direito.

**1. PRELIMINAR – CERCEAMENTO DE DEFESA – VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA AMPLA DEFESA E CONTRADITÓRIO**

*Ab initio*, a EMBRAPA, por meio do **Memorando nº 44/2017-CAA/CNPH**, exarado pela Chefe-Adjunto de Administração da Embrapa Hortaliças, ANDRÉA CRISTINA DE SOUSA ALVES, notificando o empregado para apresentar justificativas, formando, desta feita, **“procedimento de aplicação de penalidade”**.

Tal procedimento, contudo, vem sendo conduzido sem a mais vaga observância aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, o que

impele à declaração de nulidade com fulcro no art. 5º, LV, da Constituição Federal, no art. 2º da Lei n. 9.784/99 e no artigo 66 da Lei Complementar n. 109/01.

Preambularmente, cumpre consignar que a **ampla defesa** e o **contraditório** foram erigidos à categoria de **direitos fundamentais**, nos termos do artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal.

Tendo em mira tal determinação constitucional, o artigo 2º da Lei n. 9.784/99 determina que, nos processos administrativos, devem ser observados os princípios da ampla defesa e do contraditório:

Art. 2º A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, **ampla defesa, contraditório**, segurança jurídica, interesse público e eficiência.

Assim, conclui-se sem dificuldade que o **“procedimento de aplicação de penalidade”** deve observar os direitos à ampla defesa e ao contraditório!!!

No particular, não bastassem tais imposições legais, incumbe salientar que, de acordo com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, em decorrência da cláusula do devido processo legal (CF/88, art. 5º, LIV), **não se admite que o processo administrativo seja conduzido sem a observância do direito à prova, da ampla defesa e do contraditório:**

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA – [...] – SITUAÇÃO DE CONFLITUOSIDADE EXISTENTE ENTRE OS INTERESSES DO ESTADO E OS DO PARTICULAR – NECESSÁRIA OBSERVÂNCIA, PELO PODER PÚBLICO, DA FÓRMULA CONSTITUCIONAL DO “DUE PROCESS OF LAW” – PRERROGATIVAS QUE COMPÕEM A GARANTIA CONSTITUCIONAL DO DEVIDO PROCESSO – O DIREITO À PROVA COMO UMA DAS PROJEÇÕES CONCRETIZADORAS DESSA GARANTIA CONSTITUCIONAL – PRECEDENTES – RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. - A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tem reafirmado a essencialidade do princípio que consagra o “dueprocessoflaw”, nele reconhecendo uma insuprimível garantia, que, instituída em favor de qualquer pessoa ou entidade, rege e condiciona o exercício, pelo Poder Público, de sua atividade, **ainda que em sede materialmente administrativa**, sob pena de **nulidade** do próprio ato punitivo ou da medida restritiva de direitos. Precedentes. Doutrina. - **Assiste**,

ao interessado, mesmo em procedimentos de índole administrativa, como direta emanção da própria garantia constitucional do “dueprocessoflaw” (CF, art. 5º, LIV) – independentemente, portanto, de haver previsão normativa nos estatutos que regem a atuação dos órgãos do Estado –, a prerrogativa indisponível do contraditório e da plenitude de defesa, com os meios e recursos a ela inerentes (CF, art. 5º, LV). - Abrangência da cláusula constitucional do “dueprocessoflaw”, que compreende, dentre as diversas prerrogativas de ordem jurídica que a compõem, o direito à prova. [...]. Doutrina. Jurisprudência.  
(RMS 28517 AgR, Relator(a): Min. CELSO DE MELLO, Segunda Turma, julgado em 25/03/2014, DJe-082 DIVULG 30-04-2014 PUBLIC 02-05-2014)

No mesmo sentido, na esteira da orientação do Superior Tribunal de Justiça, para a aplicação de “*punição imputada por conduta contrária ao direito, na esteira da visão civil-constitucional do sistema, deve-se reconhecer a aplicação imediata dos princípios que protegem a pessoa humana nas relações entre particulares, a reconhecida eficácia horizontal dos direitos fundamentais*”, o que implica “*assegurar, na medida do possível, a ampla defesa e o contraditório*” (REsp 1365279/SP, Rel. Ministro LUIS FELIPE SALOMÃO, QUARTA TURMA, julgado em 25/08/2015, DJe 29/09/2015).

Ainda destaca-se o **item 10.7 da norma 037.009.006.005**, *in verbis*:

"é assegurado ao empregado o direito de conhecer do processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, podendo extrair cópias dos documentos que o acompanham mediante ressarcimento das despesas correspondentes"

No entanto, não é possível verificar que tais princípios estejam sendo honrados no procedimento administrativo em comento, visto que à época da notificação não foi entregue ao Empregado Público cópia integral do Processo SIGED. n. 21182.000728/2017-77, para que de forma ampla tivesse condições de exercer suas garantias constitucionais.

Importante salientar no presente caso em concreto que mesmo quando o Empregado Público solicitou cópia do referido processo este foi íntegro de maneira parcial, estando ausentes diversas documentações que são apontadas pelos superiores hierárquicos em documentos oficiais.

Assim, surge a indagação, como desempenhar e exercer dignamente uma defesa em procedimento de aplicação de penalidade se os documentos e registros que em tese subsidiariam a pretensão punitiva não foram oferecidos a análise daquele que vem sendo acusado?

Como contrapor argumentos, fatos e alegações sem acesso ao acervo probatório que o subsidiou?

**Nesse passo, à luz de nossa legislação e de nossa Carta Magna, pugnamos pela nulidade do processo SIGED 21182.000728/2017-77, ante a notória ofensa aos princípios Constitucionais da Ampla Defesa e do Contraditório, mácula que atinge o referido processo administrativo desde sua origem.**

## **2. DA SUSPEIÇÃO DA CHEFE-ADJUNTO DE ADMINISTRAÇÃO DA EMBRAPA HORTALIÇAS, ANDRÉA CRISTINA DE SOUSA ALVES.**

Importante destacar também que no processo administrativo não pode ser conduzido por aquele que em tese teria interesse em seu eventual desfecho, nota-se, imediatamente ao verificar-se o teor do memorando em comento que sua subscritora, ou seja, a Chefe-Adjunto de Administração da Embrapa Hortaliças, ANDRÉA CRISTINA DE SOUSA ALVES possui interesse na conclusão do presente processo administrativo, vez que inclusive já foi denunciada, pelo Empregado Público, em decorrência de irregularidades.

Nesse sentido, a Lei 9.784, de 1999 assim estabelece como suspeição:

Art. 18. É impedido de atuar em processo administrativo o servidor ou autoridade que:

**I - tenha interesse direto ou indireto na matéria;**

II - tenha participado ou venha a participar como perito, testemunha ou representante, ou se tais situações ocorrem quanto ao cônjuge, companheiro ou parente e afins até o terceiro grau;

**III - esteja litigando judicial ou administrativamente com o interessado ou respectivo cônjuge ou companheiro.**

(...)

Art. 20. Pode ser argüida a suspeição de autoridade ou servidor que tenha amizade íntima ou inimizade notória com algum dos interessados ou com os respectivos cônjuges, companheiros, parentes e afins até o terceiro grau.

Destaca-se, ainda, que todos os outros que também apresentaram manifestações acerca do desempenho e atitudes do Empregado Público em comento também por ele foram denunciados.

**Resta mais do que evidente o cunho meramente vingativo e assediador da referida denúncia, devendo todos os participantes, em especial a Chefe-Adjunto de Administração da Embrapa Hortaliças, ANDRÉA CRISTINA DE SOUSA ALVES, se afastarem do presente processo administrativo sob pena de nulidade.**

### **3. DOS ITENS 1, 2, 3, 4 e 7**

Quanto as alegações constantes nos itens supracitados, há de se destacar cronologicamente a produtividade do referido Empregado Público, demonstrando, cabalmente, o seu comprometimento com a instituição. Se não vejamos:

**Ano de 2013** - O empregado encontrava-se com liberação sindical integral como Presidente Nacional do SINPAF até final de setembro de 2013. Recebeu uma referência referente a sua progressão salarial por mérito, segundo item 7.9.7, letra "d",

da Norma 037.009.003.008 Norma de Progressão Salarial e Promoção, publica pela Resolução Normativa numero 5, de 10 de março de 2014.

Dessa forma, no ano de 2013 não há que se falar, portanto, em baixa produtividade do empregado, haja vista ter o mesmo recebido formalmente progressão salarial meritória regular fornecida pela própria empresa.

**Ano de 2014** - O empregado se afastou compulsoriamente para candidatura a Deputado Distrital por mais de 90 dias, sendo considerado inelegível, segundo item 7.8.4 da Norma 037.009.003.008 de Progressão Salarial e Promoção, publicada pela Resolução Normativa numero 5, de 10 de março de 2014.

A empresa considerou o empregado inelegível para análise de produtividade devido o tempo legal de campanha superar os 90 dias, não sendo portanto cabível qualquer apreciação de sua produtividade no ano em questão.

Ainda, como o afastamento para candidatura por mais de 90 é um caso omissa na referida norma, foi avocado pelo empregado o item 12.6, letra "h" da Norma 037.009.003.008 de Progressão Salarial e Promoção, publica pela Resolução Normativa número 5, de 10 de março de 2014, onde se aguarda a manifestação do Presidente da Empresa sobre sua progressão meritória para este ano;

**Ano de 2015** - O empregado foi considerado elegível e recebeu progressão salarial por mérito, conforme item 7.1 e 7.2 da Norma 037.009.003.008 de Progressão Salarial e Promoção, publica pela Resolução Normativa número 5, de 10 de março de 2014.

**Ano de 2016** - O empregado foi considerado inelegível por faltas injustificadas e avaliação no SAAD inferior a 7. As faltas injustificadas foram indevidamente

aplicadas ao empregado conforme prova recurso administrativo em análise a mais de 90 dias pela empresa. A nota inferior a 7 no SAAD foi dada pelos superiores denunciados pelo empregado as autoridades competentes, e que já teria denunciado a empresa assédio moral promovido pelos mesmos, cabendo a empresa o afastamento dos superiores e revisão da avaliação do empregado conforme previsão da cláusula 5.10 do ACT vigente a época, em seus parágrafos terceiro e quarto.

A empresa alterou sua sistemática de avaliação de desempenho sem previsão normativa no meio de ano de 2016. Buscou integrar as atividades no SAAD com novos sistemas informatizados de avaliação, sem manifestação do sindicato e sem respeitar o Acordo Coletivo de Trabalho - ACT, vigente à época, na Cláusula 5.8, caput e parágrafo primeiro.

Praticamente todas as atividades de pesquisa do empregado estão sendo boicotadas devido ao recrudescimento das retaliações por conta das denúncias às autoridades competentes envolvendo seus superiores. Foram incluídas dezenas de atividades realizadas pelo mesmo no SAAD, mas sem anuência de seus superiores assediadores denunciados. Atividades e Projetos de pesquisa com resultados já obtidos estão sendo comunicados rotineiramente aos seus superiores, mas evitam a divulgação de suas atividades e o registro das mesmas.

**Anos de 2017** - Esse ano só será avaliado em 2018, não havendo o que falar de produtividade do mesmo neste momento. No entanto, segue a mesma lógica denunciada de cerceamento de atividades e não reconhecimento dos projetos em execução.

**Diante desses argumentos, apenas 1 ano (2016), dos cinco alegados, não se verifica efetiva produtividade do empregado.**

**Ainda assim, está claro sua relevante produtividade, quando se consulta seu curriculum lattes, documento oficial de registro de publicações e atividades científicas de pesquisadores, com diversas e significativas publicações de trabalho científico no ano de 2016 e 2017, não devendo prevalecer hermenêutica que vise apenas o Empregado Público, VICENTE EDUARDO SOARES DE ALMEIDA, por baixa produtividade.**

#### **4. DOS ITENS 5, 6 e 8.**

Resta evidente, que o referido Processo Administrativo configura concreta reação as Denúncias oferecidas pelo Empregado Público, Vicente Eduardo Soares de Almeida.

Inicialmente, importante esclarecer que constitui dever de qualquer servidor público *–lato sensu*, encaminhar para averiguação e apuração as irregularidades que cheguem ao seu conhecimento.

Nessa senda, o art 116, VI, da Lei 8112/90:

Art. 116. São deveres do servidor:

(...)

**VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;**

No entanto, para exercício de tal prerrogativa, são necessários que sejam observados basicamente alguns requisitos: **como vedação ao anonimato, mecanismos de denúncia adequados, indícios mínimos de autoria e materialidade das condutas entre outros.**



Dessa forma, quando observados tais requisitos, as denúncias desempenham papel moralizador ante a administração pública e tendem a contribuir para o construção de uma administração proba e integra.

Observa-se que, no caso em espécie, todas as denúncias oferecidas pelo Empregado Público desencadearam procedimentos investigativos pelas autoridades competentes, o que reafirma a robustez e a presença de indícios mínimos das alegações apresentadas.

Buscar apenar Empregado Público por acesso regular da Lei de Acesso a informação é outra situação que merece o amplo e irrestrito repudio da Lei e das autoridades competentes, visto que é manifestação da CGU que o empregado não faz uso abusivo de tal lei, conforme Parecer 5819 de 01/09/2017, referente ao processo 99937.000344/2016-91, em Decisão expedida pelo Ouvidor Geral da União, Dr. Gilberto Waller Júnior, assinado em 01/09/2017.

Temos ainda, a título de exemplo, as denúncias em desfavor da alta cúpula da EMBRAPA, apontando supostos esquemas de corrupção e, por conseguinte, cometimento de irregularidades, por exemplo a denúncia em relação à “queima de bens imóveis da EMBRAPA”, esta gerou a ocorrência de nº 361/2015 e, posteriormente, o IPP nº 122/2015 da Polícia Federal.

No que tange a relativa a existência de Caixa 2, temos a instauração de procedimento do Ministério Público Federal, sob o nº 1.16000.000.3929/2016-41, para apuração das denúncias apresentas pelo presente Reclamante e pela Revista “Isto é”.

**Dessa forma, não há de se falar em apenar o Empregado Público quando, através de meios lícitos oferece denúncias que visam, acima de tudo, garantir a integridade da Empresa Pública, bem como assegurar o Interesse Coletivo.**

## **5. DOS REQUERIMENTOS FINAIS**

**Em primeiro plano, requer-se o acolhimento da preliminar de nulidade por violação aos princípios do Contraditório e Ampla Defesa, conforme tópico 1 da presente justificativa.**

**Não sem acolhida preliminar, que seja acatada o pedido de suspeição dos envolvidos no presente processo administrativo, nos termos do tópico 2 da presente peça, sob pena de nulidade em face do descumprimento do art. 18 da lei 9.784/1999.**

Ainda, caso as flagrantes preliminares sejam ultrapassadas, pugna pelo RECEBIMENTO e a PROCEDÊNCIA de todos os argumentos apresentados na Defesa, para que ao final o Sr. **VICENTE ALMEIDA** seja ABSOLVIDO de todas as acusações feitas contra sua pessoa, em razão de todos os argumentos expostos nesta defesa.

Outrossim, requer que sejam adotadas as seguintes diligências para fins de instrução processual requerendo-se: **(i)** o registro funcional das premiações anuais por mérito do empregado desde o ano de 2006; **(ii)** registro funcional de premiação por projeto do empregado em seu período funcional; **(iii)** requer-se cópia dos documentos apresentados, ata de reunião, lista de presença, relatórios, gravação, repasses informativos, e-mail ou qualquer outro tipo de comunicação feita ao Presidente da Embrapa, referentes ao tema tratados na reunião da empresa pública com a Deputada Érika Kokay, conforme cita memorando 42/2017-CNPH-CAA; **(iv)** cópia de relatório da auditoria interna da empresa compreendendo os anos de 2005 a 2017; **(v)** cópia integral da sindicância instituída pelo Presidente da Empresa, por meio da portaria número 1180, de 21 de outubro de 2016, relativos as denúncias publicadas na revista

IstoÉ, citadas no memo 42/2017-CNPH-CAA, onde o requerente teria sido alvo de oitiva no dia 19 de dezembro de 2016, sendo o acesso a tal documentação condição fundamental para o exercício da defesa do requerente;(vi) Cópia integral de todas as multas e notificações, com valores atualizados, recebidas pela Embrapa Hortaliças, referentes a denúncia que envolve o acidente de trabalho com vítima fatal do Sr. Valdir Radel, citada no memo. 42/2017- CNPH-CAA; (vii) Cópia eletrônica de todos os projetos, plano de ação e atividades, lançados pelo requerente e avaliados pelo seu superior imediato no Sistema de Planejamento, Acompanhamento e Avaliação de Resultados do Trabalho Individual - SAAD-RH, conforme norma 037.05.04.00.5.002, entre os anos de 2005 a 2016;(viii) Declaração de classificação do empregado no Sistema de Planejamento, Acompanhamento e Avaliação de Resultados do Trabalho Individual - SAAD-RH, conforme norma 037.05.04.00.5.002, com discriminação do Escore de Avaliação Final -EAF e notas da Chefia Imediata e Chefia Geral, de 2005 a 2016;(ix) Cópia de normativa interna que faça menção a obrigação dos pesquisadores apresentarem projetos de pesquisa ao sistema interno da empresa SEG, com a penalidade prevista para tal "desídia" prevista em norma;(x) Cópia das Determinações do CTI, quanto a apresentação de propostas para de análise técnica de registro de atividades de pesquisa de projetos de terceiros já existentes, acompanhada de devido amparo normativo e regulamentar da empresa;- (xi) Cópia de norma interna da empresa, devidamente publicada em Boletim de Comunicação Administrativa, regulamentando ou estabelecendo "orientações gerais da Embrapa quanto ao fluxo de submissão de projetos propostas à análise e avaliação do CTI", com a devida penalidade ao pesquisador pela não observância do dispositivo em caso de existência de atuação em outros projetos externos a empresa; (xii) Cópia de norma interna da empresa que estabelece prazo definido de tempo (uma manhã ou uma tarde) para consultas médicas, conforme alega "nota técnica", sem numeração, assinada pelo Sr. Alexandre Melo;(xiii)- Cópia de norma interna da empresa que prevê abono de faltas para os pais que levam seus filhos com idade de 5 meses para vacinação obrigatória do SUS, conforme alega "nota técnica", sem numeração, assinada pelo Sr. Alexandre

Melo; **(xiv)**Cópia de todas as Atas do Comitê de Progressão salarial referentes a Avaliação de Desempenho de 2016, referentes ao ano base de 2015;**(xv)** Declaração formal da empresa, com registro em cartório, estabelecendo que a premiação concedida por mérito no ano de 2016, referente ao ano base de 2015, concedidas ao empregado Vicente Eduardo Soares de Almeida, não teria sido por mérito;**(xvi)**Cópia de todos documentos relativos a alteração de prazo para fechamento da avaliação do SAAD feitos sem amparo normativo, com antecipação da data final em uma semana para o término do prazo inicialmente estabelecido, conforme alega "nota técnica", sem numeração, assinada pelo Sr. Alexandre Melo;**(xvii)**- Cópia integral de procedimento requerido a comissão de ética e, desfavor do Sr. Alexandre Melo;**(xviii)** – Cópia da ata de reunião do CTI do dia 13 de julho, lista de presença e demais documentos relacionados a convocação da referida reunião;**(xiv)**- Cópia do regimento interno do CTI da Unidade.

Requer, ainda, a produção de prova testemunhal, conforme rol, vez que todos os indicados abaixo tiveram participação na Reunião do CTI, de 13 de julho de 2017 e nos demais atos e citados no processo, seguir:

Dr. Euvaldo Soares (Advogado e citado no memo. 42/2017)

Sr.Kleber Gama de Lima (Empregado da Embrapa Hortaliças e citado no memo 42/2017)

Sr. José Messias (Empregado da Embrapa Hortaliças e envolvido no caso da Assembleia de empregados na Unidade)

Dep. Federal Érika Kokay (Citada no memo 42/2017)

Dep. Distrital Ricardo Vale (Citado no memo 42/2017 e Presidente da comissão de Direitos Humanos da Câmara legislativa do DF)

Sr. Ítalo Guedes ( Ex-Chefe imediato e citado da "nota técnica" sem número de memorando, assinada pelo Sr. Alexandre Melo, atuação Chefe de Pesquisa e Desenvolvimento)

Sr. José Eustáquio (Conselheiro do Conselho Tutelar)

St. Jairo Vidal (Ex-Chefe Geral da Unidade)

Sr. Warley Nascimento (Atual Chefe Geral da Unidade)

Dr. Frederico Paiva (Procurador da República)

Por fim, requer a juntada de todos os documentos em anexo.

Nestes termos,  
Pede deferimento.

Brasília, 08 de novembro de 2017.

**VICENTE EDUARDO SOARES DE ALMEIDA**